



Consejo de la
Unión Europea

Bruselas, 25 de febrero de 2019
(OR. en)

6167/19

SOC 81
EMPL 58
EDUC 55
ECOFIN 128

NOTA

De: Secretaría General del Consejo
A: Comité de Representantes Permanentes/Consejo

Asunto: Informe Conjunto sobre el Empleo de 2019
– Adopción

Se adjunta, a la atención de las delegaciones, el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo ultimado por el Comité de Empleo.

Se ruega al Comité de Representantes Permanentes que transmita el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, para su adopción, al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPALES MENSAJES	3
1. PANORAMA DE LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES Y DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA.....	15
1.1. Tendencias del mercado de trabajo	15
1.2. Tendencias sociales	21
2. INSTANTÁNEAS DEL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES.....	25
2.1. Explicación del cuadro de indicadores.....	26
2.2. Datos del cuadro de indicadores sociales.....	29
3. REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS.....	37
3.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra	38
3.1.1. Indicadores clave.....	39
3.1.2. Respuesta normativa	57
3.2. Orientación n.º 6: Mejorar la oferta de mano de obra y el acceso al empleo, las capacidades y las competencias	65
3.2.1. Indicadores clave.....	65
3.2.2. Respuesta normativa	102
3.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social	122
3.3.1. Indicadores clave.....	123
3.3.2. Respuesta normativa	156
3.4. Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la inclusión social y combatir la pobreza.....	173
3.4.1. Indicadores clave.....	174
3.4.2. Respuesta normativa	204
ANEXOS	212

INTRODUCCIÓN

El artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece que la Comisión Europea y el Consejo deben elaborar el Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE). La Comisión realiza la propuesta inicial de dicho informe, que forma parte del «paquete de otoño» e incluye el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC), con el que se pone en marcha el Semestre Europeo. El Informe Conjunto sobre el Empleo ofrece un resumen anual de las evoluciones más importantes en materia social y de empleo en Europa, así como de las medidas de reforma de los Estados miembros, en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros¹. La información sobre estas reformas respeta la estructura de las orientaciones: impulsar la demanda de mano de obra (orientación n.º 5), mejorar la oferta de mano de obra y el acceso al empleo, las capacidades y las competencias (orientación n.º 6), mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social (orientación n.º 7) y promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la inclusión social y combatir la pobreza (orientación n.º 8).

Además, el Informe Conjunto sobre el Empleo supervisa los resultados de los Estados miembros en relación con el cuadro de indicadores sociales establecido en el contexto del pilar europeo de derechos sociales. El pilar lo establecieron en forma de proclamación interinstitucional el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, e identifica principios y derechos en tres ámbitos: igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) condiciones de trabajo justas y iii) protección e inclusión social. La vigilancia de la evolución en estos ámbitos está respaldada por un análisis detallado del cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar.

¹ En julio de 2018, el Consejo de la Unión Europea adoptó una revisión de las orientaciones para las políticas de empleo, en la que ponía dichas orientaciones en consonancia con el pilar europeo de derechos sociales [Decisión (UE) 2018/1215 del Consejo, de 16 de julio de 2018, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros].

El Informe Conjunto sobre el Empleo se estructura de la siguiente forma: un capítulo Introductorio (capítulo 1) describe las principales tendencias sociales y de mercado laboral en la Unión Europea para definir el contexto; en el capítulo 2 se presentan los principales resultados del análisis del cuadro de indicadores sociales asociados al pilar europeo de derechos sociales; y en el capítulo 3 se ofrece una descripción detallada por país de los indicadores clave (incluidos los del cuadro de indicadores sociales) y de las políticas aplicadas por los Estados miembros para abordar las orientaciones para las políticas de empleo.

PRINCIPALES MENSAJES

Europa está avanzando por lo que se refiere al cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar europeo de derechos sociales. En un contexto de mejoría de los mercados laborales y de disminución de la pobreza, los catorce indicadores principales del cuadro de indicadores sociales registraron una mejora durante el último año, en términos medios, en toda la UE. Aun así, la recuperación económica todavía no está beneficiando a todos los ciudadanos y países por igual, como puede observarse asimismo en el análisis recogido en el indicador de resultados en materia de empleo y en el indicador de rendimiento de la protección social. Se señalan retos para la mayoría de los Estados miembros con respecto a principios específicos del pilar. El actual repunte de la situación económica ofrece una oportunidad para acelerar las reformas destinadas a mejorar la inclusión, la resiliencia y la equidad de los mercados de trabajo y los sistemas de protección social, fomentando de este modo la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo en la UE. No obstante, como se señala en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento, existen también riesgos para la recuperación, por lo que es urgente que los Estados miembros aprovechen esta oportunidad.

Sigue produciéndose una fuerte creación de empleo, y este ha alcanzado niveles récord en la UE. En el tercer trimestre de 2018, 239,3 millones de personas estaban en situación de empleo en la UE, alrededor de 15 millones más que el nivel más bajo alcanzado a mediados de 2013, en el punto álgido de la crisis. La tasa de empleo de las personas de entre 20 y 64 años aumentó al 73,2 % en ese mismo período: con la tendencia actual, la UE está bien encaminada para alcanzar el objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 % en 2020 (y, de hecho, ocho Estados miembros de la UE ya alcanzaron su objetivo nacional de Europa 2020 en 2017). El crecimiento del empleo en 2017 y durante los tres primeros trimestres de 2018 se repartió entre todos los principales grupos demográficos, registrándose los mayores aumentos en el grupo de los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años), como ya venía sucediendo en los años anteriores. No obstante, las considerables disparidades de las tasas de empleo en toda la UE sugieren que todavía hay margen de mejora, especialmente en aquellos Estados miembros que aún están lejos de alcanzar sus objetivos nacionales de Europa 2020.

El desempleo ha vuelto a su nivel anterior a la crisis, pero sigue siendo elevado en varios Estados miembros. Gracias a la constante recuperación del mercado de trabajo, la tasa de desempleo siguió descendiendo en 2017, hasta alcanzar el 6,8 % en el tercer trimestre de 2018. Se sitúa ahora en su nivel más bajo en diez años, más de 4 puntos porcentuales (p. p.) por debajo del máximo de 2013. En la zona del euro, la tasa de desempleo, del 8,1 % en T2-2018, se mantiene casi un punto porcentual por encima del nivel más bajo registrado en 2008. Las tasas de desempleo todavía son especialmente elevadas en algunos Estados miembros.

Los progresos del empleo siguen siendo más notables en lo que respecta a las personas empleadas que a las horas trabajadas. El volumen total de horas trabajadas en la UE siguió aumentando en 2017 —aunque más lentamente que el empleo total— y todavía no ha vuelto a los niveles de 2008. El alto número de trabajadores involuntarios a tiempo parcial (esto es, trabajadores que trabajan a tiempo parcial pero que desearían trabajar más), todavía 1,3 millones superior al de 2008, también indica que aún queda un margen de mejora en el mercado laboral. Sin embargo, la disminución del número de horas trabajadas por persona forma parte de una tendencia estructural que empezó a principios de la década de 2000.

En términos generales, la renta familiar sigue creciendo en casi todos los Estados miembros. La renta disponible real per cápita de los hogares creció con más fuerza en los Estados miembros que se habían incorporado más recientemente a la Unión, en apoyo al proceso de convergencia al alza. Aun con todo, en varios países, la renta bruta disponible real per cápita sigue estando considerablemente por debajo de los niveles anteriores a la crisis y en algunos países la mediana de la renta familiar se mantuvo estable. La renta familiar agregada creció más lentamente que el PIB, lo que señala que el aumento de los ingresos a raíz de la recuperación solo ha llegado a los hogares en cierta medida, planteando así interrogantes sobre la capacidad integradora del reciente crecimiento.

Gracias a la fuerte recuperación económica y del mercado de trabajo, el porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social disminuyó notablemente en 2017. Más de 5 millones de personas abandonaron la situación de riesgo de pobreza o exclusión social, el mayor descenso desde que empezara la recuperación. Este cambio estuvo motivado principalmente por la disminución del número de personas que vivían en hogares donde (casi) nadie trabaja o en hogares que sufrían privación material grave (desde sus respectivos picos, estos indicadores disminuyeron alrededor de 7 y 16 millones respectivamente). Sin embargo, estas mejoras no están beneficiando a todos los ciudadanos y países por igual, y la tasa de riesgo de pobreza está disminuyendo lentamente. El número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (113 millones de personas o un 22,4 % de la población total en 2017) se sitúa ahora por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Las estimaciones indican que esta tendencia se mantendrá durante el próximo año. No obstante, todavía queda un largo camino por recorrer para conseguir el objetivo de Europa 2020 sobre reducción de la pobreza y la exclusión social. El riesgo de pobreza o exclusión social sigue planteando un reto en lo que respecta a grupos como los niños, las personas con discapacidad y las personas de origen migrante.

El aumento de los salarios reales se ralentizó en 2017, pero ha recobrado impulso en 2018. En términos generales, el crecimiento salarial se mantiene por debajo de lo que podría esperarse dado el positivo rendimiento económico y del mercado laboral. La modesta evolución de los salarios en los últimos años puede explicarse por el débil crecimiento de la productividad, las expectativas de una inflación todavía baja y las reservas que todavía quedan en el mercado laboral. En términos reales, los salarios medios todavía se encuentran por detrás de los niveles anteriores a la crisis en muchos Estados miembros y su crecimiento, en 2017, siguió siendo inferior al crecimiento de la productividad. Esto se ajusta a una tendencia a largo plazo: en la UE, entre 2000 y 2017, el valor añadido real por persona empleada creció un 15,6 %, mientras que la remuneración real por empleado creció solo un 11,2 %. A pesar de estos avances, existen pruebas de que se está llegando a una convergencia de los niveles de ingresos procedentes del trabajo, aunque sigan existiendo grandes diferencias entre y dentro de los Estados miembros.

Los marcos de negociación colectiva de los salarios (incluidos los salarios mínimos) están empezando a reaccionar ante la mejora de las condiciones del mercado de trabajo.

Concretamente, los salarios mínimos obligatorios subieron en muchos países, con la participación de los interlocutores sociales. Este avance es importante en vista de las persistentemente elevadas tasas de personas en riesgo de pobreza de los ocupados en varios Estados miembros, que también exigen la adopción de medidas en los ámbitos del diseño fiscal y la adecuación de las prestaciones. En este contexto, es importante que el ajuste de los niveles de salario mínimo siga reglas transparentes y previsibles, teniendo en cuenta su impacto en la competitividad, la creación de empleo y el riesgo de pobreza de los ocupados.

En un contexto de creación constante de empleo, algunos grupos todavía tienen dificultades para aprovechar los beneficios de la recuperación. *El crecimiento del empleo en 2017 se ha visto principalmente impulsado por las mujeres, los trabajadores de más edad y las personas con un alto nivel de capacidades. Por otro lado, la tasa de empleo de los trabajadores poco cualificados se sitúa todavía por debajo de los niveles anteriores a la crisis y se mantiene casi 30 puntos porcentuales por debajo de la de los trabajadores con un alto nivel de capacidades. Aunque va en aumento, la tasa de empleo de los jóvenes es inferior a la de 2008 (2,7 p. p.). Como dato positivo, la proporción de jóvenes que no estudiaban, ni trabajaban, ni seguían formación ha vuelto ahora, con un 10,9 %, a los niveles anteriores a la crisis. Las personas de origen migrante se enfrentan a problemas de empleabilidad: la brecha en la tasa de empleo entre las personas nacidas fuera de la UE y las que viven en su país de nacimiento en la UE se situó en los 10 puntos porcentuales en 2017 (desde 4,5 p. p. en 2008). Esta brecha es especialmente pronunciada entre las mujeres migrantes. Finalmente, las personas con discapacidad tienden a participar menos en el mercado laboral y el potencial de utilizar su talento se queda en gran parte sin explotar.*

La participación de las mujeres en el mercado laboral continúa creciendo a paso acelerado. La tasa de empleo de las mujeres se situó en el 66,5 % en 2017, casi 5 puntos porcentuales por encima de la de 2008. No obstante, la brecha de género en la tasa de empleo sigue siendo considerable, y hay importantes disparidades entre Estados miembros. Aunque por lo general las mujeres tienen niveles de cualificación superiores a los hombres en términos de nivel educativo terciario, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene elevada y solo va disminuyendo gradualmente. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores y profesiones peor remunerados y trabajan con más frecuencia en empleos poco cualificados en comparación con su nivel de capacidades. El efecto de la paternidad y las responsabilidades asistenciales sigue siendo la principal causa de las tasas de empleo inferiores, y la falta de servicios o el acceso limitado a los mismos supone un gran obstáculo para permanecer en el mercado laboral o volver a él. Asimismo, los cuidadores no profesionales, la mayoría de los cuales son mujeres, a menudo afrontan interrupciones en la carrera profesional, que pueden derivar en unos derechos de pensión más bajos. Varios Estados miembros están tomando medidas para ofrecer un acceso asequible e igualitario a guarderías de calidad y a cuidados de larga duración, pero sigue habiendo retos importantes. Debe fomentarse el reparto más equilibrado del permiso retribuido por motivos familiares entre mujeres y hombres. Algunos Estados miembros están adaptando sus sistemas fiscales y de prestaciones para suprimir los desincentivos al trabajo para la segunda fuente de ingresos de la familia. Solo un número limitado de países ha adoptado medidas concretas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

La tasa de empleo de los trabajadores de más edad ha registrado un aumento significativo durante la última década. Para el grupo de edad de entre 55 y 64 años, aumentó del 45,5 % en 2008 al 57,1 % en 2017. Los trabajadores de más edad estuvieron relativamente más protegidos ante la recesión, y su tasa de empleo siguió creciendo durante la crisis, para luego convertirse en un importante motor de la recuperación del empleo. La cada vez mayor duración de las vidas laborales se explica por una serie de factores, entre ellos, los aumentos de la edad legal de jubilación y de la edad de jubilación anticipada, un mejor acceso a los servicios asistenciales, la disponibilidad de una organización del trabajo más flexible y las estrategias de envejecimiento activo. Varios Estados miembros están promoviendo en mayor medida la participación de los trabajadores de más edad en el mercado laboral, por ejemplo, mediante el apoyo a una transición flexible a la jubilación y ofreciendo incentivos financieros tanto a los empresarios como a los empleados.

La situación del mercado de trabajo de los jóvenes sigue mejorando, pero el desempleo juvenil se mantiene elevado en varios Estados miembros. Aunque desciende de manera constante y ha vuelto a su nivel de 2008, la tasa de desempleo juvenil (grupo de edad de entre 15 y 24 años) presenta importantes diferencias entre países con tasas muy elevadas en algunos de ellos. En términos generales en la UE, casi 6 millones de jóvenes de entre 15 y 24 años no estudiaban, ni trabajaban ni seguían formación alguna (ninis) en 2017. Si se alargara en el tiempo, la desvinculación de los jóvenes del mercado de trabajo podría tener consecuencias negativas sobre la cohesión social y el potencial de crecimiento, así como repercusiones negativas sobre las personas afectadas, como el deterioro de las capacidades y un riesgo más alto de pobreza y exclusión social en el futuro. Las medidas adoptadas por los Estados miembros de acuerdo con la Recomendación del Consejo de 2013 por la que se establece la Garantía Juvenil son motores fundamentales de mejora.

La garantía del acceso a una educación y formación inclusivas y de calidad permite a las generaciones más jóvenes convertirse en ciudadanos activos y comprometidos, ayudándoles a integrarse en el mercado laboral y en la sociedad. Europa está avanzando hacia la consecución del objetivo principal de 2020 de alcanzar una tasa de abandono prematuro de la educación del 10 %, y casi ha alcanzado el objetivo de titulados de nivel educativo terciario (del 40 %). Aun así, sigue habiendo grandes diferencias entre los Estados miembros y los distintos grupos de población (por ejemplo, entre mujeres y hombres y entre personas nacidas en la UE y fuera de la UE). Las elevadas proporciones de alumnos con bajo rendimiento en las capacidades básicas y la marcada correlación de los resultados educativos con el estatus socioeconómico y los resultados en el mercado laboral son motivo de preocupación. Los Estados miembros están adoptando medidas para mejorar sus sistemas educativos, especialmente para reducir aún más las tasas de abandono, fomentar un acceso igualitario y mejorar los resultados educativos de los alumnos desfavorecidos. En algunos Estados miembros resulta prioritaria una mayor (y más eficaz) inversión en sistemas de educación y formación. La mejora de la calidad de la educación superior y su adecuación al mercado de trabajo es también una cuestión prioritaria en las agendas políticas de los Estados miembros, especialmente en el contexto de unas tasas de titulados de nivel educativo terciario cada vez mayores.

Los cambios tecnológicos y las consecuentes transformaciones de los mercados de trabajo requieren fundamentalmente que se dote de mejores o nuevas capacidades a la población en edad laboral. Tener una cualificación pertinente para el mercado laboral resulta cada vez más importante para que los trabajadores se adapten a un entorno en constante cambio. En la UE, el coeficiente entre los adultos poco cualificados y el número de puestos de trabajo que requieren bajos niveles de cualificación es de tres a uno de media. Sin embargo, las personas poco cualificadas y las personas mayores tienen bastante menos probabilidades de participar en programas de educación de adultos que la media. Todavía quedan brechas considerables en materia de capacidades digitales: más del 40 % de los adultos de la UE no tienen capacidades digitales básicas, con máximos del 70 % en algunos Estados miembros. Esto significa que una parte considerable de la población no tiene acceso a una amplia gama de servicios, con los consiguientes efectos negativos para la inclusión y la productividad.

Los Estados miembros están adaptando sus sistemas de desarrollo de capacidades y elaborando estrategias para mejorar la adecuación de la formación al mercado de trabajo, con vistas a facilitar la transición de los alumnos al mercado laboral y dentro del mercado laboral. Entre tales objetivos se incluye el de lograr que las capacidades y las cualificaciones sean más fáciles de entender y reconocer en toda Europa y tener en cuenta el aprendizaje que se adquiere fuera de un marco institucional. Los sistemas de educación y formación profesional se están revisando y actualizando para mejorar su adecuación al mercado laboral y promover el acceso, pero sigue habiendo retos por delante en estos ámbitos. La introducción de incentivos u otros medios de apoyo para que los grupos desfavorecidos participen en la educación de adultos, junto con una orientación adecuada y la prestación de apoyo financiero a las empresas para formar a sus empleados, constituyen importantes instrumentos de actuación si se desea obtener mejores resultados. Los Estados miembros siguen aumentando su oferta de oportunidades de aprendizaje y cualificación a los adultos con bajo nivel de capacidades, de conformidad con la iniciativa sobre los itinerarios de mejora de las capacidades. El fomento de las capacidades digitales ocupa un lugar importante entre las prioridades de educación y de capacidades de los Estados miembros.

La incidencia de formas no convencionales de trabajo se mantiene prácticamente estable a escala de la UE, pero la alta segmentación del mercado laboral sigue siendo un problema en varios Estados miembros. El porcentaje total de empleados con contratos temporales no ha cambiado significativamente en los últimos años, situándose en torno a una media del 14 %. En términos generales, más de la mitad de los empleados temporales lo son de forma involuntaria, ascendiendo a un 70 % o más en doce Estados miembros. En varios países, la combinación de altos porcentajes de contratos temporales y bajas tasas de transición a contratos indefinidos es indicativa de una dualidad en el mercado de trabajo. Además, alrededor de un cuarto de todos los trabajadores autónomos de la UE están clasificados en una de las dos categorías de mayor riesgo según Eurofound (2017). Asimismo, los resultados de una encuesta realizada en 2018 en catorce Estados miembros parecen sugerir que la proporción de personas que ganan más de la mitad de sus ingresos trabajando en plataformas digitales podría haber alcanzado aproximadamente la cifra del 2 % en 2017. Dicho extremo constituye un motivo de preocupación, ya que los trabajadores atípicos afrontan una menor calidad del empleo y mayor riesgo de pobreza de los ocupados. Se espera que este número aumente, lo que subraya la importancia de orientar más las estrategias hacia este cambio. En algunos Estados miembros, se están llevando a cabo reformas en la legislación en materia de protección del empleo, con el objetivo de obtener un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad y evitar la segmentación. Estas reformas incluyen, en algunos casos, condiciones más estrictas para la utilización de contratos temporales, o la concesión de mayores facultades a la negociación colectiva para definir su marco. En unos pocos Estados miembros, se ha emprendido la regulación de las nuevas formas de trabajo, que incluye a los trabajadores de plataformas y a los trabajadores por cuenta propia.

Unas prestaciones por desempleo de un importe adecuado, una duración razonable, accesibles para todos los trabajadores y acompañadas de medidas eficaces de activación son fundamentales para apoyar a los solicitantes de empleo durante los períodos de transición. La concepción de estos sistemas varía de manera considerable entre los distintos Estados miembros, en todos los aspectos. Las recientes reformas en este ámbito se han centrado principalmente en reforzar los requisitos de activación para los solicitantes de empleo que reciben prestaciones, por ejemplo, mediante el refuerzo de las obligaciones de búsqueda de empleo y las condiciones para la aceptación de un nuevo empleo. La cobertura de los trabajadores atípicos, que a menudo no tienen pleno acceso al sistema de protección social, y la falta o escasez de cobertura de los trabajadores autónomos siguen siendo motivo de preocupación y son cuestiones que se destacan en la propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia.

Unas políticas activas del mercado de trabajo y unos servicios públicos de empleo eficaces son fundamentales para garantizar unos mercados de trabajo eficientes e inclusivos. Las políticas activas del mercado de trabajo mejoran la adecuación al mercado laboral y aumentan las posibilidades de los solicitantes de empleo de encontrar un nuevo trabajo. Su papel es especialmente importante para promover la integración de los desempleados de larga duración. Los servicios públicos de empleo son las principales instituciones encargadas de apoyar los esfuerzos de búsqueda de empleo de los desempleados y de remitirlos a las medidas de activación oportunas. Sin embargo, la participación y la inversión en las políticas activas del mercado de trabajo difieren significativamente de unos países de la UE a otros, y la eficacia de los servicios públicos de empleo a la hora de prestar apoyo a la búsqueda de empleo es heterogénea entre los distintos Estados miembros y, en ocasiones, también dentro de ellos. Mientras que se están tomando importantes medidas en la mayoría de los Estados miembros, centradas en la prestación de servicios individualizados, varios Estados miembros cuentan con la posibilidad de reforzar sus sistemas de políticas activas del mercado de trabajo. Los Estados miembros progresaron en la aplicación de la Recomendación del Consejo de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración, aunque son necesarias más medidas para fomentar la cooperación entre los distintos actores y mejorar la aproximación a las personas inactivas. Los Estados miembros prosiguen la reforma de los servicios públicos de empleo. Sus servicios públicos de empleo están cooperando en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. Mientras que algunos Estados miembros tomaron nuevas medidas para promover la integración de los migrantes en el mercado laboral (con una atención particular a los refugiados), faltan enfoques sistemáticos y se necesita invertir más en la mejora de las capacidades y el reconocimiento de las capacidades y las cualificaciones, en políticas eficaces del mercado de trabajo y en el apoyo de los servicios públicos de empleo.

Por primera vez desde la crisis económica, la desigualdad de ingresos en la UE disminuyó ligeramente en 2017, como consecuencia de un aumento más rápido de los ingresos de los hogares con rentas más bajas. Esto indica que la recuperación empieza a alcanzar a los grupos más vulnerables. Las estimaciones disponibles indican que esta tendencia positiva continuará en la mayoría de los Estados miembros. Aun así, en 2017, el 20 % más rico de la población de la UE tenía una renta disponible que era 5,1 veces superior a la del 20 % más pobre (5,2 en 2016), con grandes variaciones entre Estados miembros. La desigualdad de ingresos se sitúa por encima de los niveles anteriores a la crisis en algunos países, y está a menudo vinculada a la desigualdad de oportunidades en el acceso a la educación, la formación y la protección social, y correlacionada con malos resultados en el mercado de trabajo. Algunos Estados miembros están adoptando políticas de reducción de la desigualdad, particularmente en relación con el diseño de la fijación de salarios mínimos y de los sistemas fiscales y de prestaciones. Para acabar con la transmisión de las desigualdades entre generaciones, los Estados miembros pueden emprender más acciones en diversos ámbitos, por ejemplo, fomentando la igualdad de oportunidades en la educación y la formación, garantizando el acceso a una vivienda asequible y de calidad, asistencia sanitaria, atención a la infancia y otros servicios esenciales, promoviendo la igualdad de género y abordando las disparidades regionales. Para reducir la pobreza infantil y para un mayor acceso a la igualdad de oportunidades entre generaciones se requieren estrategias integradas que combinen la prevención temprana, la ayuda a la renta adecuada y el acceso a servicios de calidad, así como mejorar las oportunidades de empleo.

El impacto medido de las transferencias sociales (excluyendo las pensiones) en la reducción de la pobreza aumentó ligeramente en 2017. El efecto reductor de la pobreza de las transferencias sociales disminuyó principalmente en los Estados miembros de la UE más antiguos, mientras que aumentó en los países que se unieron más recientemente a la UE. El resultado general depende de la mejora de las condiciones del mercado de trabajo (y los estabilizadores automáticos y cambios asociados de las características de las personas en riesgo de pobreza), así como de los cambios en la adecuación y la cobertura de las prestaciones, como el hecho de que las prestaciones a veces van a la zaga del aumento general de los ingresos. La adecuación de las prestaciones de renta mínima varía considerablemente entre los Estados miembros, como revelan los resultados del ejercicio de evaluación comparativa.

Los Estados miembros siguen adoptando medidas para modernizar los sistemas de protección social, reforzando la cobertura y la adecuación de las prestaciones y los servicios. Se están tomando medidas para mejorar el acceso a la protección social, especialmente para los trabajadores autónomos y atípicos y sus familias, que continúan enfrentándose a importantes lagunas. También se están introduciendo algunas innovaciones en lo que respecta a las nuevas formas de trabajo. Continúan los trabajos para mejorar la adecuación de las prestaciones, aunque en algunos casos ha habido retrasos. Varios Estados miembros están mejorando sus programas de renta mínima mediante la combinación de niveles adecuados de apoyo con el acceso a bienes y servicios facilitadores, y con incentivos para la participación en el mercado laboral, siguiendo un planteamiento de inclusión activa. Algunos Estados miembros están mejorando la prestación integrada de servicios (por ejemplo, de asistencia social, de empleo y otros servicios sociales). En un contexto en el que los gastos relativos a la vivienda representan una proporción significativa de la renta de muchos hogares y el número de personas sin hogar está aumentando, algunos Estados miembros han emprendido reformas para mejorar el acceso a la vivienda asequible, ya sea mediante el suministro de incentivos o a través de medidas preventivas.

Los cambios demográficos y la creciente esperanza de vida hacen claramente necesaria la adaptación de los sistemas de pensiones, sanitarios y de cuidados de larga duración. La demanda de cuidados de larga duración y de asistencia sanitaria crece, y las necesidades cambian a medida que la población envejece. Durante las próximas cinco décadas, se prevé que el número de europeos mayores de 80 años se duplique. En el año 2050, habrá solo dos personas en edad activa (de 15 a 64 años) por cada persona mayor de 65 años, en comparación con las tres actuales; y esta ratio sigue decreciendo. Por lo tanto, mientras que las medidas para mejorar la sostenibilidad financiera son todavía prioritarias en los programas de muchos Estados miembros, la garantía de la adecuación de las pensiones va adquiriendo importancia. La capacidad de sustitución de los ingresos y de prevención de la pobreza de las pensiones varía considerablemente entre los distintos Estados miembros. Los Estados miembros toman cada vez más medidas para proteger la adecuación de las pensiones a través de garantías mínimas y la indexación de las prestaciones, promover la jubilación flexible, adaptar los derechos de pensión a las categorías específicas de trabajadores y reforzar el papel de las pensiones complementarias.

La mejora del acceso a una asistencia sanitaria y a unos cuidados de larga duración de calidad, junto con el aumento de su eficacia, constituye un principio rector para las reformas en los Estados miembros. Para algunos europeos, los costes y el tiempo de espera siguen siendo obstáculos importantes para la accesibilidad a la asistencia sanitaria. Por tanto, en varios Estados miembros, las reformas de los sistemas sanitarios se centran en mejorar su eficacia mediante una mejor coordinación, en particular con los servicios sociales, y la asignación de un papel más importante a la asistencia sanitaria primaria y la prevención. Se están adoptando medidas para mejorar la formación y las condiciones de trabajo del personal sanitario. Los miembros de la familia siguen siendo los que proporcionan la mayor parte de los cuidados de larga duración, debido a la falta de regímenes globales para cubrir la necesidad de cuidados de los mayores en casi todos los Estados miembros. Las actuales reformas pretenden combinar un sistema de apoyo a los cuidadores no profesionales y familiares por parte de las instituciones públicas y una red de servicios comunitarios e institucionales, prestando especial atención a la sostenibilidad ante los desafíos demográficos.

Un diálogo social eficaz es un elemento clave de la economía social de mercado europea. Ayuda a reforzar la cohesión social y a reducir los conflictos en la sociedad, en beneficio tanto de los trabajadores, como de los empresarios y los Gobiernos. La participación de los interlocutores sociales en la preparación de las reformas puede mejorar su diseño y aplicación, aumentar el sentimiento de apropiación por parte de los ciudadanos y, en último término, propiciar unos mejores resultados socioeconómicos. Sin embargo, el grado y el impacto de la participación de los interlocutores sociales varía considerablemente entre los Estados miembros y es débil en muchos casos. Aunque no existe un modelo universal para las prácticas de diálogo social, en algunos Estados miembros hay un claro margen para aumentar las facultades de los interlocutores sociales y proporcionarles un marco adecuado para unas consultas previsibles y oportunas, como por ejemplo en todas las etapas clave del Semestre europeo. Del mismo modo, aprovechar la experiencia de las organizaciones de la sociedad civil puede desempeñar y desempeña un papel importante a la hora de garantizar que las reformas se conciben y apliquen de forma efectiva. Sin embargo, el grado de compromiso con las partes interesadas de la sociedad varía considerablemente de unos Estados miembros a otros, y en algunos de ellos existe el problema de que dichas partes interesadas no tienen capacidad suficiente para participar activamente en el debate político.

1. PANORAMA DE LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES Y DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

En este capítulo se presenta una visión general de las tendencias y retos sociales y del mercado laboral en la Unión Europea, y se ofrece una explicación analítica detallada de las cuestiones políticas más importantes en materia social y de empleo.

1.1. Tendencias del mercado de trabajo

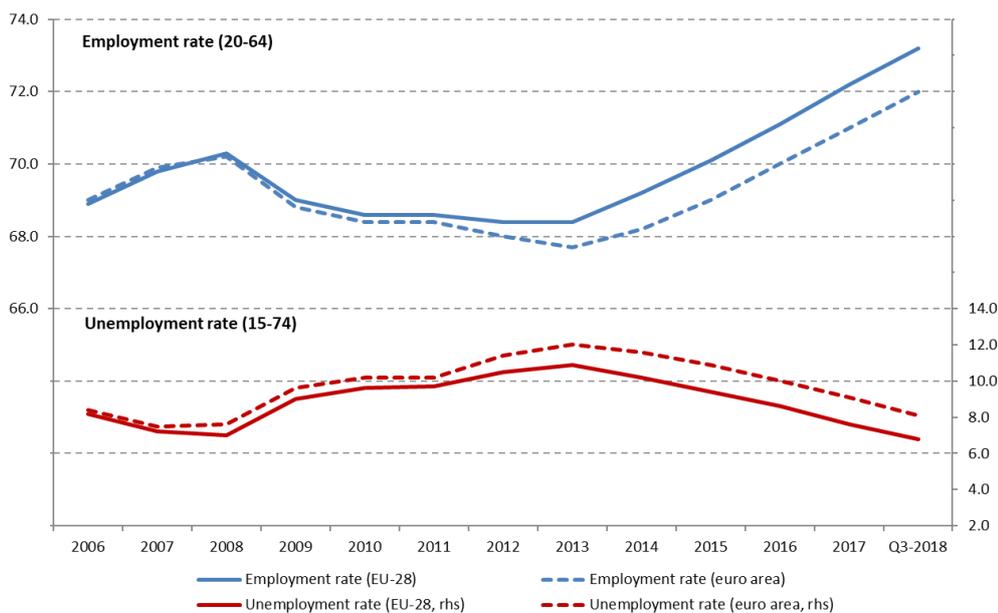
Las condiciones del mercado de trabajo siguen mejorando y el empleo ha alcanzado máximos históricos en la UE. Gracias al fuerte crecimiento económico (2,4 %), el número de personas en situación de empleo en la UE aumentó un 1,6 % en 2017, la mayor tasa de crecimiento anual desde el comienzo de la recuperación. El empleo total siguió aumentando durante los tres primeros trimestres de 2018, hasta alcanzar los 239,3 millones de empleos²: alrededor de 3 millones más que hace un año y el nivel más alto alcanzado hasta ahora en la UE. Teniendo en cuenta que el empleo empezó a recuperarse a mediados de 2013, se han creado alrededor de 15 millones de puestos de trabajo adicionales.

La tasa de empleo (de 20 a 64 años) presenta un aumento constante, acercándose cada vez más al objetivo de Europa 2020. En 2017, creció ligeramente más deprisa que en 2016, en 1,1 puntos porcentuales hasta situarse en el 72,2 %, y ha seguido aumentando en los tres primeros trimestres de 2018 hasta alcanzar el 73,2 % (gráfico 1). Si la tendencia positiva se mantiene al ritmo actual, la UE estaría en condiciones de alcanzar su objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 %. La situación también sigue mejorando en la zona del euro, donde la tasa de empleo alcanzó su nivel más elevado, del 72 %, en T3-2018. Estos positivos avances se ven respaldados por una continua tendencia ascendente en la participación en el mercado laboral. En T3-2018, la tasa de actividad (de 15 a 64 años) alcanzó un nivel inédito del 73,8 % (el 73,5 % en la zona del euro). La tasa de actividad en la UE ha estado creciendo a un ritmo constante, incluso durante la crisis, acortando distancias con los Estados Unidos. En 2017, los trabajadores de más edad y las mujeres siguieron impulsando el aumento de la participación de la fuerza de trabajo.

² Las cifras de empleo total proceden de las cuentas nacionales (concepto interior), otras cifras proceden de los datos de la Encuesta de Población Activa. En este capítulo se utilizan cifras trimestrales desestacionalizadas.

La tasa de desempleo se vuelve a situar ahora en sus niveles de antes de la crisis. Gracias a la tendencia constante de creación de empleo, la tasa de desempleo siguió disminuyendo, hasta situarse en el 6,8 % en T3-2018, un nivel que no se había registrado en la UE desde T1-2008 y más de 4 puntos porcentuales por debajo de su máximo de 2013. La mejora es menos significativa en la zona del euro, donde la tasa de desempleo, del 8,1 % en T3-2018, se mantiene 0,8 puntos porcentuales por encima del nivel más bajo registrado en 2008. Estas tendencias positivas se asocian con la constante disminución de la tasa de desempleo de larga duración (esto es, el porcentaje de desempleados durante al menos un año dentro de la población activa), que cayó 0,5 puntos porcentuales al año hasta situarse en el 2,9 % en T3-2018 en la UE (3,7 % en la zona del euro). Aunque el desempleo (incluido el de larga duración) ha disminuido en todos los Estados miembros durante el último año, sigue habiendo una considerable dispersión de las tasas de desempleo (como se muestra en el apartado 3.1.1), ya que algunos países todavía se encuentran lejos de sus niveles mínimos anteriores a la crisis.

- **Gráfico 1: Tasas de empleo y de desempleo en la UE y en la zona del euro**



Fuente: Eurostat, EPA. Nota: cifras desestacionalizadas para T3-2018.

El desempleo juvenil también sigue disminuyendo rápidamente, con una reducción interanual de 1,4 puntos porcentuales hasta el 15,2 % en T3-2018 (el 17 % en la zona del euro). Este nivel equivale al mínimo alcanzado justo antes de la crisis (T2-2008) y se sitúa ahora casi 9 puntos porcentuales por debajo del nivel máximo de 2013. Aun así, el desempleo juvenil sigue siendo elevado en algunos Estados miembros, con tasas superiores al 30 % en España, Italia y Grecia (véase el apartado 3.2.1). Se están registrando continuas mejoras en lo que respecta a las personas de entre 15 y 24 años que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis), cuya tasa disminuyó en 0,6 p. p. porcentuales, hasta el 10,9 %, en 2017, un nivel similar al de 2008.

La disminución del desempleo juvenil se refleja en un aumento paralelo del nivel educativo de los jóvenes: la tasa de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (de entre 18 y 24 años), que ha estado disminuyendo constantemente a lo largo de la última década, alcanzó (con la última caída de 0,1 p. p.) el 10,6 % en 2017. Esta cifra está muy cerca del objetivo del 10 % de Europa 2020, aunque hay cabida para una mayor reducción³. El número de personas de entre 30 y 34 años con estudios terciarios siguió aumentando de manera constante y alcanzó el 39,9 % en 2017, prácticamente el objetivo de Europa 2020 del 40 %.

La recuperación sigue siendo más notable en lo que respecta a las personas empleadas que a las horas trabajadas. El volumen de horas totales trabajadas en la UE aumentó un 1,2 % en 2017, continuando así con la tendencia positiva que comenzó en 2015. No obstante, este aumento sigue estando por debajo del que registra el empleo total (que subió un 1,6 %, véase lo anterior), e implica una disminución del número de horas trabajadas per cápita.

³ En la Comunicación «Reforzar la identidad europea mediante la Educación y la Cultura», de 14 de noviembre de 2017 [COM(2017) 673 final], la Comisión señala su ambición de reducir el índice de abandono escolar prematuro a un 5 % de aquí a 2025.

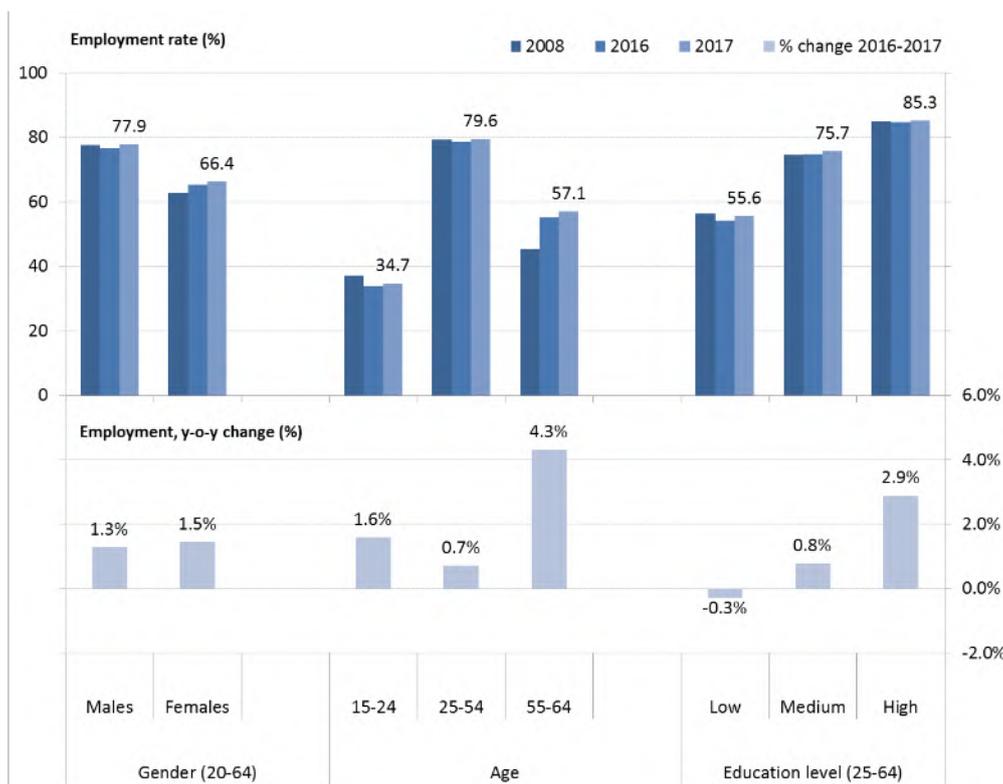
El total de horas trabajadas todavía no ha vuelto a su nivel máximo de 2008. Este dato apunta al punto débil que todavía queda en el mercado laboral, como señalan también otros indicadores. En 2017, había casi 9 millones de trabajadores involuntarios a tiempo parcial en la UE (esto es, trabajadores que trabajan a tiempo parcial pero que deseaban trabajar más), un descenso con respecto al máximo de 10,3 millones de 2013, pero todavía 1,3 millones por encima del nivel de 2008. En una perspectiva más a largo plazo, la moderada evolución de las horas de trabajo forma parte de un cambio estructural, vinculado a una mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial en los últimos quince años y a un cambio de las preferencias de los trabajadores en cuanto a la organización del tiempo de trabajo. Como resultado, el número de horas trabajadas por persona presenta una tendencia de descenso gradual desde 2000⁴.

El aumento del empleo se repartió entre todos los principales grupos demográficos en 2017.

Como en años anteriores, los trabajadores de más edad (de 55 a 64 años) registraron el mayor aumento (gráfico 2): el número de personas empleadas en este grupo aumentó un 4,3 % en 2017, impulsando la tasa de empleo hasta el 57,1 %, la más alta de la historia (casi 12 puntos porcentuales por encima de la de 2008). El número de jóvenes (15-24) en situación de empleo aumentó ligeramente más deprisa que en 2016 (un 1,6 % en lugar de un 1,3 %). Aun así, la tasa de empleo juvenil no se ha recuperado por completo de la crisis, ya que, situada en un 34,7 % en 2017, sigue estando 2,7 puntos porcentuales por debajo de los niveles de 2008. No obstante, en vista de la estabilidad de la tasa de actividad (en un 41,7 % en 2017 frente al 41,6 % de 2016), el aumento del empleo se tradujo en un descenso continuado del desempleo en este grupo de edad. El empleo aumentó ligeramente más deprisa para las mujeres que para los hombres en 2017 (un 1,5 % frente a un 1,3 %). Sin embargo, las diferencias entre mujeres y hombres en materia de empleo permanecen casi inalteradas en los 11,5 puntos porcentuales, 0,1 p. p. por debajo de 2016 (aunque considerablemente por debajo del valor anterior a la crisis, de 15 p. p. en 2008). Aunque aumentó en 1,7 puntos porcentuales hasta situarse en el 63 % en 2017, la tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE de entre 20 y 64 años sigue estando 10 puntos porcentuales por debajo de la de las personas autóctonas. La brecha es mayor para las mujeres (alrededor de 14 puntos porcentuales).

⁴ Pueden encontrarse más datos en Comisión Europea (2018): *Employment and social developments in Europe. Annual Review 2018* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2018», documento en inglés].

Gráfico 2: Tasas de empleo y crecimiento del empleo en diferentes grupos de la UE



Fuente: Eurostat, EPA.

La recuperación continúa incrementando el número de trabajadores con alto nivel de capacidades en la economía.

El número de personas con estudios superiores en situación de empleo aumentó un 2,9 % en 2017 (grupo de edad de 25 a 64 años), mientras que se registró un aumento moderado, del 0,8 %, entre los trabajadores con capacidades medias (esto es, aquellos con educación secundaria superior). Por el contrario, el número de trabajadores con bajo nivel de capacidades (esto es, con educación secundaria de primer ciclo o nivel inferior) disminuyó un 0,3 %. Dado que la población total de trabajadores con bajo nivel de capacidades de entre 25 y 64 está en declive (descendió un 2,7 % con respecto a 2016) —como parte de una tendencia que refleja el envejecimiento de la población y el nivel educativo más alto de las generaciones más jóvenes—, la tasa de empleo de este grupo aumentó en realidad de un 54,3 % en 2016 a un 55,6 % en 2017. La brecha entre las tasas de empleo de los trabajadores con bajo nivel de capacidades y los trabajadores con alto nivel de capacidades disminuyó ligeramente, de 30,5 puntos porcentuales en 2016 a 29,7 puntos porcentuales en 2017, pero sigue siendo muy elevada y revela el margen de acción que todavía queda para aumentar la empleabilidad de las personas con bajos niveles educativos. En los siguientes apartados del informe se facilitan las tendencias detalladas por Estados miembros.

El trabajo temporal, como porcentaje del empleo total, se mantuvo prácticamente estable en 2017, mientras que el trabajo a tiempo parcial disminuyó muy ligeramente. Siguiendo una tendencia similar a la de los últimos años, la recuperación está fomentando la creación de empleo tanto con contratos indefinidos como temporales, que aumentaron respectivamente alrededor de 2,7 millones y 0,8 millones en 2017 (lo que equivale a unos aumentos porcentuales del 1,7 % y del 2,9 %, respectivamente). No obstante, como porcentaje del empleo total, la proporción de trabajadores temporales se mantuvo prácticamente estable, aumentando ligeramente, 0,1 p. p., hasta situarse en el 14,3 % (grupo de edad de 15 a 64 años). Por segundo año consecutivo, la proporción de trabajadores a tiempo parcial (grupo de edad de 15 a 64 años) disminuyó de forma marginal (un 0,1 %, hasta situarse en 19,4 % en 2017), manteniéndose casi 2 puntos porcentuales por encima de los niveles de 2008. Por el lado positivo, como también se menciona más arriba, la proporción de trabajadores involuntarios a tiempo parcial está disminuyendo considerablemente (de un 21,1 % en 2016 a un 19,8 % en 2017), aunque sigue siendo importante. El autoempleo (de 15 a 64 años) con respecto al empleo total continuó descendiendo lentamente, hasta un 13,7 % en 2017 (desde un 14,0 % en 2016 y un 14,4 % en 2013).

En cuanto a la evolución sectorial, el empleo continuó desplazándose hacia el sector servicios. Siguiendo la tendencia de los últimos años, el mayor número de puestos de trabajo se creó en el sector servicios⁵ (2,8 millones de personas adicionales en situación de empleo en 2017, o un 1,6 % más en comparación con 2016; sobre la base de las cuentas nacionales). Entre 2008 y 2017, el porcentaje de empleo en el sector servicios en la UE aumentó de manera continuada de un 70,1 % a un 73,9 %. Con un aumento del 2 %, el sector de la construcción registró el mayor aumento en el empleo desde la recesión, consolidando así la recuperación iniciada en 2015; sin embargo, el número de personas empleadas todavía es casi un 15 % inferior que en 2008. El sector de la industria también mostró una fuerte expansión (un crecimiento del 1,5 %, el nivel más alto desde 2007). Finalmente, tras una larga serie de caídas, el empleo en la agricultura experimentó un ligero incremento del 0,3 % en 2017.

⁵ En el marco del sector servicios, el mayor aumento porcentual se registró en las «actividades de información y comunicación», seguidas de las «actividades profesionales, científicas y técnicas, y las actividades administrativas y servicios auxiliares» (respectivamente un 3,4 % y un 2,9 % en 2017). En cambio, los «servicios financieros y de seguros» registraron un descenso del 0,7 %.

1.2. Tendencias sociales

El número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE, por sus siglas en inglés⁶)⁷ ha disminuido considerablemente en 2017 y se encuentra ahora por debajo de los niveles anteriores a la crisis. La tendencia descendente de este indicador continuó por quinto año consecutivo en 2017, cayendo a 113 millones de personas (o a un 22,4 % de la población total), en consonancia con la recuperación del empleo y el aumento de la renta disponible. Como consecuencia, en 2017, había más de 4 millones de personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE que antes de la crisis (en 2008), mientras que el descenso con respecto al valor máximo de 2012 es de casi 11 millones. Sin embargo, dado el retroceso de la crisis, el objetivo principal de Europa 2020 (20 millones de personas menos en riesgo de pobreza o exclusión social en relación con 2008) sigue estando lejos. El descenso general actual en este indicador está motivado por descensos de los hogares donde casi nadie trabaja y la privación material grave y, en menor medida, por el indicador de riesgo de pobreza (véase más abajo y en el gráfico 3).

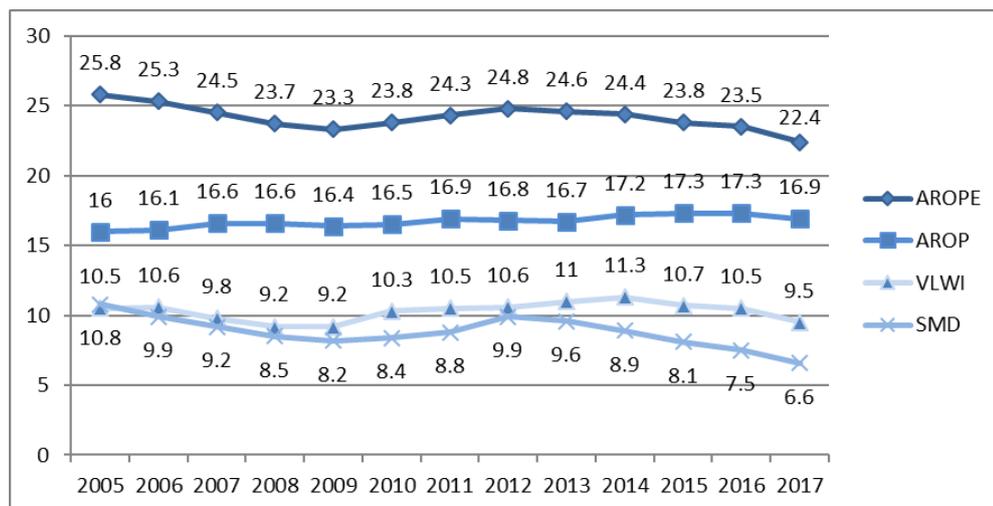
⁶ Las personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) son personas que se encuentran en riesgo de pobreza (AROP), sufren privación material grave (SMD) o viven en hogares donde (casi) nadie trabaja, es decir, hogares con intensidad laboral muy baja (VLWI). Las personas en riesgo de pobreza son personas que viven en un hogar cuya renta disponible equivalente es inferior al 60 % de la mediana de la renta nacional equivalente (este indicador es por tanto un indicador de pobreza de ingresos).

Las personas sufren privación material grave si viven en un hogar que no es capaz de permitirse al menos cuatro de los siguientes elementos: 1) pagar el alquiler / la hipoteca / las facturas de servicios básicos a tiempo; 2) calentar correctamente su vivienda; 3) hacer frente a gastos imprevistos; 4) comer carne, pescado o proteínas equivalentes en días alternos; 5) pasar una semana de vacaciones al año fuera del hogar; 6) tener acceso a un coche para uso privado; 7) disponer de lavadora; 8) tener televisión en color; y 9) tener teléfono.

Las personas que viven en hogares donde (casi) nadie trabaja son personas de 0 a 59 años que viven en un hogar cuyos miembros adultos en edad de trabajar (18-59 años) trabajaron menos del 20 % de su tiempo de trabajo potencial total durante el año anterior (es decir, durante el año fiscal de referencia).

⁷ Las estadísticas sobre la renta EU-SILC se refieren al ejercicio anterior, con la salvedad del Reino Unido (año del estudio) e Irlanda (renta de los 12 meses previos al estudio).

• **Gráfico 3: Porcentaje de la población en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) y sus subcomponentes (2005-2017).**



Fuente: Eurostat, SILC. Nota: la leyenda se explica en la nota al pie 6.

La fuerte caída del número de personas que sufren privación material grave (SMD, por sus siglas en inglés) sitúa las cifras en el nivel más bajo registrado en el pasado reciente, lo que refleja una mejora del nivel de vida. Más de 4 millones de personas dejaron de estar en situación de privación material grave en el año inmediatamente anterior a 2017, lo que redujo el número total de personas afectadas a 33,1 millones o al 6,6 % de la población de la UE (0,9 p. p. menos que en 2017 y menos que en 2008). Esta caída supone una mejora significativa por quinto año consecutivo, lo que pone de manifiesto una mejora de la situación material de los hogares. A pesar de estos avances positivos, sigue habiendo importantes variaciones entre Estados miembros (véase el apartado 3.4).

El aumento sin precedentes de las tasas de empleo ha contribuido a reducir el número de personas que viven en hogares donde casi nadie trabaja en 3,8 millones en 2017. Expresado como porcentaje de la población de entre 0 y 59 años, esto ha supuesto un descenso desde el 10,5 % de 2016 al 9,5 % de 2017, por debajo del 10 % por primera vez desde 2009. No obstante, tanto la tasa como el número de personas afectadas siguen siendo superiores a los niveles anteriores a la crisis.

El porcentaje de población en riesgo de pobreza ha registrado su primera caída moderada desde la crisis. Tras haberse producido un aumento del número de personas en riesgo de pobreza hasta el año 2014, este indicador se había estabilizado en los dos años siguientes. En 2017, la tasa disminuyó 0,4 p. p. hasta situarse en el 16,9 %, o casi 2 millones de personas, siendo el primer año tras la crisis en el que los ingresos de los hogares pobres han crecido con más rapidez que la mediana de ingresos. Los últimos datos de los indicadores adelantados de Eurostat⁸ señalan que este descenso en las tasas de pobreza de ingresos va a continuar.

La tasa de riesgo de pobreza de las personas que viven en hogares donde (casi) nadie trabaja ha aumentado por cuarto año consecutivo, y se sitúa ahora en un nivel récord del 60,8 %. Esto indica persistentes brechas en la adecuación de las prestaciones sociales en varios países y se ha considerado como una tendencia que ha de vigilar el Comité de Protección Social⁹.

El riesgo de pobreza de los ocupados sigue siendo elevado. En 2017, el 9,4 % de la población activa tenía una renta familiar inferior al 60 % de la mediana nacional, una cifra que solo disminuyó ligeramente con respecto a 2016 (9,6 %) y que se mantiene muy por encima del 8,5 % de 2008. Los aumentos hasta la fecha han afectado tanto a los trabajadores a tiempo parcial como a los trabajadores a tiempo completo, aunque los primeros siguen corriendo un riesgo de pobreza considerablemente mayor (un 15,6 % frente a un 7,7 %). La tendencia ha afectado particularmente a los trabajadores más jóvenes (menores de 30 años) que afrontan un riesgo mayor y creciente en comparación con los trabajadores de 30 años o más. La pobreza de los ocupados se ha considerado como una tendencia que deberá vigilar el Comité de Protección Social tanto desde una perspectiva a corto plazo como a largo plazo¹⁰.

⁸ Los datos de EU-SILC se refieren en la mayoría de los Estados miembros a los ingresos registrados el año anterior (esto es, los ingresos de 2016 para las SILC de 2017, véase también la nota al pie 7). Los indicadores estadísticos adelantados publicados por Eurostat apuntan a que se esperan también mejoras en el indicador de riesgo de pobreza (así como en la ratio S80/S20) en la mayoría de los Estados miembros con respecto a los ingresos registrados en 2017 (es decir, para los indicadores publicados en 2018).

⁹ Informe anual de 2018 del Comité de Protección Social.

¹⁰ Informe anual de 2018 del Comité de Protección Social.

Las cifras de pobreza de ingresos relativas a las personas más vulnerables apuntan a leves mejoras, invirtiendo las tendencias anteriores. La mediana relativa de la brecha de la pobreza de ingresos, que mide a qué distancia del umbral de pobreza se encuentran las personas en riesgo de pobreza (es decir, el grado de pobreza de los pobres), cayó en 2017. Descendió moderadamente del 25 % al 24,1 %, aunque sigue estando muy por encima de los niveles anteriores a la crisis. Esta circunstancia indica que la posición relativa de los ingresos de los grupos más vulnerables mejora ligeramente. Para los desempleados, el riesgo de pobreza disminuyó por primera vez desde la crisis, pero, en un 48,1 % en 2017, sigue estando cerca de máximos récord (48,7 % en 2016).

A pesar de las mejoras generales, el riesgo de pobreza o de exclusión social que afecta a los niños sigue siendo elevado. La tasa AROPE relativa a los niños (de entre 0 y 17 años) continúa disminuyendo, habiéndose reducido del 26,4 % de 2016 al 24,9 % de 2017, muy por debajo del nivel anterior a la crisis. No obstante, el 62,8 % de los hijos de padres con bajo nivel de capacidades siguen estando en riesgo de pobreza o exclusión social, frente a solo el 9,4 % de los hijos de padres altamente cualificados. Para los hijos de padres nacidos fuera de la UE, la proporción de aquellos en riesgo de pobreza o exclusión social ha ido aumentando a lo largo del período posterior a la crisis, alcanzando un 34,5 % en 2017, más del doble de la tasa que afecta a los hijos de padres autóctonos. La tasa de niños de hogares monoparentales que se enfrentan al riesgo de pobreza es el doble de la media para el total de niños, una brecha que sigue creciendo.

La renta familiar agregada sigue creciendo, pero a un ritmo más lento que la economía en su conjunto. Mientras que la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) aumentó por cuarto año consecutivo el año inmediatamente anterior a 2017 y se sitúa muy por delante del nivel de 2008, el aumento anual todavía se encuentra por detrás del crecimiento del PIB (la RBDH creció por debajo del 1 % en el año inmediatamente anterior a 2017, mientras que el PIB real per cápita aumentó un 2,2 % en ese mismo período). Esto señala que el aumento de los ingresos de los hogares se está quedando por detrás del crecimiento general de los ingresos en la economía. Como se muestra en el apartado 3.4, la renta bruta disponible de los hogares per cápita, en términos reales, se mantiene por debajo de los niveles anteriores a la crisis en varios Estados miembros.

Los aumentos en la desigualdad de ingresos en los años posteriores a la crisis han empezado a revertir en 2017, aunque todavía no se compensan los aumentos pasados. De media, el 20 % más rico de los hogares de los Estados miembros cuenta con unos ingresos más de cinco veces superiores a los del 20 % más pobre de los hogares. La ratio S80/S20 aumentó de 5,0 a 5,2 entre 2008 y 2016, algo que también estuvo motivado por las malas condiciones del mercado laboral y el estancamiento de los ingresos, especialmente en la parte más baja de la distribución. En 2017 esta ratio empezó a descender, volviendo al 5,1 de media en la UE. Los indicadores adelantados de Eurostat señalan a que esta disminución va a continuar.

2. INSTANTÁNEAS DEL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES

El pilar europeo de derechos sociales, establecido como proclamación interinstitucional por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, fija varios principios y derechos clave con el fin de apoyar unos mercados de trabajo y sistemas de bienestar que sean justos y funcionen bien. Está concebido como brújula para un proceso renovado de convergencia entre los Estados miembros hacia unas mejores condiciones socioeconómicas.

El pilar europeo de derechos sociales se acompaña de un cuadro de indicadores sociales con el que efectuar el seguimiento de los resultados y registrar las tendencias en todos los Estados miembros¹¹. Este cuadro de indicadores ofrece varios indicadores (principales y secundarios) con los que examinar los resultados en materia de empleo y social de los Estados miembros en una serie de indicadores seleccionados y en las tres vertientes principales identificadas en el contexto del pilar: i) igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas y iii) asistencia pública / protección social e inclusión social. Desde la edición de 2018, el Informe conjunto sobre el empleo incorpora el cuadro de indicadores sociales, cuyos resultados (en lo que respecta a los indicadores principales) se resumen en este capítulo. Este análisis se sitúa en el amplio contexto de reforma que se presenta en el capítulo 3.

¹¹ SWD(2017) 200 final, que acompaña a la Comunicación COM(2017) 250 final, de 26 de abril de 2017.

2.1 Explicación del cuadro de indicadores

El cuadro de indicadores sociales es una herramienta fundamental para realizar el seguimiento de los ámbitos social y del empleo, y la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo. En particular, contribuye a la supervisión de la situación de los Estados miembros en las dimensiones mensurables del pilar, complementando las herramientas de seguimiento existentes, en particular el indicador de resultados en materia de empleo y el indicador de rendimiento de la protección social¹². Es de destacar que incluye catorce indicadores principales que evalúan las tendencias sociales y en materia de empleo de forma general¹³:

- *Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo:*
 - Porcentaje de abandono prematuro de la educación y la formación, 18-24 años
 - Desigualdad en la tasa de empleo de hombres y mujeres, 20-64 años
 - Desigualdad de ingresos medida como ratio de distribución de la renta por quintiles, S80/S20
 - Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)
 - Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (tasa de ninis), 15-24 años

¹² El indicador de resultados en materia de empleo (IRE) y el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) son informes anuales elaborados respectivamente por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social. Estos indicadores detectan las tendencias que se deben vigilar y los principales desafíos sociales y en materia de empleo en los Estados miembros y supervisan los avances hacia los objetivos en materia de empleo y reducción de la pobreza de Europa 2020.

¹³ En el Informe conjunto sobre el empleo de 2018, a petición del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social (y sus subgrupos de indicadores), no se incluyeron en el cuadro resumen dos indicadores principales en el ámbito de «mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas» («en políticas activas del mercado de trabajo por cada 100 personas que desean trabajar» y «remuneración de los asalariados por hora trabajada, en euros») y tampoco se presentaron como indicadores principales en el cuadro de indicadores sociales en análisis posteriores, debido a cuestiones técnicas. Tras mantener debates al respecto, en septiembre de 2018 los Comités acordaron sustituir estos indicadores por otros alternativos (respectivamente, «tasa de desempleo de larga duración» e «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio»). Estos indicadores, que están relacionados, en particular, con los principios del pilar europeo de derechos sociales sobre «Apoyo activo al empleo» y «Salarios», serán utilizados en el análisis del actual Informe conjunto sobre el empleo.

- *Mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas:*
 - Tasa de empleo, 20-64 años
 - Tasa de desempleo, 15-74 años
 - Tasa de desempleo de larga duración, 15-74 años
 - Renta bruta disponible de los hogares en términos reales, per cápita¹⁴
 - Ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio¹⁵

- *Asistencia pública / protección social e inclusión social:*
 - Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza¹⁶
 - Niños menores de 3 años de edad en guarderías oficiales
 - Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas¹⁷
 - Porcentaje de la población con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas.

¹⁴ Según demandan los Comités, este indicador se mide utilizando «renta sin ajustar» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y eliminando las referencias al uso de unidades de estándares de poder adquisitivo (EPA).

¹⁵ Los niveles de este indicador se expresan en estándares de poder adquisitivo (EPA), mientras que las variaciones se expresan en la moneda nacional en términos reales. Con el fin de suavizar las fluctuaciones a corto plazo, se utilizan medias de tres años tanto para los niveles como para las variaciones. Este indicador debe leerse e interpretarse en combinación con otros indicadores, como la tasa de pobreza de los ocupados, la ratio entre el quinto y el primer decil de la distribución salarial (D5/D1) y otros indicadores pertinentes como el IRE o el IRPS y el MEC.

¹⁶ Se mide como la diferencia, en la población total, entre la proporción de personas en riesgo de pobreza (de ingresos) antes y después de las transferencias sociales.

¹⁷ Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por el usuario guardan relación con la evaluación subjetiva de la persona sobre si necesita un examen médico o tratamiento para un tipo específico de atención sanitaria, pero no lo ha recibido o no lo ha solicitado por las tres razones siguientes: «motivos económicos», «lista de espera» y «distancia demasiado grande». La atención médica se refiere a servicios de atención sanitaria (examen o tratamiento médico sin asistencia dental) facilitada por o bajo la supervisión directa de médicos o profesiones equivalentes con arreglo a los sistemas sanitarios nacionales (definición de Eurostat). Los problemas que mencionan las personas para obtener asistencia sanitaria cuando se encuentran enfermas a menudo son reflejo de barreras significativas a la atención sanitaria.

Los indicadores principales se analizan utilizando una metodología común que ha sido acordada por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social (véanse los detalles en el anexo 3). Dicha metodología evalúa la situación y los progresos de los Estados miembros analizando los niveles y las variaciones anuales¹⁸ de cada uno de los indicadores principales incluidos en el cuadro de indicadores sociales. Los niveles y las variaciones se clasifican según su distancia a las correspondientes medias (no ponderadas) de la UE. Los resultados de los Estados miembros con respecto a los niveles y las variaciones se combinan a continuación (utilizando una matriz predefinida) de forma que cada Estado miembro se asigna a una de las siete categorías («países con los mejores resultados», «mejores que la media», «buenos pero requieren vigilancia», «en la media / neutro», «débiles pero en mejoría», «en observación» y «situaciones críticas»). Partiendo de esta base, en el cuadro 1 se ofrece un resumen de los valores del cuadro de indicadores según las últimas cifras disponibles para cada indicador.

Se aconseja realizar una lectura cuidadosa y no mecánica del cuadro. Para ello, se facilita en el capítulo 3 un análisis detallado de los catorce indicadores, incluidas las tendencias a largo plazo y los indicadores adicionales, según proceda. Además, los próximos informes de país aportarán un análisis en profundidad de todas las «situaciones críticas» y el trasfondo socioeconómico adicional con el que calificar mejor los retos específicos de cada país en el contexto del Semestre Europeo. Junto con un análisis adicional que se incluirá en el indicador de resultados en materia de empleo y en el indicador de rendimiento de la protección social, esto facilitará una base analítica para las posteriores propuestas de la Comisión de Recomendaciones específicas por país, cuando proceda.

¹⁸ Con la excepción de la renta bruta disponible de los hogares, que se mide como índice (2008 = 100, reflejando así una variación en comparación con los niveles previos a la crisis) y las variaciones en el último año; y los «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio», para los que se utilizan medias de tres años, de acuerdo con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social.

2.2 Datos del cuadro de indicadores sociales

El análisis del cuadro de indicadores apunta a una recuperación continua del mercado de trabajo y la situación social para la UE en su conjunto¹⁹. En término medio para la UE²⁰, la totalidad de los catorce indicadores registraron una mejora durante el último año para el que se dispone de datos (esto es, 2017 o 2016 según los casos). Los avances más significativos se registraron (en general y a largo plazo) en las tasas de desempleo, que disminuyeron en todos los Estados miembros en 2017, con la excepción de una única «situación crítica». La evolución de la tasa de empleo y la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social también fue positiva de manera global, ya que la gran mayoría de los Estados miembros registraron una mejora en relación con el año anterior.

La mayoría de los Estados miembros encuentra dificultades en, al menos, un indicador principal, pero el cómputo global ha disminuido en comparación con el año pasado. Si se consideran las tres clasificaciones más problemáticas, esto es, «situación crítica», «en observación» y «débil pero en mejoría», la mayoría de los Estados miembros se clasifican en alguna de estas categorías al menos una vez, con las excepciones de Alemania, Finlandia, Francia, los Países Bajos y Suecia.

¹⁹ La fecha límite para la extracción de los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales es el 29 de enero de 2019.

²⁰ Este dato hace referencia a medias ponderadas de la UE, excepto en el caso del indicador «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio», para el que se utiliza la media no ponderada.

Si se consideran solo las «situaciones críticas» (es decir, los indicadores cuyo nivel es mucho peor que la media, y que o no mejoran con la suficiente rapidez o se siguen deteriorando), el número de Estados miembros con esta clasificación, catorce, permaneció estable, como en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 (aunque con un número menor de indicadores en 2018; Estonia y Malta han abandonado este grupo, mientras que Hungría y Letonia se han unido a él). El cómputo de las dificultades apunta a una mejora generalizada. En los 14 ámbitos evaluados, se han detectado 118 casos en total de «situación crítica», «en observación» o «débil pero en mejoría», esto es, alrededor de un 31 % del número total de evaluaciones (frente al 33 % del Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018); de ellos, 41 son «situaciones críticas», lo que corresponde al 10,6 % del total de las evaluaciones (frente al 13 % del Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018)²¹.

Al analizar las tres grandes dimensiones que abarca el cuadro de indicadores, de manera similar a lo que ocurría en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018, aparecen clasificaciones problemáticas con mayor frecuencia en el ámbito de **«asistencia pública / protección social e inclusión social»**, con una media de 9,8 casos (de los cuales, 3,5 son «situaciones críticas») por indicador. **Los niños menores de 3 años de edad en guarderías oficiales** es el indicador más marcado, esto es, por doce Estados miembros (de los cuales cuatro en la categoría inferior).

Las dimensiones de **«igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo»** y **«mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas»** son las siguientes, con una media de aproximadamente 9 y 6,8 casos marcados por indicador, respectivamente (3,4 y 2 «situaciones críticas» cada uno). En el primer dominio, los indicadores más marcados son el de **personas que abandonan prematuramente la educación y la formación** y el de **ratio de distribución de la renta por quintiles** (10 veces). En el último, el de **«ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio»** es el indicador con un mayor número de dificultades (12 marcas).

²¹ La tendencia de mejora se confirma si se excluyen del cómputo los dos nuevos indicadores («tasa de desempleo de larga duración» e «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio») para permitir la comparación del mismo conjunto de indicadores. En este supuesto, el porcentaje total de casos de «situación crítica», «en observación» o «débil pero en mejoría» de entre todas las evaluaciones sigue siendo del 31 %, mientras que el porcentaje de «situaciones críticas» aumenta ligeramente, hasta el 11 %.

En lo que respecta al año pasado, la situación de los Estados miembros y la gravedad de las dificultades respectivas varían mucho. Grecia, Rumanía e Italia siguen presentando evaluaciones «críticas», «en observación» o «débiles pero en mejoría» en al menos diez indicadores —con «situaciones críticas» señaladas, respectivamente, en 6, 4 y 7 indicadores (véase el cuadro 1). En lo que respecta a estos países, las dificultades se reparten de manera uniforme entre los tres dominios (sin embargo, se registran resultados «mejores que la media»: una vez en el caso de Grecia e Italia, respectivamente en la tasa de abandono escolar prematuro y en las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas; Rumanía registra resultados «mejores que la media» en la tasa de desempleo y «mejores resultados» en el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares per cápita). En el cómputo total, los siguientes países son Croacia y España (9 retos cada uno), Bulgaria (8 retos) y Letonia (6 retos). Por el contrario, Suecia es el país que obtiene «mejores resultados» o «mejores que la media» en 11 indicadores principales, seguido por Chequia y los Países Bajos (10 indicadores cada uno), Alemania, Austria, Dinamarca y Eslovenia (8 indicadores cada uno).

Cuando se analiza la **igualdad de oportunidades y el acceso al mercado de trabajo**, las mayores mejoras se registraron, en promedio, en las tasas de riesgo de pobreza o exclusión social y de ninis, mientras que los avances han sido más tenues en lo que respecta al abandono escolar prematuro, la brecha de género en el empleo y la desigualdad de ingresos (no obstante, este último indicador muestra la primera disminución en el período posterior a la crisis). Si el análisis se realiza por indicador:

- España, Italia y Rumanía se enfrentan a una «situación crítica» en lo que respecta a las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación en comparación con Croacia, Irlanda, Polonia y Eslovenia, que son los «países con los mejores resultados»;
- Grecia, Italia y Rumanía obtienen resultados críticos en la brecha de género en el empleo, en comparación con Finlandia, Lituania y Suecia, que son los «países con los mejores resultados»;
- Bulgaria, España, Letonia y Lituania se encuentran en «situación crítica» en términos de desigualdad de ingresos en comparación con los «países con los mejores resultados»: Chequia, Finlandia, Eslovenia y Eslovaquia;

- la situación relativa a la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social es crítica en Bulgaria, Grecia y Lituania, en comparación con los «países con los mejores resultados», Chequia y Finlandia;
- Chipre, Croacia, Grecia e Italia se hallan en «situación crítica» en lo que respecta a los niños, mientras que Austria, Chequia, Alemania, los Países Bajos, Eslovenia y Suecia obtienen los mejores resultados.

Por lo que se refiere a los **mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas en la UE**, por término medio, la situación mejoró este último año en todos los indicadores, en particular en cuanto a las tasas de empleo y de desempleo (tanto general como a largo plazo), la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita y los ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio. Si el análisis se realiza por indicador:

- Grecia, Croacia, Italia y España se enfrentan aún a una «situación crítica» en lo que respecta a su tasa de empleo, en comparación con Chequia, Estonia, Alemania, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, los «países con los mejores resultados»;
- Ningún país obtiene resultados críticos en la tasa de desempleo (Chipre, Croacia, Grecia y España son «débiles pero en mejoría», mientras que Italia está «en observación»); por otra parte, Chequia se clasifica como el «país con los mejores resultados»;
- Italia obtiene resultados críticos en cuanto a la tasa de desempleo de larga duración (no se han detectado «países con los mejores resultados» mediante esta metodología, aunque 14 países son «mejores que la media»);
- el crecimiento de la RBDH per cápita se considera una «situación crítica» en Grecia, Chipre e Italia, en comparación con Bulgaria, Lituania y Rumanía, los «países con los mejores resultados»;
- La situación en lo que respecta a los ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio se considera crítica en el caso de Hungría y Eslovaquia, mientras que Austria, Alemania, Luxemburgo, los Países Bajos y el Reino Unido son los «países con los mejores resultados».

Por lo que se refiere a la **asistencia pública y la protección e inclusión social**, la situación mejoró el último año en términos de disponibilidad de guarderías, necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, capacidades digitales e impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza. Si el análisis se realiza por indicador:

- Bulgaria, Grecia, Italia, Letonia, Portugal y Rumanía se encuentran en «situación crítica» en lo que respecta a la capacidad de sus transferencias sociales para reducir el riesgo de pobreza. Esta situación contrasta con la de los «países con los mejores resultados»: Dinamarca, Finlandia, Hungría e Irlanda;
- Bulgaria, Chequia, Grecia, Polonia y Eslovaquia obtienen resultados críticos en cuanto a la matriculación de niños menores de tres años en guarderías oficiales, en comparación con Francia, Luxemburgo, los Países Bajos y Portugal, los «países con los mejores resultados»;
- Letonia se encuentra en «situación crítica» por lo que respecta a necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (no se detectaron «países con los mejores resultados» mediante esta metodología, aunque 12 países son «mejores que la media»);
- Bulgaria, Croacia y Rumanía atraviesan una «situación crítica» en cuanto a los niveles de capacidades digitales, mientras que Finlandia, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia logran los mejores resultados.

Cuadro 1. Resumen de los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales

	Equal opportunities and access to the labour market					Dynamic labour markets and fair working conditions					Public support / Social protection and inclusion			
	Early leavers from education and training	Gender employment gap	Income quintile ratio	At risk of poverty or social exclusion rate	Youth NEET rate	Employment rate	Unemployment rate	Long-term unemployment rate	GDHI per capita growth	Net earnings of a full-time single worker earning AW	Impact of social transfers on poverty reduction	Children aged less than 3 years in formal childcare	Self-reported unmet need for medical care	Individuals' level of digital skills
Year	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2017	2016	2017	2017	2017	2017
Best performers	HR, IE, PL, SI	FI, LT, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, FI	AT, CZ, DE, NL, SE, SI	CZ, DE, EE, NL, SE, UK	CZ		BG, LT, RO	UK, NL, LU, AT, DE	DK, FI, HU, IE	BE, DK, LU, NL, SE		FI, LU, NL, SE
Better than average	AT, CZ, EL, LT, LV, NL	DK, EE, LU, PT, SI, SK	BE, CY, DK, HU, MT, NL, SE	CY, DE, FR, MT, PL, SE, SI, SK	IE	AT, BG, LT, PT, SI	AT, DE, HU, LU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, DE, CY, CZ, DK, EE, HR, HU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, SE	BE, FR, SE, DK, IE, FI	CZ, FR, PL, SE, SI, UK	ES, FR, MT, SI	AT, CZ, DE, DK, ES, FR, HU, IT, LU, MT, NL, PL	AT, CZ, DE, MT, UK
On average	BE, DE, EE, FI, FR, SE, UK	AT, BE, BG, CY, DE, ES, FR, IE, NL, UK	DE, EE, FR, HR, LU, PL	BE, EE, HU, IE, PT, UK	BE, FI, FR, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, HU, IE, LU, LV, MT, PL, SK	BE, BG, DK, EE, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LU, LV, RO, SI	CZ, DE, IE, FI, FR, LU, LV, NL, PT, SI, SK	MT, IT, EL, ES	BE, CY, DE, MT, NL, SK	CY, FI, IE, LV, UK	BE, BG, CY, FI, HR, IE, LT, PT, SE, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Good but to monitor	LU	LV	AT	AT, DK, NL	DK, LU	DK					AT	PT		DK
Weak but improving	BG, MT, PT	MT	EL, IT, RO	RO	BG, RO	RO	CY, EL, ES, HR	EL, ES		LT, EE, RO, BG, LV		EL	EE, EL	CY
To watch	CY, DK, HU, SK	CZ, HR, HU, PL	IE, PT, UK	ES, HR, IT, LU, LV	EE, ES	BE	IT	SK	AT, BE, ES, UK	PT, PL, CZ, HR, SI	EE, ES, HR, LT, LU	AT, DE, EE, HR, IT, LT, RO	RO, SI, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Critical situations	ES, IT, RO	EL, IT, RO	BG, ES, LT, LV	BG, EL, LT	CY, EL, HR, IT	EL, ES, HR, IT		IT	CY, EL, IT	HU, SK	BG, EL, IT, LV, PT, RO	BG, CZ, PL, SK	LV	BG, HR, RO

Nota: datos actualizados el 29 de enero de 2019. los datos de crecimiento de la RBDH per cápita no estaban disponibles para HR, MT y PL; los ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio no estaban disponibles para CY; y el nivel de capacidades digitales de los ciudadanos no estaba disponible para IT; los datos de matriculación de niños menores de tres años en guarderías para HU no se consideran fiables. En los anexos 1 y 2 se informa sobre las interrupciones en las series y otras clasificaciones estadísticas.

Recuadro 1.

Situación actual de la evaluación comparativa

La importancia de la evaluación comparativa como herramienta para apoyar reformas estructurales y fomentar la convergencia al alza en los ámbitos social y del empleo se reconoció por primera vez en el Informe de los cinco presidentes, de junio de 2015²², y volvió a destacarse en el Documento de reflexión sobre la profundización de la UEM, de mayo de 2017²³. La Comunicación «Establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales», de 26 de abril de 2017²⁴, identificó la evaluación comparativa como un instrumento esencial para apoyar la aplicación del pilar en el marco del Semestre Europeo. Desde entonces, se han desarrollado y debatido ejercicios de evaluación comparativa con los Estados miembros en diversos ámbitos.

En concreto, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social han acordado un planteamiento común en tres fases: 1) determinación de retos clave y un conjunto de indicadores de resultados de alto nivel pertinentes para el ámbito de actuación en cuestión; 2) indicadores de rendimiento que permitan la evaluación comparativa de los resultados; 3) determinación de estímulos estratégicos, acompañados de principios generales de orientación política y, en su caso, de indicadores específicos. En esta fase, todavía no se han establecido los valores de referencia para los estímulos estratégicos, ya que el objetivo es permitir la comparación entre Estados miembros.

²² *Realizar la Unión Económica y Monetaria europea*, informe de Jean-Claude Juncker en estrecha cooperación con Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi y Martin Schulz, 22 de junio de 2015.

²³ Doc. COM(2017) 291 final.

²⁴ Doc. COM(2017) 250 final.

El marco de la evaluación comparativa sobre las prestaciones por desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo se utilizó por primera vez en el Semestre Europeo de 2018. En este contexto, se incluyó un análisis comparativo de las características específicas de diseño y los resultados de los sistemas de prestaciones de desempleo, especialmente en lo relativo a la admisibilidad y la adecuación, en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 y en los informes por país. Tras la aprobación por parte del Comité de Empleo, se integran ahora en el Semestre Europeo de 2019 y se presentan en el presente informe elementos del marco relativos al componente de activación de los sistemas de prestaciones de desempleo (por ejemplo, condiciones de disponibilidad para trabajar vinculadas a la percepción de prestaciones por desempleo) y a los servicios del mercado laboral de apoyo a los solicitantes de empleo.

Con el consentimiento del Comité de Protección Social, el Semestre Europeo de 2019 también va a integrar plenamente el marco de evaluación comparativa de las prestaciones de renta mínima, cubriendo los componentes de adecuación, cobertura y activación de los programas de rentas mínimas, también en lo que respecta a su relación con los servicios en especie (asistencia sanitaria, educación y vivienda).

Finalmente, este ciclo semestral se beneficia, por primera vez, de los resultados del marco de evaluación comparativa sobre capacidades y educación de adultos, que fue acordado con el Comité de Empleo en octubre de 2018. En la actualidad se está colaborando con los comités pertinentes en relación con los posibles marcos de evaluación comparativa, tales como los relativos a la adecuación de las pensiones, que habrán de utilizarse en futuros ciclos del Semestre.

3. REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Este capítulo ofrece una visión general de indicadores clave recientes en materia social y de empleo y las medidas tomadas por los Estados miembros en ámbitos prioritarios señalados en las orientaciones para las políticas de empleo de la UE²⁵, adoptadas por el Consejo en 2018. Para cada orientación, se presentan las últimas evoluciones sobre una selección de indicadores clave, así como medidas de regulación adoptadas por los Estados miembros. En lo que respecta a estas últimas, el capítulo se basa en los programas nacionales de reforma de 2018 de los Estados miembros y en fuentes de la Comisión Europea²⁶. Salvo indicación en contrario, el informe solo presenta las políticas aplicadas después de junio de 2017. Se puede encontrar un análisis en profundidad de la evolución reciente del mercado de trabajo en los informes *Labour Market and Wage Developments in Europe* [«Evolución del mercado laboral y los salarios en Europa»²⁷, documento en inglés] y *Employment and Social Developments in Europe 2018*²⁸.

²⁵ Decisión (UE) 2018/1215 del Consejo, de 16 de julio de 2018, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

²⁶ Incluida la base de datos LABREF, disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=es>.

²⁷ Comisión Europea (2018) *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>

²⁸ Comisión Europea (2018) *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

3.1 Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Este apartado analiza la aplicación de la orientación n.º 5 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros crear condiciones que fomenten la demanda de mano de obra y la creación de puestos de trabajo. Primero presenta un resumen de las tasas de empleo y desempleo por Estado miembro, complementando el análisis a escala de la UE reseñado en el capítulo 1, para poner de relieve los retos de creación de empleo en cada país. A continuación, estudia la dinámica del autoempleo, como indicador de emprendimiento y como fuente de crecimiento del empleo per se (los aspectos del autoempleo relativos a las nuevas formas de trabajo se tratan en el apartado 3.3). Por último, examina la evolución de los salarios y de la cuña fiscal como principales determinantes macroeconómicos de las decisiones de contratación. En el apartado 3.1.2, se informa de las medidas políticas aplicadas por los Estados miembros en estos ámbitos con el fin de impulsar la demanda de mano de obra, incluidos los subsidios a la contratación.

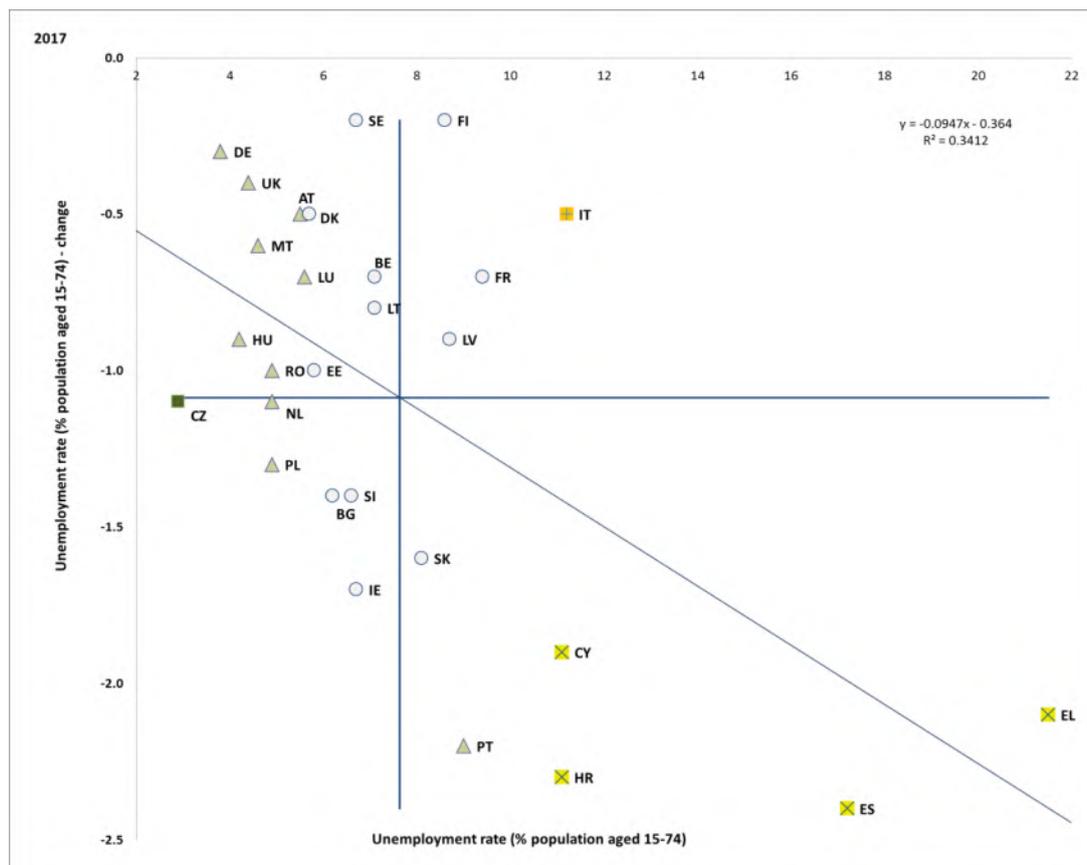
3.1.1 Indicadores clave

El descenso del desempleo se aceleró en 2017. Por primera vez desde la crisis, la tasa de desempleo disminuyó en todos los Estados miembros de la UE. En algunos Estados miembros que sufrían unas tasas de desempleo muy elevadas, se observó una caída superior a la media —Grecia, España, Croacia y Portugal, registrando todos ellos caídas de al menos 2 puntos porcentuales—, lo cual indica una clara tendencia convergente²⁹ hacia niveles más bajos de desempleo. No obstante, también se produjeron importantes descensos en algunos países con un bajo desempleo, por ejemplo, en más de 1 punto porcentual en Chequia, los Países Bajos y Polonia. Como se evidencia en el gráfico 4 (que analiza de forma conjunta los niveles y las variaciones según la metodología acordada para evaluar los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales³⁰), la dispersión de las tasas de desempleo siguió siendo considerable en 2017, con valores que oscilan desde un 3 % de Chequia a un 21,5 % de Grecia. La tasa de desempleo también sigue siendo elevada en Italia, habiendo experimentado solo una mejora limitada con respecto a 2016. Pese al continuo descenso desde 2013, en muchos Estados miembros la tasa de desempleo sigue siendo mucho más elevada que en 2008 (gráfico 5), especialmente en Croacia, Grecia, Chipre, Italia y España. Por el contrario, en Alemania, Hungría y Polonia, la tasa de desempleo de 2017 fue más de 2 puntos porcentuales inferior a los valores de antes de la crisis.

²⁹ Al examinar las cifras del cuadro de indicadores sociales de acuerdo con la metodología común, el informe utiliza el concepto de convergencia en niveles, o «betaconvergencia». Este concepto se refiere a aquella situación en la que los indicadores de los países con peores resultados mejoran más rápido que los de los países con mejores resultados. Puede evaluarse examinando la pendiente de la línea de regresión en el diagrama de dispersión de niveles frente a variaciones.

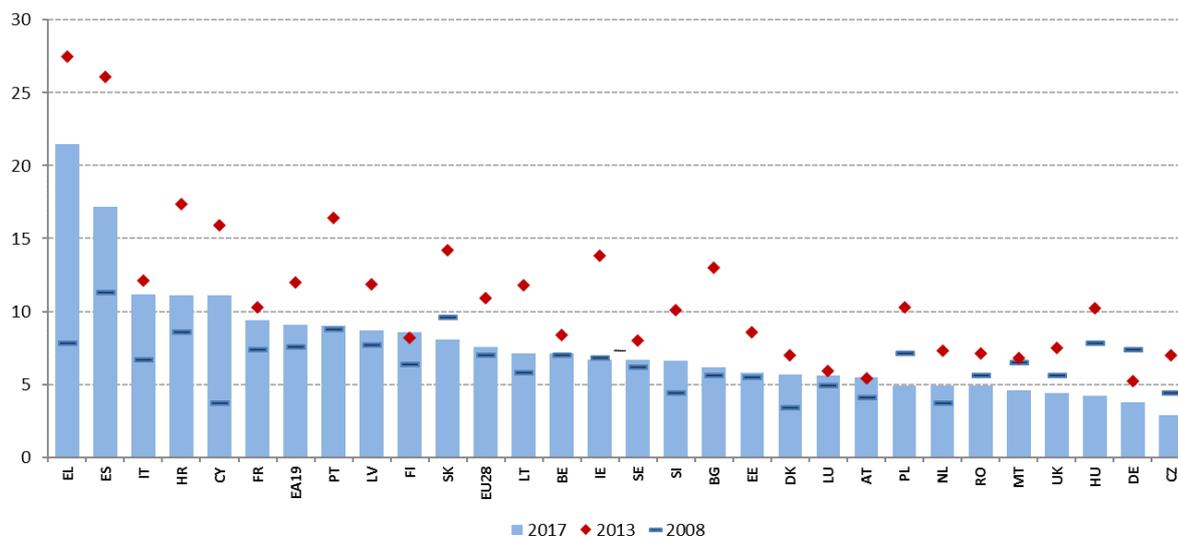
³⁰ Véase el capítulo 2 y el anexo 2 para obtener más información.

Gráfico 4: Tasa de desempleo (de 15 a 74 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Gráfico 5: Tasa de desempleo (de 15 a 74 años), comparación plurianual

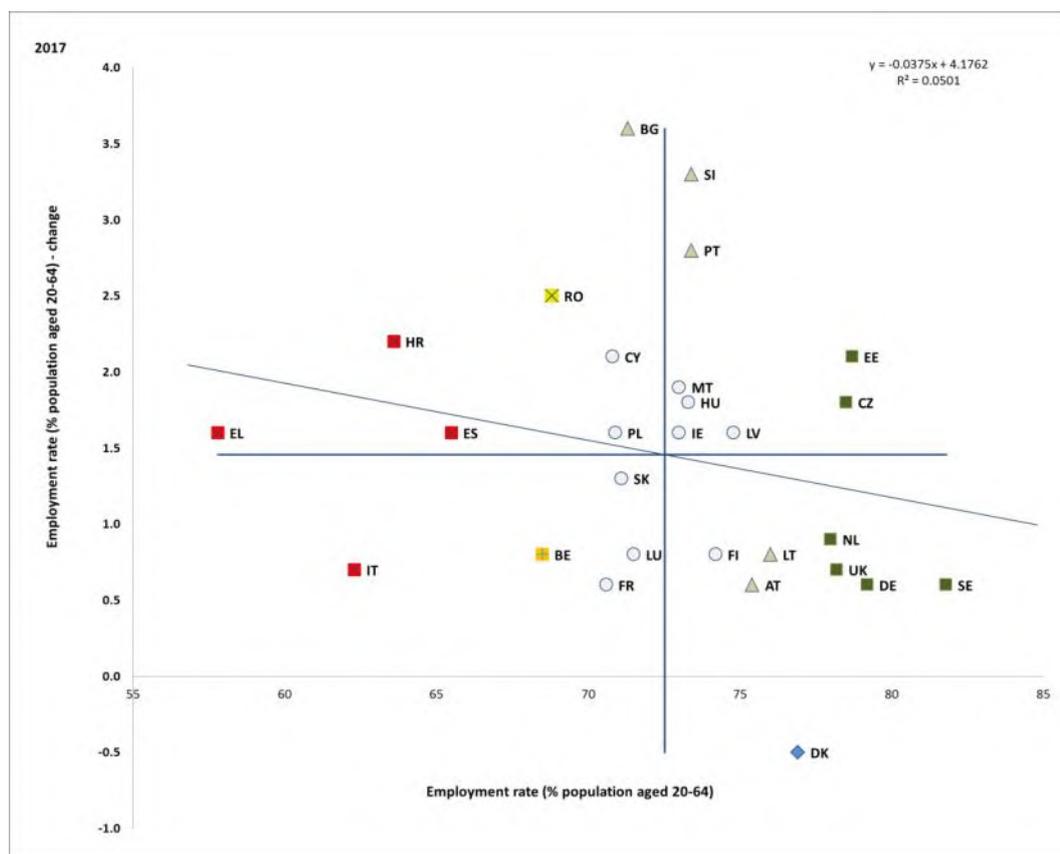


Fuente: Eurostat, EPA.

Pese a que las tasas de empleo registraron fuertes crecimientos, sigue habiendo importantes disparidades. Se ha registrado un crecimiento en veintisiete Estados miembros³¹. Como se muestra en el gráfico 6, las tasas de empleo convergen solamente de forma parcial: los Estados miembros caracterizados por tasas de empleo inferiores tienden a experimentar un crecimiento algo más rápido que la media, pero la situación se mantiene dispersa. Las tasas de empleo (grupo de edad de 20 a 64 años) varían mucho, desde el 57,8 % de Grecia al 81,8 % de Suecia en 2017. En el extremo inferior, la tasa de empleo sigue estando muy por debajo de la media de la UE en algunos de los países más castigados por la crisis, concretamente Grecia, Croacia, Italia y España (que se clasifican como «situaciones críticas»). Nueve países ya han superado el objetivo del 75 %, mientras que los seis con mejores resultados (Suecia, Alemania, Estonia, Chequia, Reino Unido y los Países Bajos) se sitúan cerca o por encima del 78 %.

³¹ Dinamarca ha registrado un descenso de 0,5 puntos porcentuales, lo que debe interpretarse con cautela ya que sus estadísticas de empleo presentan una interrupción de la serie en 2017 y 2016 (véanse también los anexos 1 y 2). También se señala una interrupción de la serie en 2017 en el caso de Bélgica.

Gráfico 6: Tasa de empleo (de 20 a 64 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

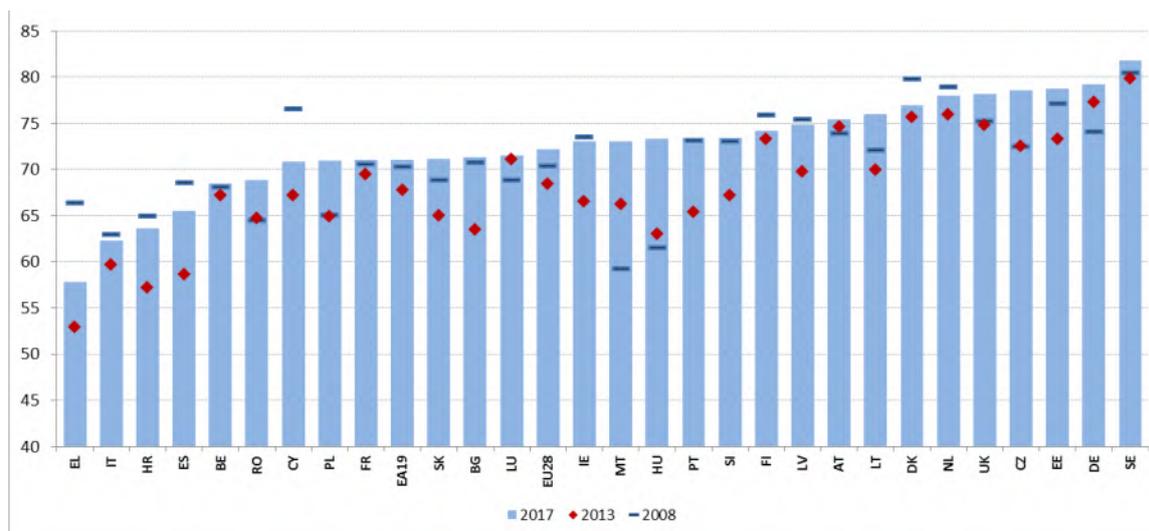


Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Las tasas de empleo medias de la UE han presentado un aumento constante desde 2013 y se sitúan ahora muy por encima de los niveles máximos que se alcanzaron antes de la crisis.

Hungría y Malta, que tenían las tasas de empleo más bajas de la UE en 2008, han experimentado los mayores aumentos a largo plazo (+ 11,8 p. p. y + 13,8 p. p. en 2017, respectivamente) y se encuentran ahora ligeramente por encima de la media de la UE. No obstante, las disparidades todavía son elevadas. Concretamente, de manera similar a lo que ocurre con las tasas de desempleo, las tasas de empleo correspondientes a 2017 se mantuvieron por debajo de los niveles de 2008 en los países más afectados por la crisis, como Grecia, Italia, Croacia, España, Chipre e Irlanda (gráfico 7).

Gráfico 7: Tasa de empleo (de 20 a 64 años), comparación plurianual



Fuente: Eurostat, EPA.

El crecimiento sostenido del empleo no repercutió en la tendencia descendente a largo plazo del autoempleo. En cifras absolutas, el autoempleo disminuyó un 0,5 % en 2017 (tras un ligero aumento en 2016³²). Siguió descendiendo también en términos relativos, representando un 13,7 % del empleo total en 2017 (en comparación con el 14,0 % de 2016 y el 14,4 % de 2013). En un 17,2 %, el porcentaje de trabajadores (hombres) autónomos sobre el total de hombres ocupados sigue siendo muy superior al de las mujeres (9,7 %). Las tendencias del autoempleo son menos negativas si se excluyen el sector primario y la industria manufacturera. En particular, el trabajo por cuenta propia ha aumentado constantemente a lo largo de los últimos diez años en la mayor parte de los sectores relacionados con los servicios.

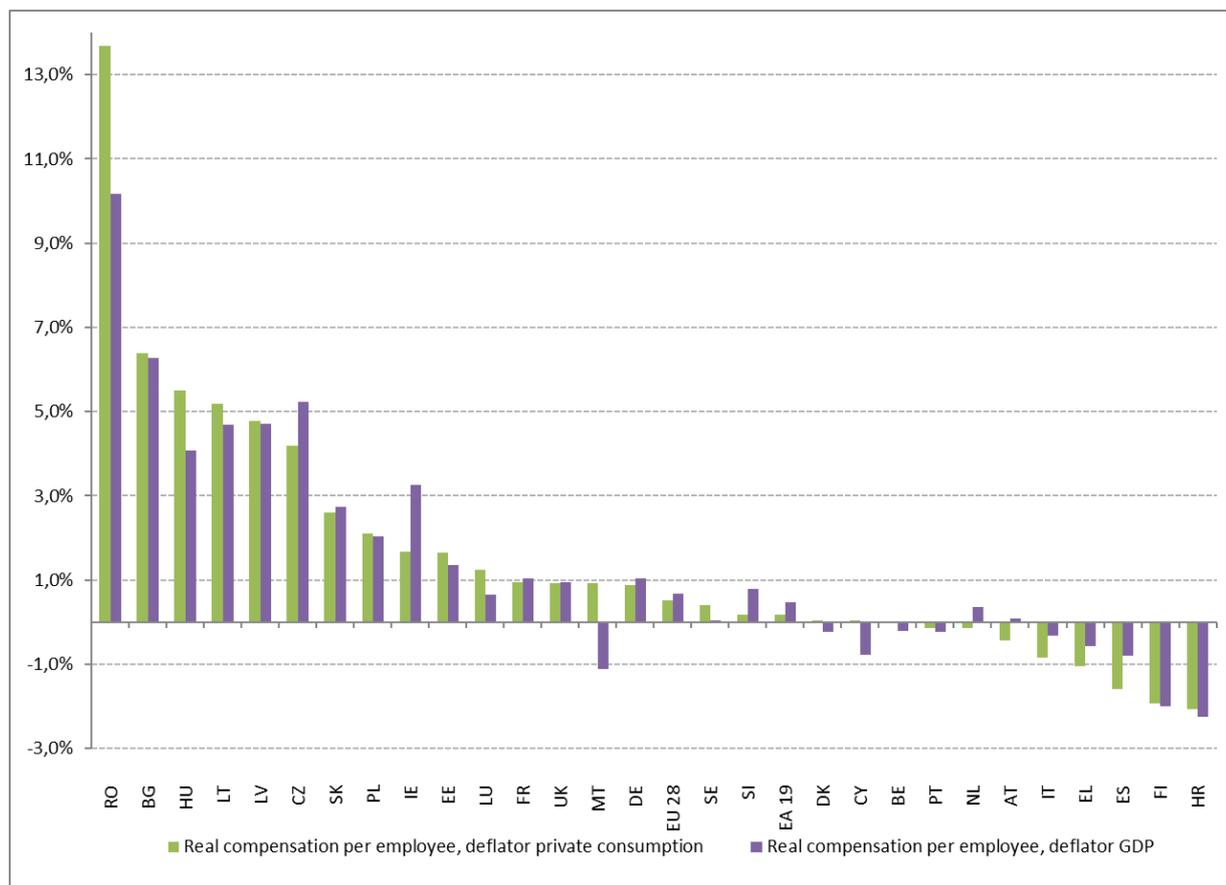
³² Eurostat, EPA.

Las cifras globales son consecuencia de las divergencias en la evolución de los distintos Estados miembros, sectores y subgrupos. Sin embargo, las tendencias del autoempleo no parecen estar vinculadas a los resultados en materia de empleo a nivel sectorial o de los Estados miembros: En cuanto a grupos de edad y educativos, las evoluciones reflejan en gran parte los cambios en la composición de la mano de obra: el autoempleo siguió descendiendo para las personas de entre 15 y 49 años, mientras que aumentó notablemente para las personas de entre 50 y 64 años y para aquellas de 65 años o más (+ 1,2 % y + 4,0 %, respectivamente). El nivel educativo es también un factor importante, ya que, en 2017, el número de trabajadores autónomos descendió un 3,2 % entre las personas con educación secundaria de primer ciclo como nivel educativo máximo y aumentó un 1 % entre las personas con educación superior (terciaria). Por último, se registra un aumento del número de trabajadores autónomos nacidos fuera de la UE. Los aspectos relativos al autoempleo como forma atípica de trabajo se tratan detalladamente en el apartado 3.3.

El crecimiento salarial sigue siendo modesto en la mayoría de los Estados miembros. El crecimiento de los salarios nominales en la UE se ha mantenido moderado durante la recuperación, pero empezó a cobrar impulso en 2017, con un aumento del 2,1 % de la remuneración por empleado en 2017 y del 2,7 % en 2018 (según las previsiones de otoño de 2018 de la Comisión). Las diferencias entre países son considerables, y los salarios crecen por lo general más deprisa en Estados miembros con niveles más bajos y en aquellos que no pertenecen a la zona del euro. Los mayores aumentos de la remuneración nominal por empleado se produjeron en Rumanía (16,0 %), Lituania (9,1 %), Hungría (7,9 %), Letonia (7,9 %) y Bulgaria (7,5 %), lo que apunta a una convergencia salarial entre Europa del Este y Europa Occidental. En el extremo inferior, los salarios nominales descendieron en Finlandia (- 1,1 %) y Croacia (- 1,1 %) y permanecieron estables en España, Italia y Grecia.

En términos reales, el crecimiento salarial se ralentizó en 2017 en comparación con 2016, pero se aceleró ligeramente en 2018. En la UE, los salarios reales ajustados al cambio en los precios al consumo crecieron un 0,5 % en 2017, un descenso con respecto a la subida del 1,2 % en 2016. En la zona del euro, los salarios reales prácticamente se estancaron (+ 0,2 %). Se registraron descensos en ocho países: España, Italia, Grecia, Croacia, Portugal, los Países Bajos, Austria y Finlandia. La ralentización en comparación con 2016 se debió en parte al aumento de los precios al consumo, que no se vio reflejado en las remuneraciones. No obstante, aun si nos fijamos en los salarios reales por producción (ajustados conforme al deflactor del PIB), la situación se mantiene prácticamente invariable, con solo un ligero crecimiento de los salarios reales en la UE en 2017 (de un 0,7 %) y caídas registradas en diez países (gráfico 8). En 2018, el crecimiento de los salarios reales aumentó ligeramente, hasta el 1,0 % (según las previsiones de otoño de 2018 de la Comisión).

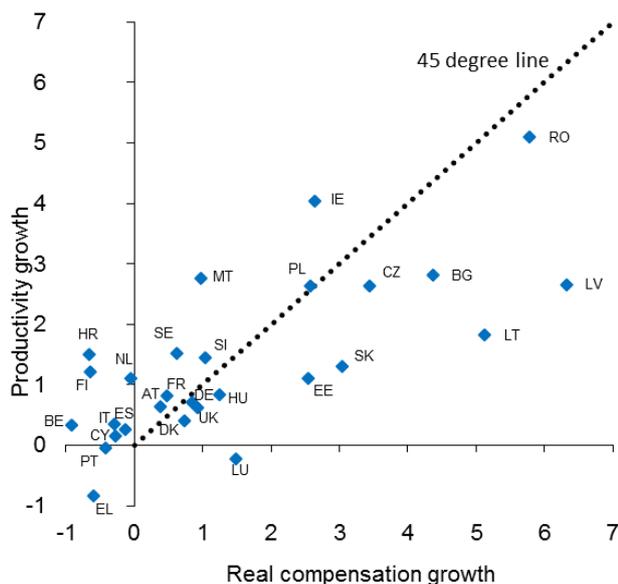
Gráfico 8: Remuneración real por empleado, IPCA y deflactor del PIB, % variación anual 2017



Fuente: Comisión Europea, base de datos AMECO.

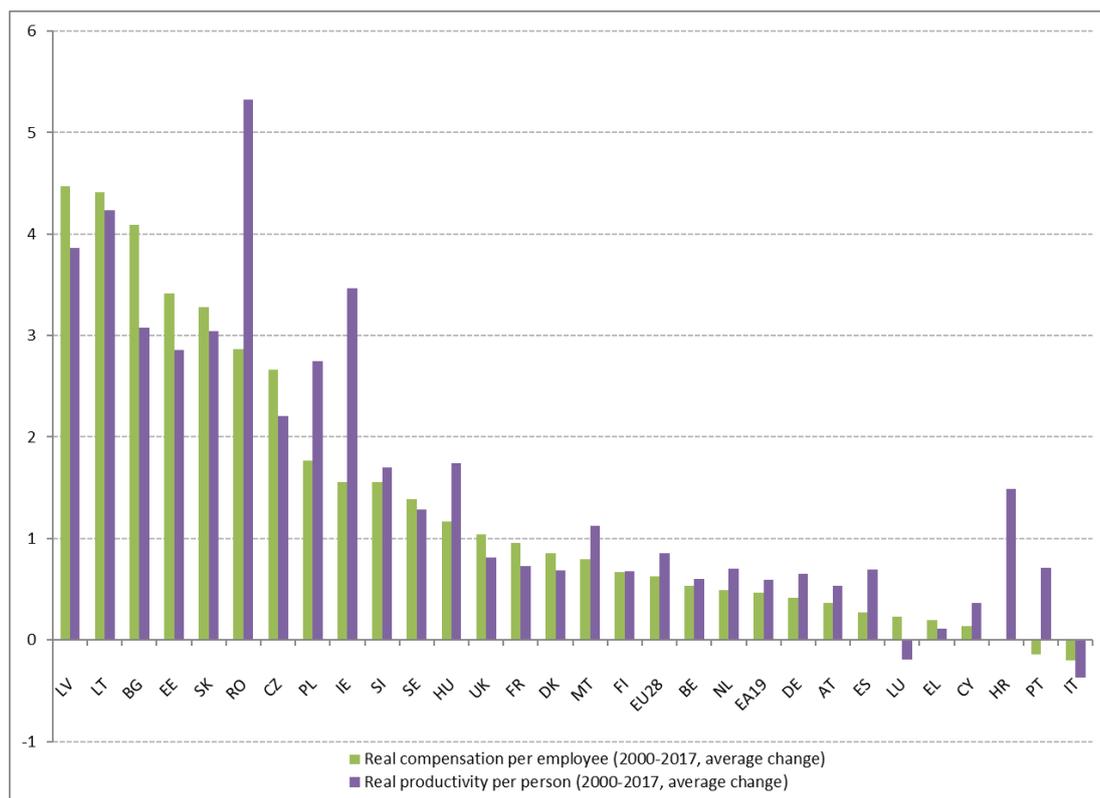
En 2017, el crecimiento de los salarios reales se mantuvo por debajo del crecimiento de la productividad en la mayoría de los Estados miembros. Esta tendencia también queda confirmada con respecto a un período de tres años (gráfico 9) y en una perspectiva más a largo plazo (gráfico 10). En nueve países (Bélgica, Chipre, Croacia, Finlandia, Grecia, Italia, los Países Bajos, Portugal y España), el crecimiento de los salarios reales fue negativo durante el período 2015-2017. También a largo plazo (2000-2017), la evolución media de los salarios reales ha ido a la zaga de la productividad. En Portugal e Italia, los salarios son todavía inferiores a los niveles de 2000 en términos reales. La mayoría de los Estados miembros de Europa Central y del Este han presentado últimamente la tendencia contraria, ya que, durante los últimos tres años, el crecimiento de los salarios reales (desinflado por el deflactor del PIB) superó el crecimiento de la productividad, en parte como resultado del proceso de aproximación a los países con mayores ingresos. En 2017, el mayor exceso de crecimiento de los salarios reales con respecto al crecimiento de la productividad se observó en los Estados miembros bálticos, Bulgaria y Eslovaquia.

Gráfico 9: Remuneración real por empleado y productividad, tasas medias de crecimiento 2015-2016-2017



Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos propios, extraídos del informe anual Labour Market and Wage Developments in Europe de 2018).

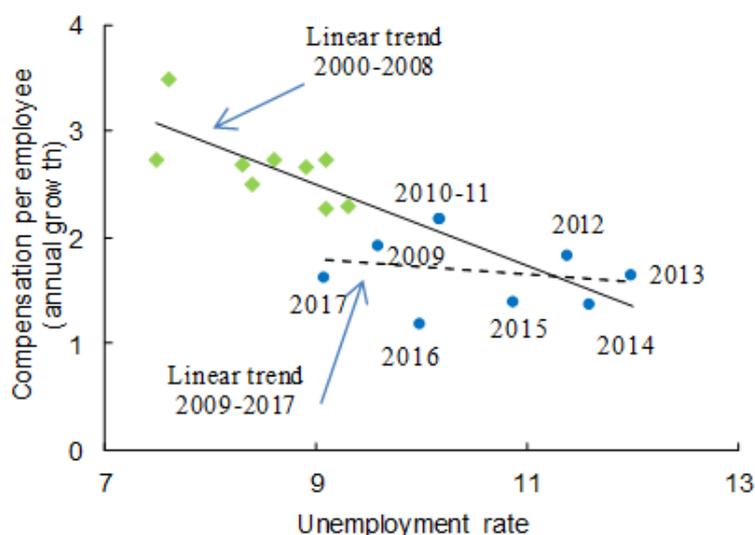
Gráfico 10: Evolución de los salarios y la productividad, % variación media de 2000-2017



Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos propios).

El crecimiento salarial sigue estando por debajo de lo que cabría esperar teniendo en cuenta los niveles actuales de desempleo. Durante la recuperación, el crecimiento salarial ha sido generalmente moderado, y no parece que haya reaccionado a la caída de la tasa de desempleo como había sucedido en anteriores ciclos económicos. A este fenómeno se le ha denominado «aplanamiento» aparente de la curva salarial de Phillips, que expresa la relación entre el crecimiento de los salarios y el desempleo. En el caso de la zona del euro, como se observa en el gráfico 11, sugiere que los salarios se han hecho menos sensibles a la tasa de desempleo global en la economía.

Gráfico 11: Curva de Phillips para la zona del euro: tasa de crecimiento de la remuneración por empleado, 2000-2017



Fuente: Base de datos AMECO de la DG ECFIN y Eurostat, EPA (cálculos propios, extraídos del informe anual Labour Market and Wage Developments in Europe de 2018).

El modesto crecimiento de los salarios nominales durante la recuperación puede explicarse por la baja inflación, el bajo crecimiento de la productividad, los efectos de determinadas reformas del mercado de trabajo y las reservas que todavía quedan en el mercado de trabajo.

Una parte importante de la moderación de los salarios nominales puede explicarse por la baja inflación (una media del 1,5 % durante la recuperación, entre 2010 y 2017, en comparación con el 2,2 % del período 2000-2007). Mientras tanto, el crecimiento de la productividad real aumentó ligeramente (una media del 0,7 % durante el período 2010-2017 en comparación con el 0,4 % anterior a la crisis), pero vino acompañado de una tasa de desempleo considerablemente más alta (11,7 % en el período posterior a la crisis en comparación con el 8,7 % anterior a la crisis). En términos generales, estimaciones recientes indican que la inflación, la productividad y las reservas del mercado de trabajo explican gran parte de la reciente moderación salarial (FMI 2017³³; Comisión Europea 2018³⁴). Las reservas latentes del mercado de trabajo, especialmente la mayor proporción de personas subempleadas a tiempo parcial, pueden contribuir a la moderación salarial en algunos Estados miembros con tasas bajas de desempleo.

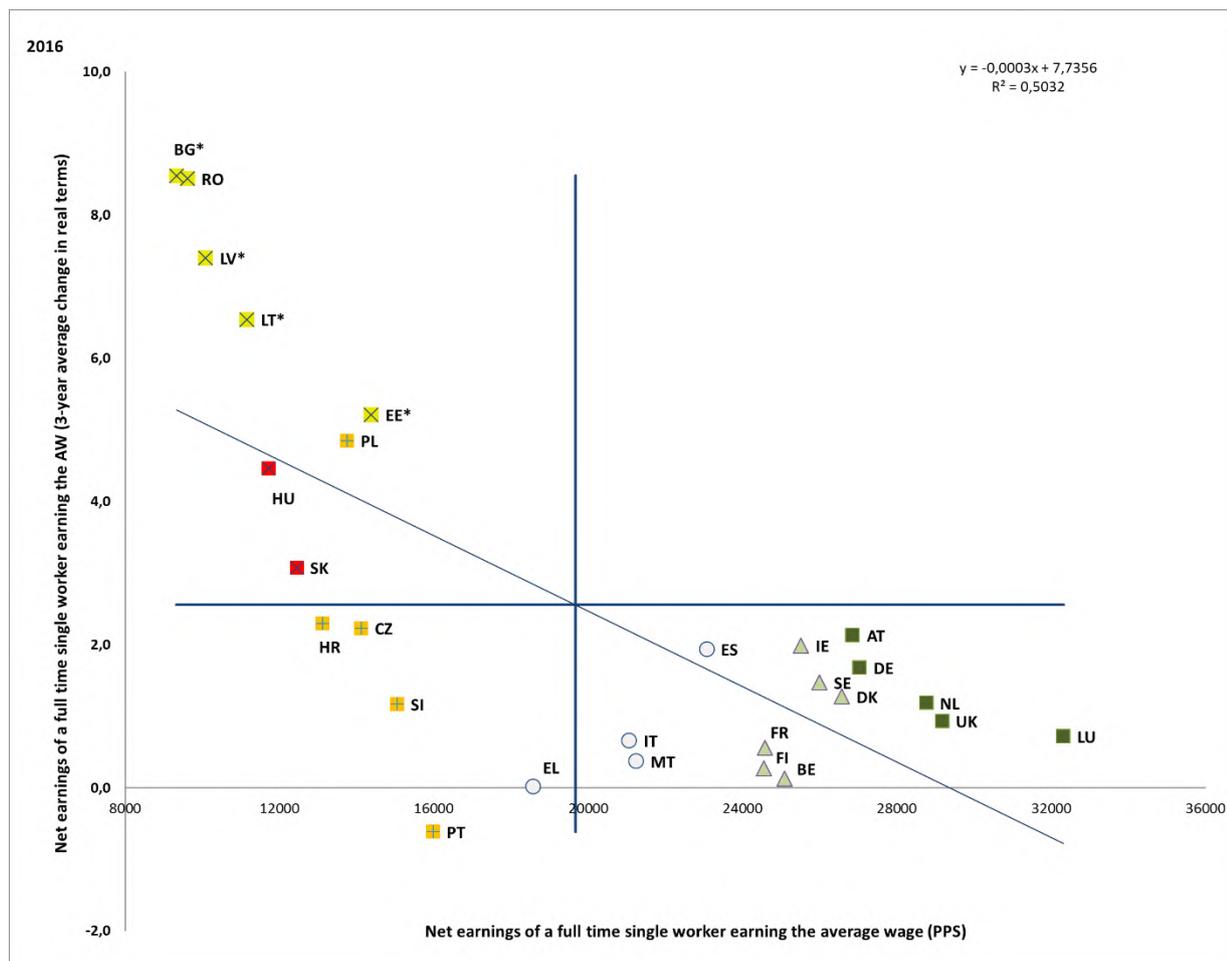
³³ FMI (2017): *World Economic Outlook* («Perspectivas de la economía mundial», documento en inglés], octubre de 2017.

³⁴ Comisión Europea (2018): *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual review 2018*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Los ingresos netos están convergiendo en Europa, con un rápido crecimiento en Europa Central y del Este y un lento crecimiento en Europa Occidental y Meridional, especialmente en los países más afectados por la crisis. La convergencia de los ingresos procedentes del trabajo es fundamental para garantizar que todas las personas de la UE alcancen un nivel de vida digno, como propugna el pilar europeo de derechos sociales. Los datos demuestran que este proceso de convergencia se está produciendo, aunque a ritmo lento, ya que sigue habiendo grandes discrepancias entre los Estados miembros. Si tomamos como referencia un hogar sin hijos donde trabaja una sola persona con un salario medio, a lo largo de un período de tres años (2013-2016), el mayor aumento de los ingresos netos³⁵ se ha producido en aquellos países caracterizados por los niveles más bajos. Por este motivo, Bulgaria, Rumanía, Letonia, Lituania y Estonia se clasifican como «débiles pero en mejoría». Eslovaquia y Hungría, aunque también han experimentado aumentos superiores a la media, se clasifican como «situaciones críticas» en el cuadro de indicadores sociales, ya que sus avances son más lentos. En el extremo opuesto, el crecimiento de los ingresos netos fue moderado (con valores entre el 0,7 % y el 2,1 %) en todos los «países con los mejores resultados» (Luxemburgo, Reino Unido, los Países Bajos, Alemania y Austria). Los ingresos netos disminuyeron o no crecieron en Portugal, Grecia y Bélgica.

³⁵ Los niveles de ingresos netos se miden en estándares de poder adquisitivo (EPA) para posibilitar una comparación significativa entre Estados miembros. Las variaciones se miden en moneda nacional y en términos reales. Este indicador debe leerse e interpretarse en combinación con otros indicadores, como la tasa de pobreza de los ocupados, la ratio entre el quinto y el primer decil de la distribución salarial (D5/D1) y otros indicadores pertinentes como el IRE o el IRPS y el MEC.

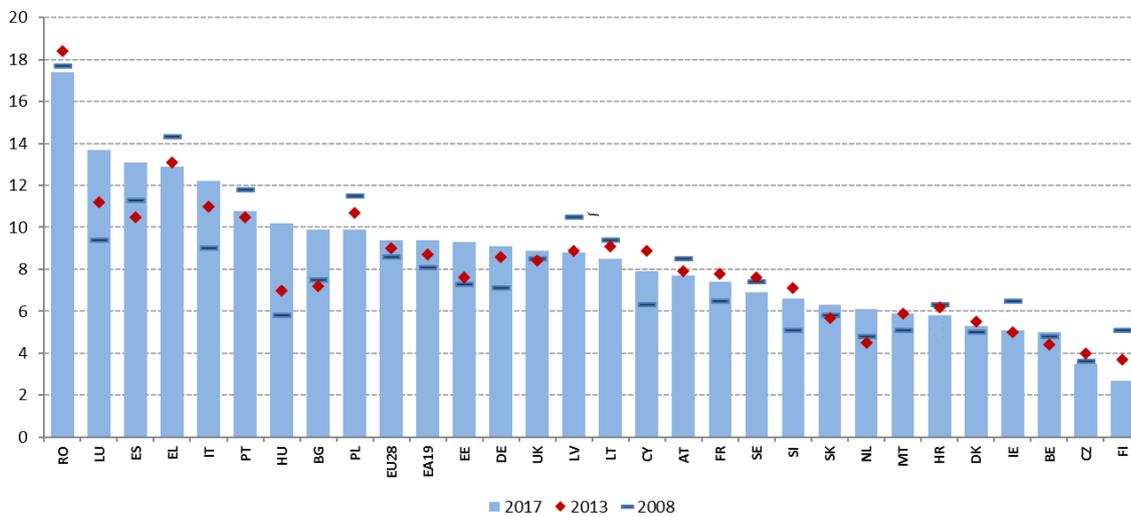
Gráfico 12: Ingresos netos y variación anual: media a lo largo de tres años (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: OCDE (cálculos propios). Período: niveles de 2016 (media de 3 años) y variaciones medias anuales 2013-2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Se marcan con un asterisco aquellos Estados miembros donde los costes laborales unitarios nominales (CLUn) superaron el umbral establecido por el procedimiento de desequilibrio macroeconómico (PDM). El indicador PDM del cuadro de indicadores sociales es la variación porcentual de los CLUn a lo largo de un período de tres años. El umbral se sitúa en el 9 % para los países de la zona del euro y en el 12 % para los países no pertenecientes a la zona del euro. Datos no disponibles para Chipre.

La tasa de pobreza de los ocupados se mantiene muy por encima de los niveles anteriores a la crisis y solo disminuye lentamente. La proporción de personas que, estando en situación de empleo, tienen una renta disponible equivalente por debajo del umbral de riesgo de pobreza aumentó del 8,6 % de 2008 al 9,0 % de 2013 y al 9,4 % de 2017. El nivel más alto se registró en Rumanía (17,4 %), seguida de Luxemburgo, España, Grecia e Italia, todos ellos por encima del 12 %. En el extremo opuesto, la tasa de pobreza de los ocupados se sitúa por debajo del 5 % en Finlandia, Chequia e Irlanda. La pobreza de los ocupados siguió aumentando en varios Estados miembros en 2017, incluidos (con más de 0,5 p. p.) Hungría, Italia, Letonia, Eslovenia, Bélgica y los Países Bajos (véase también el apartado 3.4).

Gráfico 13: Tasa de riesgo de pobreza de los ocupados, comparación plurianual



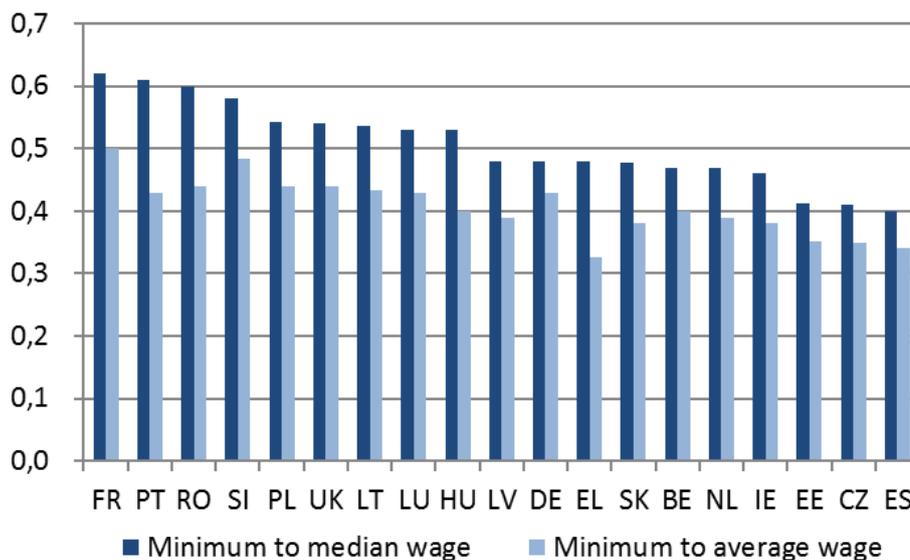
Fuente: Eurostat. Nota: para HR, se utilizan datos de 2010 en lugar de 2008.

La dispersión salarial se mantiene generalmente estable en Europa. El crecimiento de los salarios, especialmente en el extremo inferior de la escala salarial, desempeña un papel importante en la reducción de las desigualdades de renta y del riesgo de pobreza de los ocupados. La dispersión de los ingresos brutos, medida como la ratio entre el quinto y el primer decil (D5/D1), osciló en 2016 de 1,43 en Finlandia a 1,90 en Chequia. Las instituciones de negociación de los salarios pueden tener una repercusión en la dispersión salarial. En concreto, una negociación colectiva más fuerte tiende a asociarse con una menor desigualdad de los ingresos (Comisión Europea, 2018³⁶). El alcance de la negociación colectiva varía notablemente de unos lugares a otros de Europa, lo que es reflejo de las diferentes tradiciones e instituciones nacionales. En 2015, el porcentaje de empleados con derecho de negociación osciló, según los cálculos de la OCDE, del 98 % de Austria al 7,1 % de Lituania.

³⁶ Comisión Europea (2018): *Employment and social developments in Europe. Annual review 2018* [«Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa, Revisión anual», documento en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

En la mayoría de los Estados miembros, los salarios mínimos obligatorios ponen un límite inferior a la distribución salarial. Los salarios mínimos pueden aumentar la participación en el mercado de trabajo de determinados grupos y sostener la demanda global mediante el aumento de los ingresos de las familias con salarios bajos, que tendrán una mayor propensión al consumo. Al mismo tiempo, los salarios mínimos aumentan los costos de contratación de trabajadores con salarios bajos, con el daño potencial que esto conlleva para las oportunidades de empleo de los grupos que normalmente tienen salarios bajos (por ejemplo, los jóvenes y los trabajadores con bajo nivel de capacidades), en función de la estructura de la economía y la situación macroeconómica. En la mayoría de los Estados miembros, existen salarios mínimos obligatorios fijados a nivel nacional, salvo en Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia. El nivel absoluto del salario mínimo no es una medida muy útil para fines de comparación internacional, ya que no tiene en cuenta las diferencias entre países en la productividad laboral y los precios. Por tanto, resulta más útil atender al salario mínimo en relación con el salario medio o mediano de un país. El gráfico 14 muestra el salario mínimo como porcentaje del salario mediano en los Estados miembros de la UE, según cálculos de la OCDE. Los salarios mínimos más altos, como coeficiente de la mediana, se encuentran en Francia, Eslovenia, Portugal, Rumanía y Luxemburgo. Los niveles más bajos se observan en España, Chequia, Estonia, Países Bajos e Irlanda. Como el potencial impacto sobre el empleo y las condiciones de vida es mayor cuando un gran porcentaje de la mano de obra está cubierta por el salario mínimo, este indicador también debe tenerse en cuenta en el debate sobre las opciones estratégicas a nivel nacional. También deben considerarse las medidas específicas para reducir el riesgo de pobreza de los ocupados, tales como las prestaciones vinculadas al trabajo.

Gráfico 14: Salarios mínimos como proporción de la mediana y la media de ingresos de los trabajadores a tiempo completo (2017)

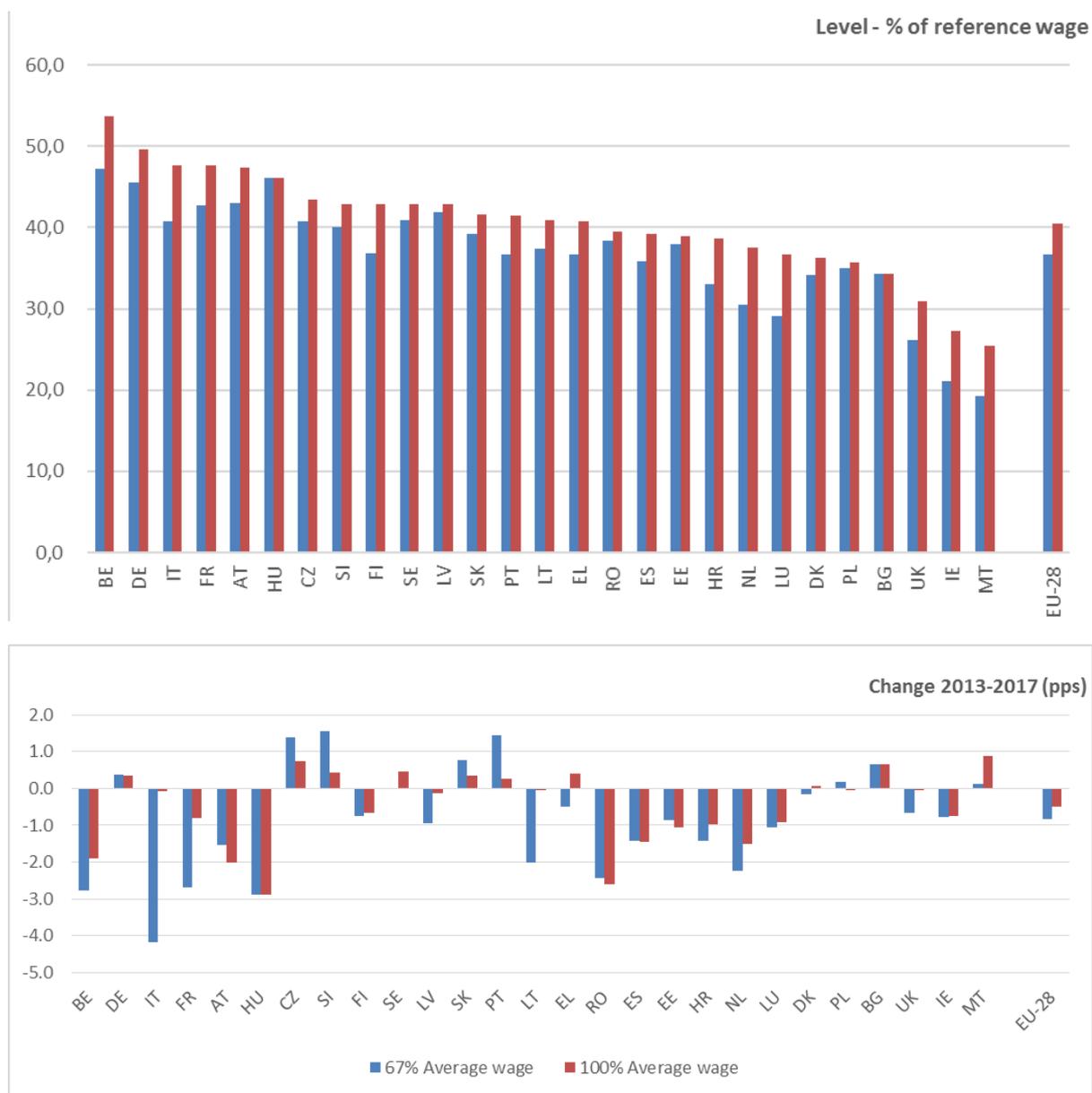


Fuente: OCDE. Notas: AT, CY, DK, FI, IT y SE no tienen un salario mínimo nacional obligatorio. La OCDE no facilita información en el caso de BG, HR y MT. Los datos de Eurostat indican que, en 2017, el salario mínimo mensual como proporción del valor medio de los salarios mensuales era del 47,8 % en BG, el 40,6 % en HR y el 43,6 % en MT (industria, construcción y servicios; no existen cifras de la OCDE comparables).

La carga fiscal sobre el trabajo en Europa ha disminuido progresivamente en los últimos años, pero siguen existiendo importantes diferencias entre los Estados miembros. En 2017, la cuña fiscal para un trabajador soltero con un salario medio osciló entre menos del 30 % en Irlanda y Malta y en torno al 50 % en Bélgica, Alemania, Italia, Francia, Austria y Hungría. En lo que respecta a los trabajadores con rentas más bajas (definidos como aquellos que ganan un 67 % del salario medio), la cuña fiscal osciló entre alrededor del 20 % en Malta e Irlanda y más del 45 % en Bélgica, Hungría y Alemania. Están surgiendo patrones diferentes entre países en lo que respecta a la progresividad de los tipos impositivos y al efecto redistributivo del sistema fiscal (véase el apartado 3.4). En 2017, las reducciones más significativas de la cuña fiscal para los trabajadores solteros con un salario medio se produjeron en Hungría (– 2,1 p. p.), Luxemburgo (– 1,8 p. p.) y Finlandia (– 1,2 p. p.), mientras que el mayor aumento se dio en Bulgaria (+ 0,6 p. p.). Entre 2013 y 2017, la cuña fiscal media no ponderada se redujo 0,5 p. p. en la UE (y 0,8 p. p. para los trabajadores con rentas más bajas, con importantes reducciones en Italia, Hungría, Francia, Bélgica, Rumanía y los Países Bajos). Durante el mismo período, ha habido cierta convergencia en el nivel de la cuña fiscal, y la diferencia entre la cuña fiscal más alta y la más baja a nivel del salario medio ha descendido 2,1 puntos porcentuales (2,9 p. p. para los trabajadores con rentas más bajas). Esto se debe principalmente a las grandes reducciones en algunos países que registraban las tasas más elevadas (Bélgica, Austria y Hungría, además de Italia y Francia, pero limitándose a los trabajadores con rentas más bajas). También se observaron grandes reducciones de la cuña fiscal en Rumanía y los Países Bajos. Los aumentos de la cuña fiscal durante ese mismo período fueron menos pronunciados, pero afectaron especialmente a los trabajadores con rentas más bajas en Chequia, Eslovenia y Portugal³⁷.

³⁷ Se puede encontrar más información sobre las últimas tendencias, también por grupos de ingresos, en: *Tax Policies in the European Union. 2018 Survey* [«Las políticas fiscales en la Unión Europea. Encuesta de 2018», documento en inglés], Comisión Europea, Dirección General de Fiscalidad y Unión Aduanera.

Gráfico 15: Cuña fiscal sobre el trabajo, nivel en 2017 y variación en 2013-2017



Fuente: base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, Comisión Europea / OCDE. Nota: los datos corresponden a hogares donde trabaja una sola persona (sin hijos). No se dispone de datos recientes de Chipre. Datos actualizados el 11 de abril de 2018.

3.1.2 Respuesta normativa

Varios Estados miembros recurrieron a subsidios al empleo para la creación de puestos de trabajo, aunque estos se están reduciendo a medida que mejoran las condiciones del mercado de trabajo. La mayoría de las medidas en este ámbito se dirigen a grupos específicos que se enfrentan a problemas de integración en el mercado laboral (por ejemplo, jóvenes, personas mayores, desempleados de larga duración, migrantes, etc.) y consisten en incentivos financieros para los empresarios que contraten a estos trabajadores. Se introdujeron o confirmaron subsidios a la contratación de determinados grupos en varios Estados miembros (más detalles en el apartado 3.2). Algunos países también aprobaron subsidios a la contratación más genéricos, es decir, que no requieren el cumplimiento de condiciones específicas o cuyas condiciones son menos restrictivas, habitualmente con el fin de promover el empleo indefinido. En Grecia, en 2017 y 2018 se pusieron en marcha ciclos adicionales de planes de obras públicas dirigidos a los más afectados por el desempleo, para mejorar sus capacidades mediante asesoramiento, formación y certificación. Entre los grupos destinatarios figuran los refugiados y los solicitantes de asilo; además, en mayo de 2018, se puso en marcha un nuevo programa sobre protección contra los incendios forestales. Otros programas se centran en la contratación de licenciados desempleados en el sector público, la concesión de subvenciones a los empleadores del sector privado por la contratación de trabajadores autónomos (en virtud de contratos para la prestación de servicios independientes) como empleados, así como la contratación de desempleados de cohortes diferentes (la mayoría de ellos, altamente cualificados). En Francia, los contratos subvencionados han seguido disminuyendo en 2018 de 310 000 a 200 000 y ahora se restringen a las personas más vulnerables del sector sin ánimo de lucro, incluidos los jóvenes y los desempleados de larga duración. A partir de 2018, los regímenes existentes de contratos subvencionados fueron revisados y pasaron a llamarse *Parcours Emploi Compétence*, reforzando su dimensión de asesoramiento y formación.

En este contexto, se está sometiendo a prueba desde abril de 2018 una prima de contratación para grupos específicos denominada *Emplois francs*, para la contratación de demandantes de empleo de las zonas urbanas más desfavorecidas (*Quartiers politique de la ville*), en diez zonas, sin más condición que ser demandante de empleo residente en esa zona. Asimismo, en el marco del nuevo Plan de lucha contra la pobreza, se han determinado medidas adicionales para la integración en el mercado de trabajo de personas con dificultades sociales y de empleo (*Insertion par l'activité économique*). Italia introdujo una reducción estructural de las contribuciones para aquellos empresarios que contrataran a jóvenes o a desempleados de larga duración en las regiones del sur, ya fuera con un contrato indefinido o de aprendizaje. Portugal ha establecido una serie de incentivos financieros a la contratación indefinida, mediante la exención parcial de las cotizaciones a la seguridad social para ciertos grupos vulnerables (jóvenes, desempleados de larga duración, personas mayores), y también un programa de acción hacia la regularización extraordinaria de contratos de trabajo precarios en la función pública (administración pública). En Hungría, el FSE contribuye a mejorar el potencial de empleo de las empresas sociales a través de incentivos y subsidios a la creación de puestos de trabajo.

Algunos Estados miembros están adoptando medidas para promover el emprendimiento y las empresas emergentes. En Grecia, se concedieron subvenciones a la primera contratación de empleados por parte de jóvenes trabajadores autónomos o de empresas dirigidas por jóvenes de hasta 35 años de edad. Por otra parte, el marco legislativo de la economía social y solidaria apoya el desarrollo de las entidades en este sector. En Letonia, una nueva ley establece los principios fundamentales y las modalidades de trabajo de las empresas sociales. Se prestará apoyo a aproximadamente 200 empresas sociales. Asimismo, el umbral de volumen de negocios para los contribuyentes del impuesto de microempresas se ha reducido de 100 000 EUR a 40 000 EUR, manteniendo un tipo único del 15 %, del cual el 80 % se desvía hacia las contribuciones obligatorias al seguro del estado. En Hungría, desde el otoño de 2017, se ofrece un servicio de préstamo (que puede combinarse con otros instrumentos de subvención) para ayudar a los particulares a convertirse en empresarios o a las empresas sociales a promover la expansión de sus actividades de mercado. En Polonia, el Gobierno ha adoptado un proyecto de ley para reducir las cotizaciones a la seguridad social de los propietarios de pequeñas empresas, las denominadas «pequeñas cotizaciones ZUS». En Eslovaquia, se ha aprobado nueva legislación sobre las condiciones de ayuda pública a la economía social y a las empresas sociales. En Bulgaria, se ha aprobado nueva legislación sobre las empresas de la economía social y solidaria. El objetivo es incrementar el empleo y la inclusión social de los grupos vulnerables a través de incentivos facilitados por las autoridades estatales y locales. En Finlandia, a partir de 2018 es posible percibir la prestación de desempleo en forma de una subvención inicial para crear una nueva empresa mientras se trabaja como empresario a tiempo parcial. Por otra parte, se ha abierto un debate sobre cómo facilitar la constitución de empresas por parte de personas desempleadas. También se han adoptado medidas en muchos Estados miembros para asegurarse de que los trabajadores autónomos disfruten de derechos sociales adecuados (véase el apartado 3.3, sobre la segmentación del mercado laboral).

Algunos Estados miembros redujeron los costes laborales mediante el recorte de la cuña fiscal, generalmente dirigido a las rentas más bajas. Se han tomado medidas en relación con la cuña fiscal principalmente para los trabajadores con rentas más bajas, a través de reformas de los impuestos sobre la renta de las personas físicas, generalmente incrementando las deducciones fiscales (es decir, los tramos de renta exentos de impuestos) o introduciendo elementos de progresividad en el sistema general. Por ejemplo, en Lituania se adoptó una importante reforma que modificaba la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), introduciendo elementos de progresividad en lugar del anterior tipo fijo y aumentando la cantidad de ingresos exenta de impuestos. Del mismo modo, en Letonia, una gran reforma fiscal incluye la sustitución del tipo fijo del 23 % para el impuesto sobre la renta de las personas físicas por un sistema progresivo. También se aumentaron las prestaciones no imponibles. Estonia también introdujo prestaciones no imponibles. Los Países Bajos anunciaron una reforma del IRPF que se aplicará en el transcurso de los años 2019 y 2020. Incluye una reducción del número de tramos impositivos de cuatro a dos, junto con un aumento del crédito fiscal general y del crédito sobre el impuesto a las rentas del trabajo. Se espera que esta reforma reduzca la presión fiscal general sobre el trabajo, en especial en los niveles de ingresos de medios a altos. En Rumanía, el tipo fijo del IRPF se redujo del 16 % al 10 % a partir de 2018, junto con importantes cambios en el diseño de las cotizaciones a la seguridad social. Portugal introdujo reformas del IRPF que tenían como objetivo reducir la carga fiscal sobre las personas con ingresos medios y bajos, incluido un aumento del número de tramos impositivos. Otros Estados miembros introdujeron reformas de menor alcance. Por ejemplo, en Malta, se adoptó una bonificación fiscal sobre las rentas del trabajo de entre 40 EUR y 68 EUR para las personas que ganan menos de 60 000 EUR al año, y entre ellas, las que perciben el mínimo obtienen la mayor devolución de impuestos. El Reino Unido aumentó la deducción personal a 11 850 GBP (aproximadamente 13 400 EUR) por año y el umbral correspondiente al tipo superior de 45 000 GBP (aproximadamente 50 850 EUR) a 46 350 GBP (aproximadamente 52 400 EUR). En Dinamarca, el acuerdo fiscal de 2018 refuerza el incentivo para trabajar a tiempo completo, dirigiéndose especialmente a los desempleados y los trabajadores a tiempo parcial. En Chipre, una modificación de la ley de prestaciones familiares, en vigor desde enero de 2018, aumenta el umbral de ingresos para tener derecho a la asignación por hijos a cargo según el tamaño de la familia. Por un hijo a su cargo, el límite está fijado en 49 000 EUR, por dos hijos asciende a 59 000 EUR y por cada hijo más se incrementa en 5 000 EUR.

Algunos Estados miembros también intervinieron en la cuña fiscal a través de la reducción de las cotizaciones a la seguridad social. En Francia, se va a aplicar en 2019 una transformación del crédito fiscal para el empleo y la competitividad en una reducción directa de 6 puntos porcentuales de las cotizaciones a la seguridad social sobre los salarios que sean hasta 2,5 veces superiores al salario mínimo (complementada por una reducción aún mayor para los salarios más bajos, que se ha pospuesto hasta octubre de 2019). En Croacia, la base sobre la que se calcula la cotización a la seguridad social del empleador se recortó un 50 % para aquellos trabajadores que han estado empleados durante un período superior a doce meses con el salario mínimo. Bélgica adoptó una reducción de las cotizaciones a la seguridad social para algunos tipos de trabajo por turnos en el sector de la construcción. De forma más general, el régimen de participación en los beneficios del sector privado se ha reemplazado por una nueva prima (una cantidad o porcentaje del salario), que no puede superar el 30 % del salario bruto total. El empleador queda exento de cotizaciones sociales por estas primas, mientras que el empleado debería pagar una contribución solidaria del 13,07 %. En Alemania, desde enero de 2019, los trabajadores con salarios bajos se benefician de reducciones de sus cotizaciones a la seguridad social. Las personas con una renta mensual comprendida entre 450 EUR y 1 300 EUR (anteriormente 850 EUR) se benefician de una «zona de transición» ampliada, con contribuciones a la seguridad social reducidas. Las contribuciones reducidas al régimen de pensiones ya no acarrearán menos derechos de pensión. Con la reforma se espera beneficiar hasta a 3,5 millones de trabajadores. En Hungría, el importe de la cotización a la seguridad social ha disminuido en 2,5 puntos porcentuales en 2018 (del 22 % al 19,5 %) como parte del acuerdo alcanzado en 2016 entre los interlocutores sociales y el Gobierno sobre el salario mínimo.

Los marcos de negociación colectiva de los salarios han sido objeto de importantes reformas en los últimos años. En Grecia, tras salir del programa del MEDE en agosto de 2018, dos principios de negociación colectiva, suspendidos en 2011, se vuelven a introducir: la posibilidad de ampliar administrativamente los convenios sectoriales a las partes no firmantes y el principio de favor (en caso de un conflicto entre convenios colectivos, por ejemplo, a nivel de sector y a nivel de empresa, prevalecerá el que sea más favorable para el trabajador). En Croacia, el proyecto de propuesta de Ley sobre los salarios de los funcionarios públicos estableció el marco para el sistema de clasificación de los salarios y las categorías de salarios, así como para la evaluación de la eficacia del trabajo. Francia, partiendo de reformas anteriores, ha definido con más precisión el perímetro de cada uno de los niveles de negociación colectiva. En el futuro, la negociación a nivel sectorial prevalecerá sobre la legislación laboral nacional a la hora de establecer el marco y las condiciones de utilización de los contratos de duración determinada, de los contratos por proyecto y del período de prueba (véase también el apartado 3.3). Los convenios de empresa pueden ser menos favorables que los convenios a nivel sectorial, a excepción de trece ámbitos definidos de negociación, entre ellos, los salarios mínimos sectoriales, mientras que los convenios a nivel sectorial se aplican en caso de que no se alcance un acuerdo a nivel de empresa. Además, los acuerdos mayoritarios a nivel de empresa para preservar el empleo (*accords de compétitivité*) se extienden ahora más allá de las condiciones sobre horas de trabajo y abarcan también la remuneración, permitiendo asimismo a las empresas despedir a los empleados que rechacen dichos acuerdos siempre que haya motivos reales y graves. En Italia, en marzo de 2018, un acuerdo entre los principales sindicatos y la patronal allanó el terreno para el refuerzo de la negociación colectiva, definiendo criterios para medir la representatividad de las asociaciones de interlocutores sociales. En Chipre ha entrado en vigor un nuevo acuerdo sobre el índice de ajuste al coste de la vida en 2018, que ha conllevado aumentos limitados de los salarios y ha definido criterios sobre la frecuencia y la índole de los ajustes periódicos.

En Letonia se están estableciendo nuevas condiciones para el pago de horas extraordinarias, con la participación de los interlocutores sociales, junto con negociaciones sobre los salarios mínimos sectoriales. En Portugal se han acordado una serie de medidas con los interlocutores sociales (que se están debatiendo ahora en el Parlamento) para mejorar el alcance de la negociación colectiva. En concreto, los «bancos de horas» ya no se acordarán caso por caso, sino como parte de una negociación colectiva o de acuerdos colectivos, que se alcanzarán tras haber consultado con el trabajador (véase también el apartado 3.3). En España, los interlocutores sociales alcanzaron en julio de 2018 un acuerdo salarial preliminar para 2018-2020, con un aumento salarial general del 2 % (ligeramente por encima de la tasa de inflación prevista), más un 1 % adicional en función de los resultados y las tasas de productividad y absentismo de la empresa o sector. Rumanía hizo la negociación salarial obligatoria para todas las empresas. Irlanda introdujo la posibilidad de recurrir a la negociación colectiva para determinadas categorías de trabajadores autónomos; Eslovaquia reintrodujo la ampliación de los acuerdos colectivos de alto nivel, bajo determinadas condiciones, a los empresarios que no participaron en ellos sin su consentimiento.

A medida que mejoran las condiciones del mercado laboral, los salarios han ido aumentando en varios países, a la vez que se toman también medidas para hacer que los marcos de fijación de los salarios mínimos sean más previsibles. Los salarios mínimos obligatorios aumentaron en todos los países en los que se realizaron cambios entre 2017 y 2018, a excepción de Alemania, Grecia, Luxemburgo y Bélgica, donde se produjo una caída en términos reales³⁸. En los últimos años, grupos de expertos han participado en la fijación de los salarios mínimos en un número cada vez mayor de países, incluidos Alemania e Irlanda. Malta creará uno de estos grupos en 2018 y también se está debatiendo la posible participación de expertos en Bulgaria y Rumanía. Estonia aprobó una subida del salario mínimo para situarlo en 500 EUR en 2018 y en 540 EUR en 2019, a la vez que ha supeditado la fórmula para futuras subidas a las previsiones oficiales de productividad laboral y crecimiento económico. Irlanda aumentó el salario mínimo nacional 30 céntimos hasta los 9,55 EUR por hora, siguiendo el consejo de la Comisión sobre los salarios bajos (*Low Pay Commission*), que también tuvo en cuenta la evolución de la competitividad y la repercusión en el empleo.

³⁸ *Statutory minimum wages* 2018 [«Salarios mínimos obligatorios 2018», documento en inglés].

En España, una ley (acordada con los interlocutores sociales) aumentó el salario mínimo un 4 % en 2018 con respecto a 2017. En 2019 se introdujo un aumento adicional del 22,3 % hasta alcanzar los 900 EUR mensuales. En Croacia, además de aumentar el nivel del salario mínimo y reducir las contribuciones al seguro de enfermedad pagadas por los empleadores, un nuevo reglamento estipula que los ingresos adicionales (procedentes de horas extraordinarias, trabajo nocturno o trabajo en días festivos) quedarán excluidos de la definición de salario mínimo. Letonia introdujo un incremento del salario mínimo hasta los 430 EUR al mes, desde los anteriores 380 EUR, a partir de 2018. En Hungría, en 2018 se incrementó el salario mínimo un 8 %, hasta los 127 000 HUF mensuales (unos 407 EUR) y el salario mínimo de los trabajadores cualificados un 12 %, hasta los 138 000 HUF (440 EUR aproximadamente). En Eslovaquia, a partir del 1 de enero de 2019, el salario mínimo aumentará hasta 520 EUR, desde los anteriores 480 EUR. Chequia siguió aumentando su salario mínimo en 2018 y 2019 (de 12 200 CZK a 13 350 CZK, es decir, de 476 a 520 EUR, aproximadamente). En abril de 2018, el Reino Unido aumentó el «salario básico nacional» (hasta 7,83 GBP por hora, aproximadamente 6,9 EUR), así como el salario mínimo nacional para los trabajadores jóvenes. También se incrementó el salario mínimo de los trabajadores jóvenes en los Países Bajos, mientras que Alemania introdujo un salario mínimo para los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal. Finalmente, Bulgaria aprobó la Ley sobre la ratificación del Convenio 131 de la OIT, con vistas a llegar a un consenso con los interlocutores sociales sobre el establecimiento de un mecanismo transparente para la fijación del salario mínimo.

3.2. Orientación n.º 6: Mejorar la oferta de mano de obra y el acceso al empleo, las capacidades y las competencias

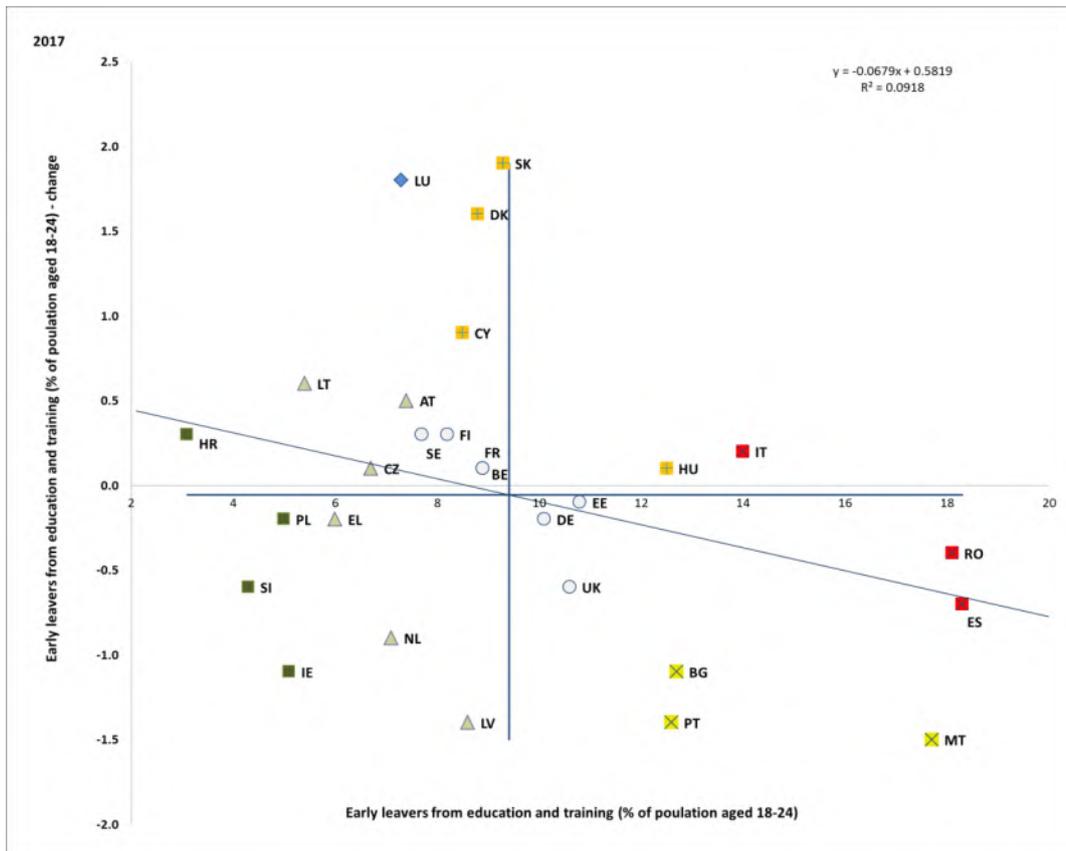
Este apartado trata de la aplicación de la orientación n.º 6 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros que creen condiciones que fomenten la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias. En él se presentan los indicadores sobre el nivel educativo y de formación alcanzado, los resultados y la repercusión sobre el desarrollo de las capacidades y la empleabilidad de la mano de obra. Se examinan a continuación los resultados del mercado de trabajo para diversos grupos infrarrepresentados en el mercado laboral (por ejemplo, jóvenes, personas mayores, mujeres, personas de origen migrante y personas con discapacidad). En el apartado 3.2.2 se informa de las medidas políticas que los Estados miembros han puesto en marcha en estos ámbitos, así como de las medidas dirigidas específicamente a dichos grupos.

3.2.1 Indicadores clave

La proporción de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación ha seguido disminuyendo a lo largo de los años, aunque la tendencia descendente se ha ralentizado en los últimos tiempos y todavía existen grandes diferencias entre los Estados miembros. En términos generales, la tasa media de abandono escolar prematuro de la UE descendió del 14,7 % de 2008 al 11,9 % de 2013, y luego al 10,6 % de 2017. La situación se ha mantenido prácticamente estable en comparación con el año anterior, cuando la media de la UE fue del 10,7 %. Dieciocho Estados miembros han alcanzado el valor objetivo de la UE (< 10 %), y Alemania (10,1 %), el Reino Unido (10,6 %) y Estonia (10,8 %) están muy cerca de conseguirlo. En 2017, se percibe un cierto grado de convergencia entre los Estados miembros en cuanto a las últimas tendencias (gráfico 16), con un descenso significativo de las tasas de abandono escolar prematuro (más de 1 p. p.) en Portugal, Malta y Bulgaria (todos ellos clasificados como «débiles pero en mejoría»), aunque también con algunos aumentos importantes en Eslovaquia (+ 1,9 p. p.), Luxemburgo (+ 1,8 p. p.), y Chipre (+ 1 p. p.)³⁹. De acuerdo con la clasificación del cuadro de indicadores sociales, a pesar de que ha habido algunas mejoras, la situación sigue siendo «crítica» en España (18,3 %) y Rumanía (18,1 %), así como en Italia (14 %), donde la tasa ha aumentado ligeramente.

³⁹ Dinamarca también ha registrado un aumento de 1,6 puntos porcentuales, lo que debe interpretarse con cautela ya que las series presentaban interrupciones en 2017 y 2016 (véanse también los anexos 1 y 2). También se señalan interrupciones de las series en 2017 en el caso de Bélgica y Malta.

Gráfico 16: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de población de 18 a 24 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

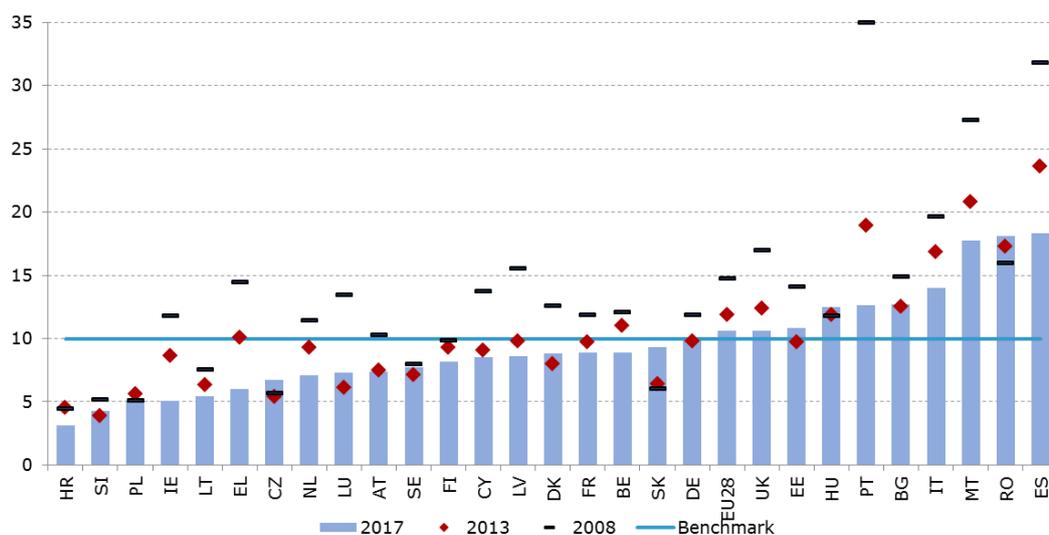


Fuente: Eurostat. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Se han registrado notables mejoras a largo plazo en la mayoría de los Estados miembros de la UE, sobre todo, en aquellos que antes presentaban unos porcentajes particularmente elevados de abandono escolar prematuro. Entre 2008 y 2017, tanto Irlanda como Grecia han conseguido reducir considerablemente sus tasas de abandono escolar prematuro, 6,6 y 8,4 p. p. respectivamente, y en la actualidad se sitúan muy por debajo del valor objetivo de la UE.

Al mismo tiempo, España (18,3 %) y Portugal (12,6 %) han reducido drásticamente sus tasas de abandono escolar prematuro, en 13,4 y 22,3 puntos porcentuales, respectivamente, desde 2008, aunque todavía no han alcanzado el objetivo. Entre los países con altas tasas de abandono escolar prematuro, Rumanía es el único que no ha registrado ninguna evolución importante a lo largo de los años, mientras que Eslovaquia experimentó un incremento considerable, de 3,3 p. p., pese a quedar todavía por debajo del objetivo principal de la UE en 2017 (gráfico 17).

Gráfico 17: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, 2008-2017 (%)



Fuente: Eurostat, código de datos en línea: [edat_lfse_14].

Sigue habiendo importantes diferencias en las tasas de abandono escolar prematuro entre hombres y mujeres y entre las personas autóctonas y las nacidas fuera de la UE. Mientras que, en la UE, una media del 8,9 % de mujeres jóvenes abandonó prematuramente la educación en 2017, la proporción de hombres fue del 12,1 %. Esta brecha de género es especialmente pronunciada en Dinamarca, Luxemburgo, Italia, Portugal, Malta, Estonia, Letonia y España (más de 5 p. p.), y Bulgaria, Hungría y Eslovaquia son los únicos Estados miembros en los que las tasas de abandono escolar prematuro son más bajas para los hombres que para las mujeres. Al mismo tiempo, las tasas de abandono escolar prematuro son mucho más elevadas entre los alumnos nacidos fuera de la UE que entre los alumnos autóctonos. En 2017, la media de la UE entre los autóctonos fue del 9,6 %; sin embargo, para las personas nacidas fuera de la UE dobló este valor.

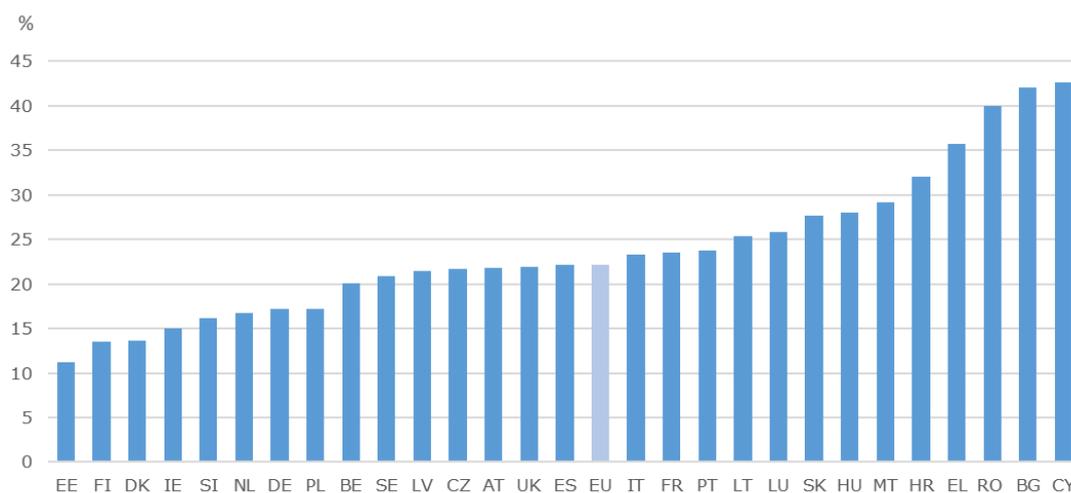
Las tasas de abandono escolar prematuro de los alumnos nacidos fuera de la UE son especialmente bajas en Irlanda, Luxemburgo y los Países Bajos (todos muy por debajo del valor de referencia del 10 %), mientras que son extremadamente altas en España (31,9 %) e Italia (30,1 %).

Tras varios años de constantes progresos, la proporción de alumnos de 15 años con un rendimiento insatisfactorio⁴⁰ en capacidades básicas está aumentando. El informe de 2015 del Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos (PISA) de la OCDE muestra que, de media en la UE, la proporción de alumnos con un rendimiento por debajo del nivel de referencia es de alrededor del 20 %, correspondiendo un 19,7 % a la lectura, un 22,2 % a las matemáticas y un 20,6 % a las ciencias. En comparación con el anterior informe PISA de 2012⁴¹, la situación ha empeorado en los tres ámbitos: 1,9 p. p. en lectura, 0,1 p. p. en matemáticas y 4 p. p. en ciencias. Los alumnos con bajo rendimiento merecen recibir un apoyo adicional porque son los que están más expuestos al desempleo y a la exclusión social en el futuro. En 2015, el porcentaje de estudiantes con bajo rendimiento en matemáticas en la UE fue del 22,2 %, con llamativas diferencias entre los Estados miembros. Mientras que en Estonia, Finlandia, Dinamarca e Irlanda menos del 15 % de los alumnos presentaban malos resultados en matemáticas, Chipre, Bulgaria, Rumanía, Grecia y Croacia se veían en dificultades, con más de un 30 % de sus alumnos incapaces de alcanzar los niveles de competencias básicas en matemáticas (gráfico 18).

⁴⁰ El informe PISA define como alumnos «con bajo rendimiento» a aquellos alumnos de 15 años que obtienen puntuaciones en capacidades básicas por debajo del nivel de referencia requerido para participar plenamente en la sociedad moderna (esto es, el nivel 2).

⁴¹ El informe del Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos (PISA) de la OCDE sobre las competencias básicas de los alumnos de 15 años se realiza cada tres años.

Gráfico 18: Porcentaje de alumnos con bajo rendimiento en matemáticas, 2015

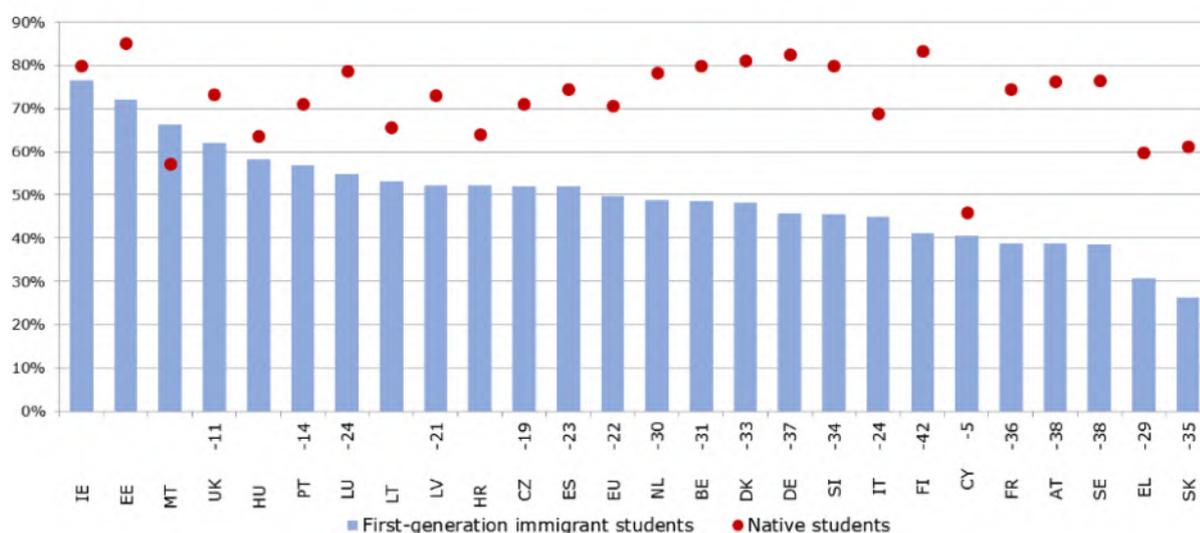


Fuente: OCDE. Nota: los países se ordenan de los que tienen una menor proporción de alumnos con bajo rendimiento en matemáticas a los que tienen una mayor. La media ponderada de la UE ha sido calculada por la DG EAC.

Los resultados educativos están fuertemente influidos por el estatus socioeconómico y el origen migrante de los alumnos. Los alumnos con un estatus socioeconómico más bajo o de origen migrante están sobrerrepresentados en el grupo de los alumnos con bajo rendimiento y les cuesta alcanzar los niveles básicos de competencia en los tres ámbitos. Si nos fijamos más detenidamente en los alumnos que alcanzaron los niveles básicos de competencia en los tres ámbitos encontrándose en una situación desfavorable, comprobamos que la brecha de rendimiento entre los alumnos autóctonos y los nacidos en el extranjero es de 23 puntos porcentuales de media en la UE, obteniendo los alumnos autóctonos mejores resultados en todos los Estados miembros, salvo en Malta (como se muestra en el gráfico 19). Se registran diferencias muy significativas en Finlandia, Suecia, Austria, Alemania y Francia (entre 35 y 40 p. p.), mientras que en Chipre, el Reino Unido y Portugal la brecha de rendimiento está por debajo de los 15 puntos porcentuales. Los malos resultados educativos y las desigualdades asociadas con el origen socioeconómico plantean importantes obstáculos relativos a la mejora del capital humano, con posibles efectos de arrastre en los niveles de capacidades.

La inclusión de los romaníes en la educación sigue siendo un reto, debido a varios factores, incluida la segregación escolar, la enseñanza no inclusiva y los obstáculos inducidos por la pobreza extrema o la segregación en la vivienda. A pesar de los esfuerzos por aumentar las tasas de participación y reducir el abandono, todavía existen importantes problemas a la hora de promover escuelas étnicamente mixtas y medidas destinadas a eliminar la segregación. También cabe señalar que un importante número de niños romaníes de Hungría, Bulgaria, Rumanía y Eslovaquia viven en situación de extrema pobreza sin acceso a servicios públicos básicos.

Gráfico 19: Porcentaje de alumnos que alcanzan los niveles básicos de competencia según su origen migrante, 2015

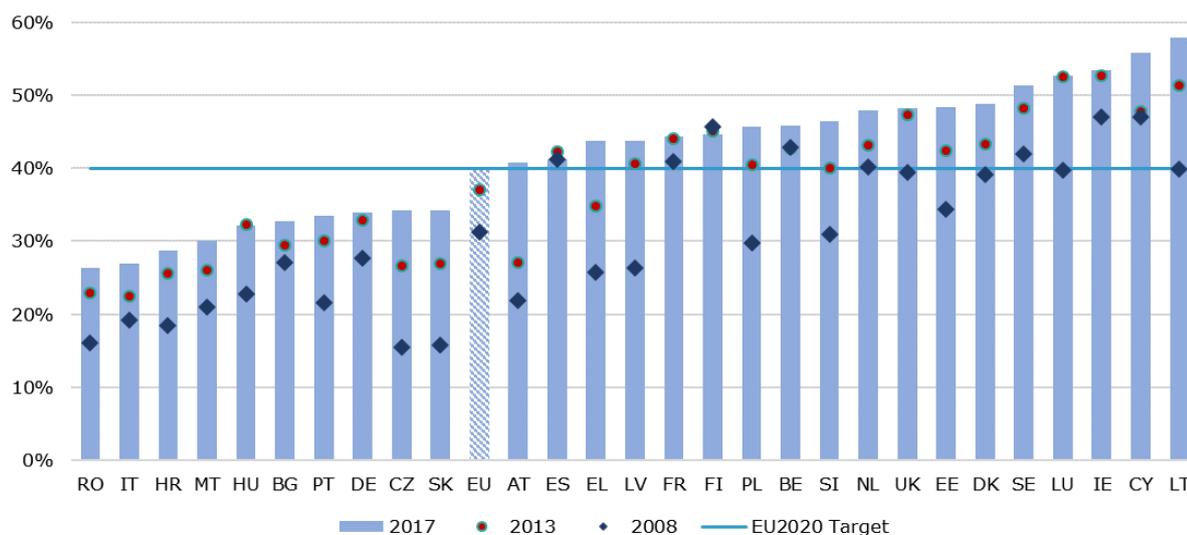


Fuente: OCDE (2018): *The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being* [«Resiliencia de los estudiantes de origen inmigrante: factores que conforman el bienestar», documento en inglés], gráfico 3.7.

Notas: Las diferencias estadísticamente significativas se muestran al lado del nombre del país/economía. Solo se muestran los países con valores válidos para alumnos inmigrantes. En cuanto a la media de la UE, este número se refiere solo al subgrupo de países/economías con información válida sobre ambos grupos de alumnos. Los alumnos que alcanzan los niveles básicos de competencia académica son aquellos que obtienen al menos un nivel dos de competencia PISA en las tres materias principales del informe PISA: matemáticas, lectura y ciencias. Los países y economías se clasifican en orden descendiente del porcentaje de alumnos inmigrantes de primera generación que alcanzan los niveles básicos de competencias en las áreas principales del informe PISA.

La proporción de personas de entre 30 y 34 años que concluyen satisfactoriamente estudios terciarios sigue creciendo en la UE, y casi se ha alcanzado el objetivo principal del 40 %. En la UE, el 39,9 % de la población de entre 30 y 34 años tenía un título de educación terciaria en 2017, como resultado del aumento progresivo de los últimos años. Las titulaciones en educación terciaria aumentaron en la mayoría de los Estados miembros entre 2013 y 2017. Solo en España (-1,1 p. p.) y, en menor medida, en Finlandia (-0,5 p. p.) y en Hungría (-0,2 p. p.), disminuyó la proporción de la población con estudios terciarios durante ese mismo período. Por el contrario, se produjo un notable aumento de 7,4, 6,5 y 6 puntos porcentuales en Eslovaquia, Grecia y Chequia, respectivamente. Entre los países que tienen unas tasas de nivel educativo terciario inferiores al 40 %, solo Rumanía, Italia y Croacia no han alcanzado el 30 % (gráfico 20). En términos generales, quince de los veintiocho Estados miembros han cumplido sus respectivos objetivos nacionales en 2017.

Gráfico 20: Nivel educativo terciario, 2008, 2013, 2017 y objetivo de Europa 2020



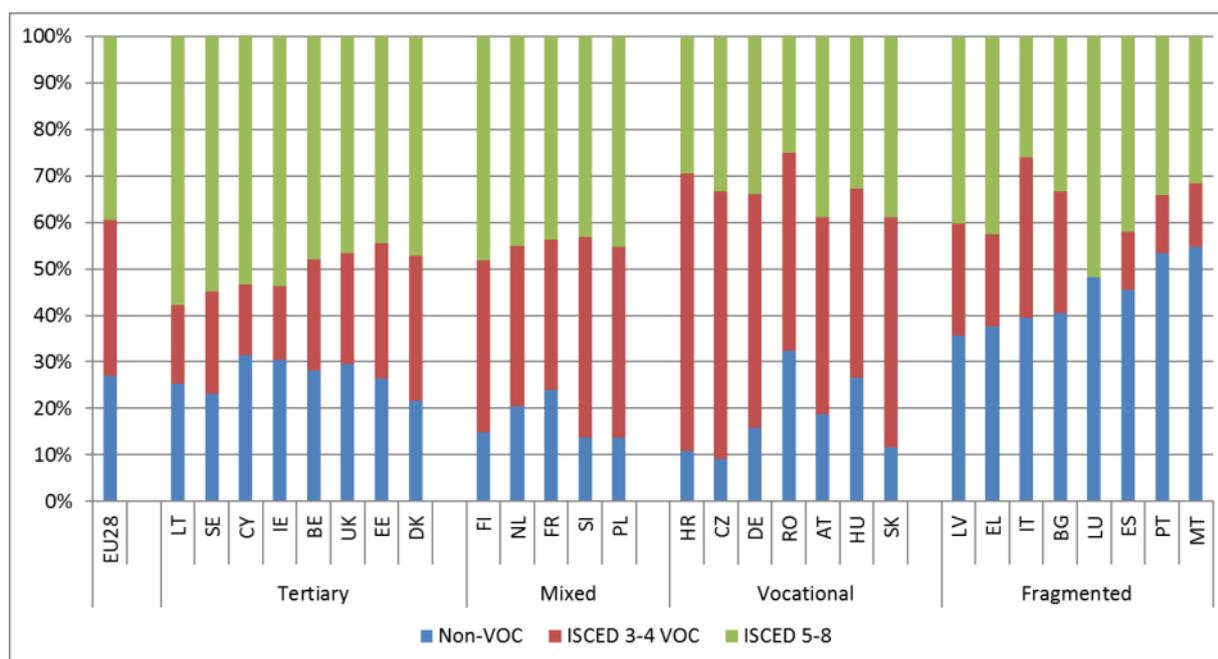
Fuente: Eurostat, EPA [edat_ifse_03]. Los indicadores cubren la proporción de la población total de entre 30 y 34 años que ha concluido satisfactoriamente estudios terciarios (CINE 5 a 8). Interrupción de las series en 2014 debido a la introducción de la nueva clasificación CINE; los datos de 2017 para LU no son fiables, debido al pequeño tamaño de la muestra.

Las mujeres presentan una tasa de nivel educativo terciario más alta que los hombres y existen importantes disparidades entre las personas autóctonas y las nacidas fuera de la UE.

En 2017, el 44,9 % de las mujeres de entre 30 y 34 años poseía una cualificación de enseñanza superior, frente al 34,9 % de los hombres. Esta brecha ha aumentado en los últimos quince años y es especialmente significativa en Letonia, Lituania y Eslovenia, donde el nivel educativo terciario de las mujeres es más de 20 puntos porcentuales superior al de los hombres. Al mismo tiempo, en casi todos los Estados miembros la proporción de los nacidos en el país o en la UE es superior a la proporción de los nacidos fuera de la UE. De media, esta brecha representa alrededor de 5,5 puntos porcentuales, lo que apunta a persistentes desafíos en cuanto a la equidad y la dimensión social de la enseñanza superior, así como el acceso a ella.

Alrededor de un tercio de los adultos jóvenes de la UE posee cualificaciones de educación y formación profesionales (EFP). En 2016, el 33 % de los adultos jóvenes del grupo de edad de 30 a 34 años obtuvo un título de enseñanza secundaria superior con una orientación profesional. Como se muestra en el gráfico 21, esta proporción fue superior al 40 % en países como Eslovaquia, Hungría, Austria, Rumanía, Alemania, Chequia y Croacia, cuyo modelo de transición de la educación al empleo está fuertemente arraigado en el sistema de formación profesional. Por el contrario, esta proporción es comparativamente menor (inferior al 20 %) en países con modelos más centrados en la educación terciaria (por ejemplo, Lituania, Suecia, Chipre e Irlanda) o con una menor difusión global, en términos comparativos, de las titulaciones con pertinencia directa para el mercado laboral (por ejemplo, Malta, Portugal, España, Luxemburgo y Grecia).

Gráfico 21: De la educación al empleo: itinerarios y sistemas de transición, 2016



Fuente: Eurostat, EPA. Código de datos en línea: [lfsa_16feduc].

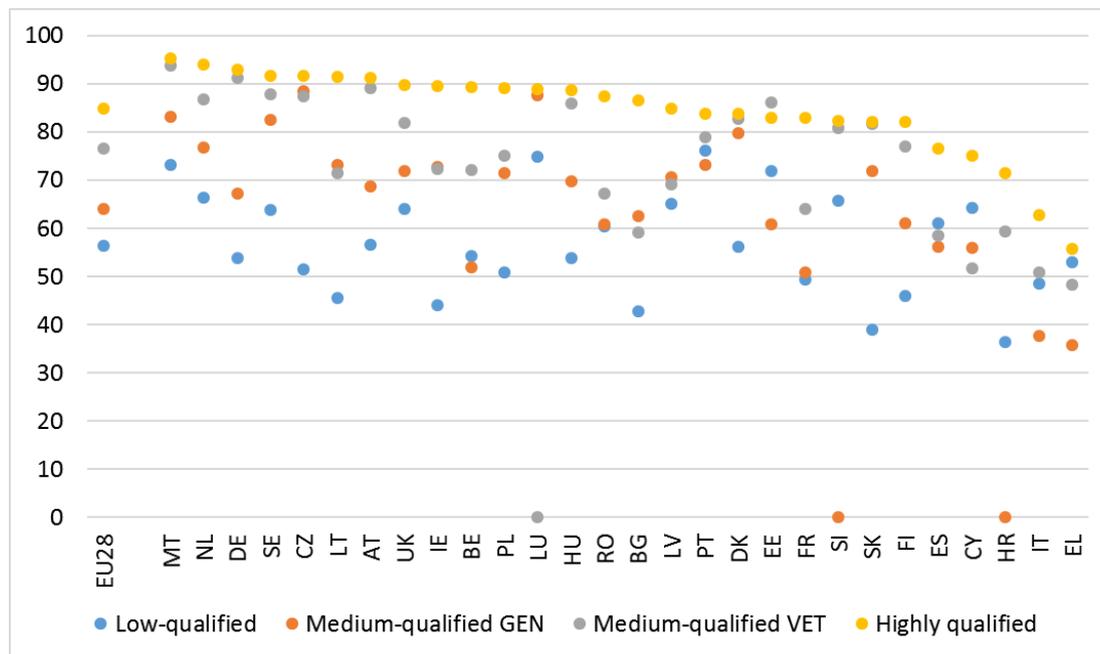
Nota: Las cualificaciones no profesionales incluyen cualificaciones de niveles CINE 0 a 2 o una cualificación de grado medio (CINE 3-4) con orientación general; las cualificaciones CINE 3 a 4 profesionales son cualificaciones de grado medio (CINE 3-4) con una orientación profesional. Los niveles 5 a 8 de la CINE incluyen cualificaciones con un alto nivel educativo.

No todo el mundo tiene las mismas oportunidades de adquirir las capacidades y

cualificaciones que tienen valor para el mercado laboral. En algunos países, más de la mitad de los jóvenes de entre 30 y 34 años afirman no poseer una cualificación, ya sea profesional o académica, claramente vinculada al mercado laboral. Esto repercute en la integración en el mercado de trabajo. Por ejemplo (como se muestra en el gráfico 22), mientras que las personas que tienen cualificaciones de EFP y de enseñanza superior obtienen tasas de empleo de alrededor o por encima del 80 %, menos del 70 % de las personas con un título de enseñanza secundaria superior de orientación general tiene empleo después de los 25 años. Aquellos que no poseen un título de enseñanza secundaria superior se encuentran en una posición aún más desfavorable, estando menos del 60 % en situación de empleo después de los 25 años.

Tener una cualificación pertinente para el mercado laboral, ya sea académica o profesional, resulta cada vez más importante para adaptarse a la rápida evolución de la economía y para abordar la demanda de un alto nivel de capacidades. La tasa de empleo de los titulados recientes con un título de educación terciaria fue del 84,9 % en 2017 y 0,9 p. p. superior a la tasa de empleo global de los adultos en edad activa con el mismo nivel educativo. Solo en unos pocos Estados miembros (Italia, Grecia, Croacia, Chipre, Eslovenia y España), las personas que han obtenido recientemente un título superior se encuentran todavía en una posición desfavorable, aunque la situación ha mejorado en todos estos países, salvo en el caso de Croacia. No muy por detrás, la tasa de empleo de los titulados recientes con un título de formación profesional de grado medio fue del 76,6 % en 2017, 5,7 p. p. superior a la tasa de empleo global de los adultos en edad activa con un nivel educativo medio, lo que apunta a una ventaja en el empleo para los titulados recientes de EFP. En cambio, la tasa de empleo de las personas que solo tienen cualificaciones generales de grado medio fue del 64,1 %. Los adultos jóvenes que solo poseían una cualificación de bajo nivel estaban en mayor desventaja en el mercado laboral, con una tasa de empleo del 56,4 % en 2017.

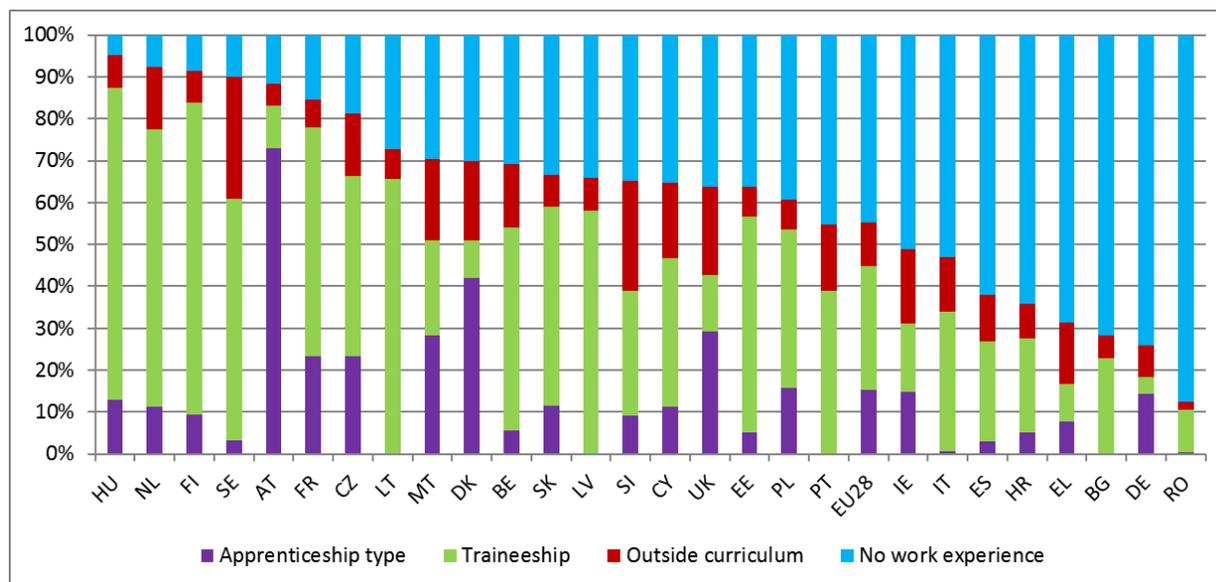
Gráfico 22: Tasa de empleo de los titulados recientes por niveles educativos alcanzados, 2017



Fuente: Eurostat, EPA. Nota: adultos jóvenes de 20 a 34 años. Los datos sobre los titulados con cualificaciones bajas incluyen a todos los adultos jóvenes no inscritos en actividades de enseñanza o de formación sin importar cuánto tiempo haya pasado desde que terminaran sus estudios. Los datos sobre los titulados con cualificaciones medias y altas solo incluyen a las personas que se han graduado entre 1 y 3 años antes de la encuesta.

Una manera de mejorar los resultados de los jóvenes en el mercado laboral es brindarles la oportunidad de exponerse a un entorno de trabajo real, ya sea mediante el aprendizaje en el lugar de trabajo (en empresas) o las formaciones de aprendices, ambos vinculados a su programa de estudios. Las personas que han tenido esta experiencia durante sus estudios pueden encontrar trabajo con más facilidad y pueden incluso tener la posibilidad de solicitar puestos superiores. No obstante, como se muestra en el gráfico 23, menos del 50 % de las personas que tienen cualificaciones de EFP afirma haberse beneficiado de dicha experiencia durante sus estudios. Una proporción aún menor tuvo una experiencia más significativa de aprendizaje en el lugar de trabajo a través de una formación de aprendices. La mayor proporción de estudiantes de EFP con acceso al aprendizaje en el lugar de trabajo (más del 90 %) se encuentra en Hungría, los Países Bajos, Finlandia y Suecia.

Gráfico 23: Acceso a aprendizaje en el lugar de trabajo y formación de aprendices en la EFP, 2016



Fuente: Eurostat, EPA. Código de datos en línea: [lfsa_16feduc]. Nota: adultos jóvenes de 15 a 34 años con una cualificación profesional de enseñanza secundaria superior o enseñanza postsecundaria no terciaria. No se dispone de datos para LU. No se dispone de datos sobre «formación de aprendices» para BG, LV, LT y PT. Los datos para DE pueden no ser representativos debido a una importante falta de respuesta.

Los adultos poco cualificados a menudo se encuentran en una situación de clara desventaja en el mercado laboral respecto a otros adultos que han permanecido más tiempo en el sistema educativo. En la UE, el coeficiente entre los adultos poco cualificados y el número de puestos de trabajo que requieren bajos niveles de cualificación es de tres/uno de media (cuadro 2). Dicho de otro modo, hay tres veces más adultos poco cualificados que trabajos que solo requieren un bajo nivel de cualificación. La cuestión parece ser más apremiante en países como Malta, Portugal, Grecia, Italia y España, donde el coeficiente es superior a 4. Esto puede suponer en última instancia una vinculación más débil con el mercado laboral, una mayor incidencia de trabajo precario, un mayor desempleo y el riesgo de apartarse por completo del mercado laboral.

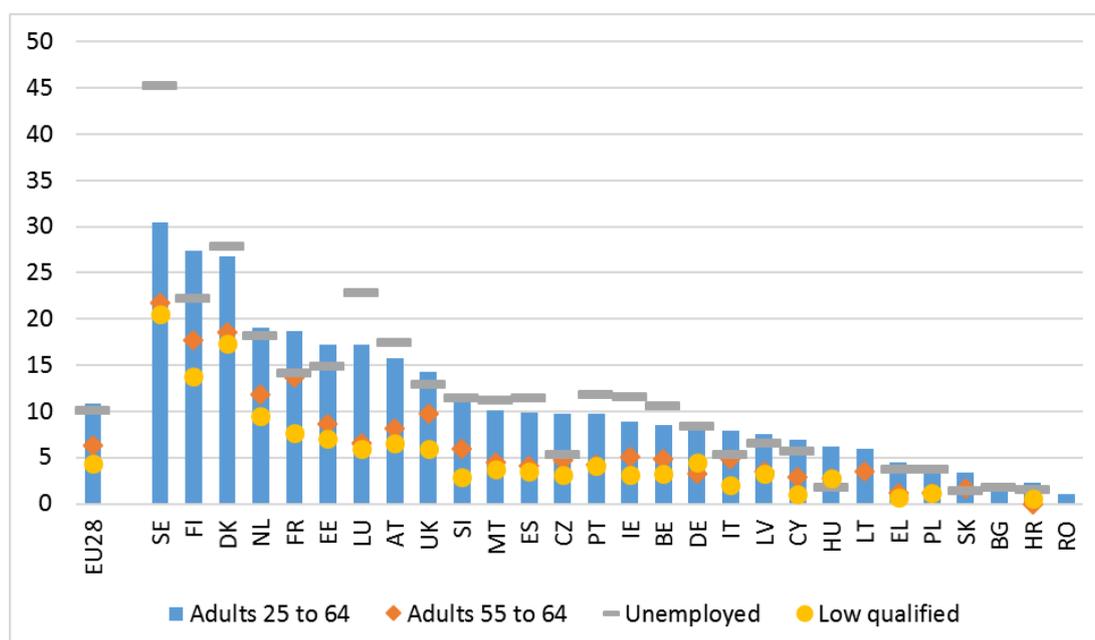
Cuadro 2: Número de adultos poco cualificados y puestos de trabajo de baja cualificación en la UE

	Total de adultos poco cualificados de entre 25 y 64 años (miles)	Total de empleos elementales (miles)	Relación
EU-28	61.353,0	20.210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugal	2.897,3	490,0	5,9
Grecia	1.583,2	268,0	5,9
Italia	12.834,9	2.517,8	5,1
España	10.654,1	2.409,0	4,4
Suecia	751,0	231,1	3,2
Rumanía	2.417,4	776,4	3,1
Bélgica	1.386,0	449,6	3,1
Croacia	366,5	119,4	3,1
Francia	7.200,6	2.692,9	2,7
Luxemburgo	64,8	24,6	2,6
Países Bajos	1.902,2	742,0	2,6
Reino Unido	6.744,3	2.641,3	2,6
Irlanda	443,0	176,3	2,5
Finlandia	329,0	148,3	2,2
Austria	728,4	337,3	2,2
Eslovenia	140,7	67,5	2,1
Bulgaria	677,2	333,0	2,0
Alemania	6.116,8	3.154,2	1,9
Hungría	857,9	460,4	1,9
Dinamarca	527,3	302,3	1,7
Chipre	88,1	53,5	1,6
Estonia	80,4	51,5	1,6
Polonia	1.617,0	1.041,6	1,6
Chequia	367,2	266,3	1,4
Eslovaquia	272,2	217,3	1,3
Letonia	100,7	106,7	0,9
Lituania	79,4	115,1	0,7

Fuente: Eurostat, EPA, 2017.

Las personas con bajo nivel de capacidades y las personas mayores tienen menos probabilidades de participar en programas de educación de adultos. En 2017, la tasa de participación en la educación de adultos en la UE para las personas poco cualificadas y las personas mayores ha sido dos veces menor que la tasa global de participación, del 10,9 % (gráfico 24). Incluso los desempleados, que deberían ser un grupo especialmente adecuado para la adquisición de nuevas capacidades, tienen menos probabilidades que un empleado medio de participar en actividades de aprendizaje. Esta tendencia también se observa en países donde la participación global en la educación de adultos es cercana o superior a la media de la UE.

Gráfico 24: Participación en la educación de adultos por grupo demográfico

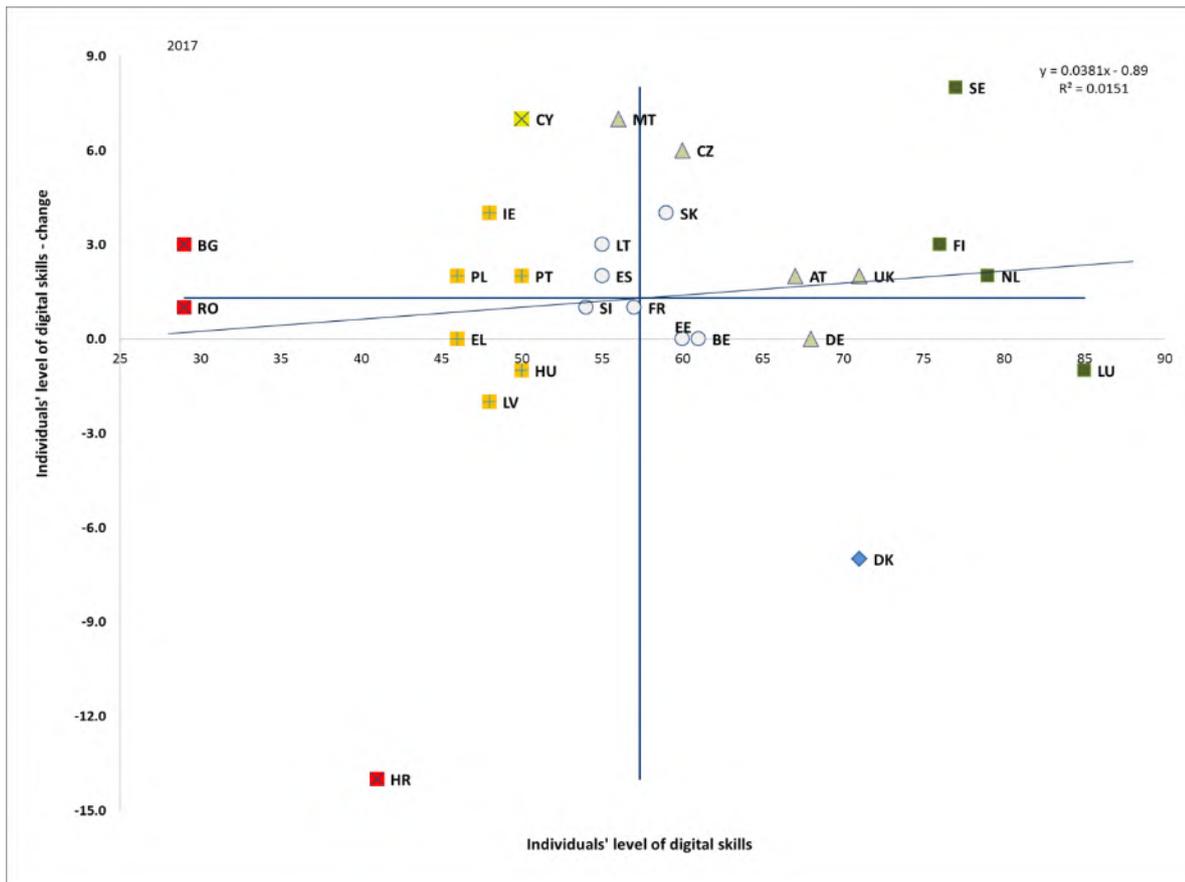


Fuente: EPA de la UE, 2017

El nivel de capacidades digitales no crece con rapidez y la persistente brecha entre los países con los mejores y los peores resultados apunta a una Europa digital de dos velocidades. En la UE, de media, el 57 % de la población de entre 16 y 64 años tenía al menos capacidades digitales básicas en 2017. Unas capacidades digitales bajas pueden tener un impacto en la productividad y el potencial de crecimiento, pero también en la exclusión social para una parte importante de la población, a la luz de los cambios en las modalidades para la satisfacción de servicios y la repercusión de la tecnología en el mundo del trabajo.

El nivel es especialmente bajo en Bulgaria, Rumanía y Croacia («situaciones críticas»). En otros seis países (Grecia, Polonia, Portugal, Letonia, Irlanda y Hungría, todos clasificados como «en observación») es comparativamente superior (alrededor del 50 %), pero sigue siendo bajo en comparación con la media. Los mejores resultados se dan en Luxemburgo, los Países Bajos, Suecia y Finlandia, con tasas superiores al 75 %.

Gráfico 25: Porcentaje de personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. No se dispone de datos para IT.

La orientación sobre oportunidades de aprendizaje puede fomentar eficazmente la demanda de aprendizaje a nivel individual y la participación en el aprendizaje. El marco de evaluación comparativa sobre capacidades y educación de adultos⁴² ha señalado que proporcionar orientación sobre oportunidades de aprendizaje es un estímulo estratégico clave para promover la participación en la enseñanza de los adultos. Según los últimos datos (2016) sobre acceso a servicios de orientación para el aprendizaje, proporcionados por la Encuesta sobre la educación de adultos,⁴³ existe una fuerte relación positiva entre la proporción de adultos (de entre 25 y 64 años) que reciben orientación y la proporción de aquellos que finalmente participan en la enseñanza⁴⁴. Mientras que los servicios públicos de orientación representan un instrumento político común en la mayoría de los Estados miembros, su cobertura en cuanto al alcance varía considerablemente de un país a otro. En particular, como muestra el gráfico 26, en 2016 la proporción de adultos que habían recibido información o asesoramiento gratuitos sobre oportunidades de aprendizaje de parte de instituciones u organizaciones en los últimos doce meses osciló del 1,5 % de Rumanía a casi el 56 % de Suecia (media de la UE: 24,3 %).

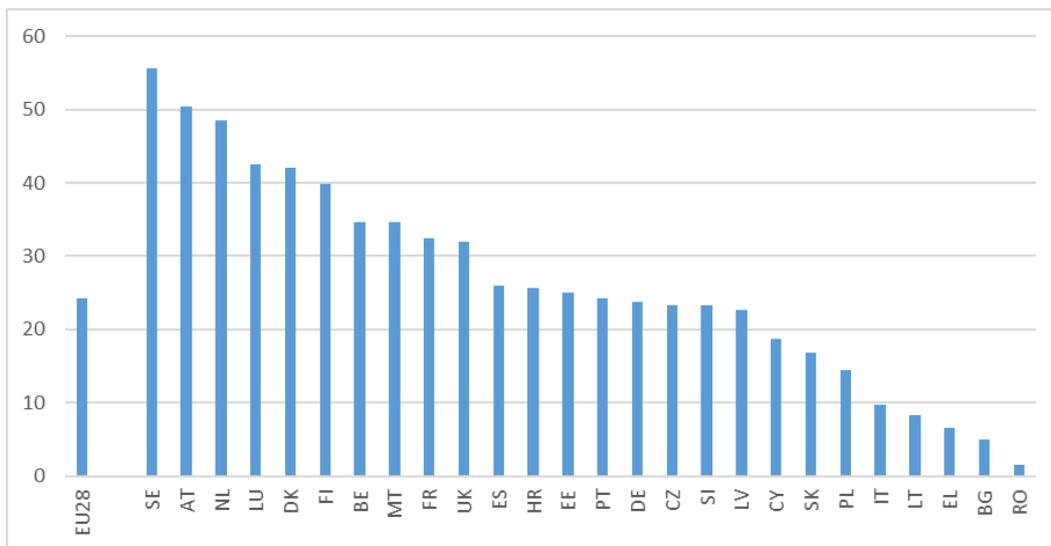
⁴² La DG EMPL colaboró con los Estados miembros (en consulta con la DG EAC) para elaborar un marco integral para la evaluación comparativa de las capacidades de los adultos y los sistemas de educación de adultos en la UE, desde una perspectiva entre países. El marco se basa en una estrategia de tres fases que fue aprobada por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social en junio de 2017. En una primera fase, se debaten los grandes retos clave en el ámbito de las capacidades y la educación de los adultos y se determinan una serie de indicadores de resultados de alto nivel (tasas de empleo, productividad y desfase de capacidades). En una segunda fase, se determinan una serie de indicadores de rendimiento, incluida la proporción de adultos con capacidades medias y altas, la participación de los adultos en la enseñanza, las capacidades digitales y la proporción de empleos que requieren capacidades medias y altas. En cuanto a la tercera fase, se sigue un planteamiento temático para determinar estímulos estratégicos clave que sean eficaces para mejorar los resultados en términos de capacidades de los adultos y sistemas de educación de adultos: iniciativas destinadas a implicar a los grupos desfavorecidos en la enseñanza, como las personas desempleadas y las poco cualificadas; y medidas para apoyar/incentivar a las empresas a formar a su personal. Estos últimos indicadores se presentan en el presente apartado.

⁴³ Los datos cubren una gama de servicios (como el suministro de información, la evaluación, las capacidades de gestión de carrera, la orientación y el asesoramiento) destinados a ayudar a los alumnos o los alumnos potenciales a hacer elecciones respecto a las posibilidades de educación y formación.

⁴⁴ Comisión Europea (2015): *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe* [«Análisis en profundidad de las políticas de aprendizaje de adultos y su eficacia en Europa», documento en inglés].

En países como Bulgaria, Grecia, Lituania e Italia, menos del 10 % de los adultos se benefició de este tipo de servicios gratuitos, mientras que la participación en la enseñanza es también relativamente baja durante el mismo período de referencia (29 % frente a una media de la UE del 43 %). Por otro lado, en Suecia, Austria, los Países Bajos, Luxemburgo y Dinamarca, más del 40 % de los adultos recibió orientación sobre oportunidades de aprendizaje. Este puede considerarse uno de los factores determinantes de la relativamente elevada tasa de participación en la enseñanza de adultos registrada en estos países (57 % frente a una media de la UE del 43 %).

Gráfico 26: Proporción de adultos que reciben orientación sobre las oportunidades de aprendizaje de adultos, 2016



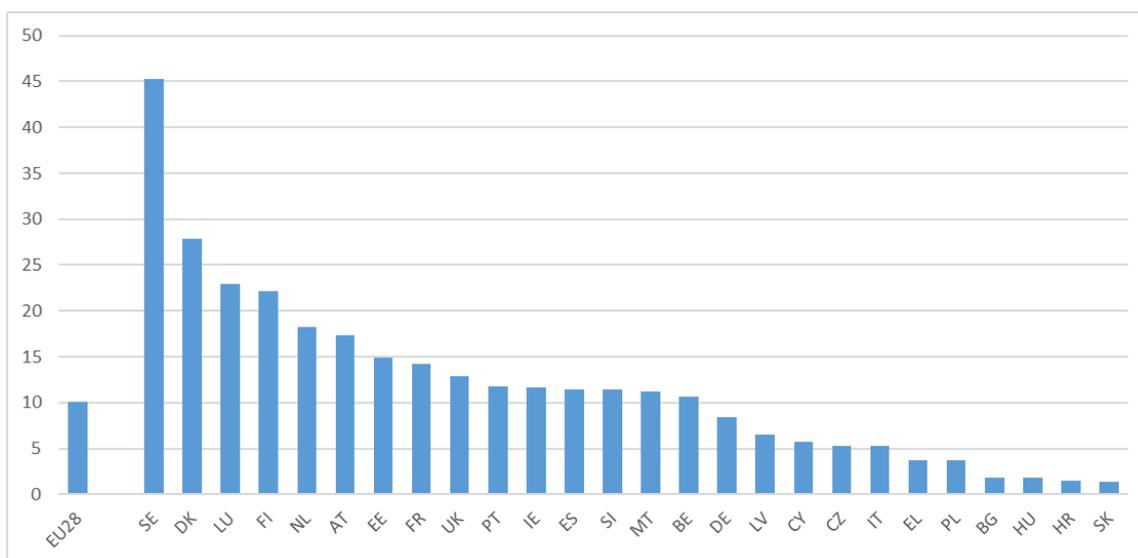
Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la educación de adultos. Los datos corresponden a 2016. Faltan datos para Irlanda y Hungría.

Las medidas de formación para implicar a las personas desfavorecidas son especialmente importantes. Pueden adoptar diversas formas, entre ellas, por ejemplo, la formación profesional formal o no formal o los programas de desarrollo de capacidades básicas⁴⁵. Los adultos poco cualificados y los desempleados afrontan retos particulares en lo que respecta al acceso al aprendizaje. Según los datos de la EPA, en 2017, la proporción de adultos desempleados que habían participado en cualquier tipo de actividad de formación durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la encuesta (como proporción de todos los adultos desempleados) oscilaba entre casi el 1,5 % en Eslovaquia y casi el 45 % en Suecia (media de la UE: 10,1 %) (gráfico 27). Aparte de Eslovaquia, en países como Croacia, Hungría, Bulgaria, Polonia, Grecia, Italia, Chequia, Chipre, Letonia y Alemania, menos del 10 % de los adultos desempleados participan en la enseñanza. Por otro lado, en Dinamarca, Luxemburgo y Finlandia, la tasa de participantes supera el 20 %. Al observar la proporción de adultos poco cualificados⁴⁶ que habían participado en alguna actividad de formación durante las cuatro semanas inmediatamente anteriores a la encuesta (como proporción de todos los adultos poco cualificados), surgen también importantes discrepancias entre los Estados miembros (gráfico 28). Menos del 1 % de los adultos poco cualificados participan en la enseñanza en Chipre, Grecia y Croacia, mientras que más del 10 % lo hacen en Suecia, Dinamarca y Finlandia (media de la UE: 4,3 %).

⁴⁵ Véanse, por ejemplo, ESRI (2012): *Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed* [«Alfabetización, aritmética elemental y activación entre los desempleados», documento en inglés]; Shaw, N., y Armistead, C. (2002): *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4* [«Evaluación del Union Learning Fund, año 4», documento en inglés], Londres, Department for Education and Skills; Casey, H., et al. (2006): *You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement* [«No esperas de un profesor de matemáticas que enseñe a enyesar: incorporar la alfabetización, la lengua y la aritmética en los programas de formación profesional para mayores de 16 años; su impacto en el aprendizaje y los resultados», documento en inglés], NRDC.

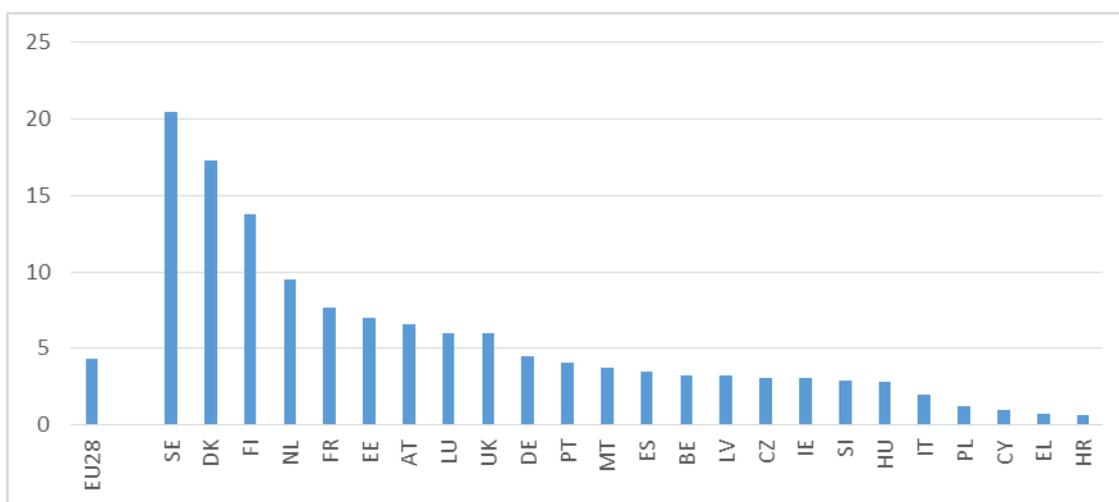
⁴⁶ Por «poco cualificados» se entiende en este caso las personas con el nivel más bajo de educación secundaria (niveles 0 a 2 de la CINE).

Gráfico 27: Proporción de adultos desempleados que participan en el aprendizaje (como proporción de todos los adultos desempleados), 2017



Fuente: Encuesta de población activa de la UE. Los datos corresponden a 2017. Faltan datos para LT y RO.

Gráfico 28: Proporción de adultos poco cualificados que participan en el aprendizaje (como proporción de todos los adultos poco cualificados), 2017

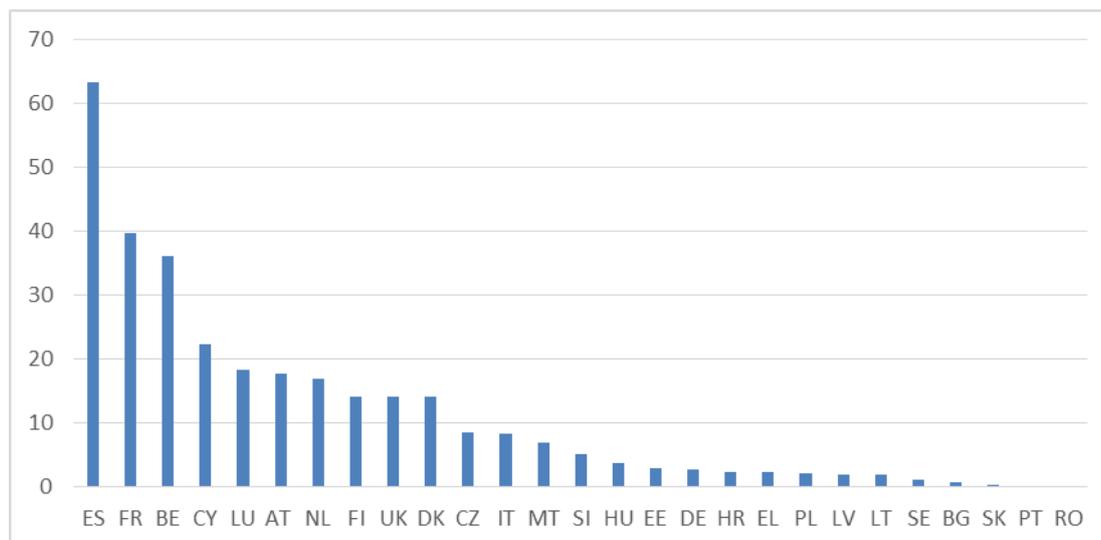


Fuente: Encuesta de población activa de la UE. Los datos corresponden a 2017. No se dispone de datos para RO, BG, LT y SK.

El ofrecimiento de incentivos financieros a los empleadores puede alentar su inversión en la formación del personal. En la mayoría de los casos, son los empleadores los que proporcionan o financian la educación de adultos para su personal, ya que subvencionan a más de dos tercios de todos los adultos que participan en formación relacionada con el trabajo. A pesar del escaso alcance en general, la financiación pública a los empleados es una herramienta política común en los Estados miembros. En general, los incentivos pueden adoptar la forma de incentivos fiscales (créditos fiscales o deducciones fiscales), subvenciones directas para formación (incluida la ayuda de la UE) o planes de financiación a base de impuestos (fondos para formación). También hay pruebas de que los subsidios directos a las empresas (por ejemplo, en forma de subvenciones) pueden ser más eficaces a la hora de guiar la participación de los empleados en el aprendizaje, en comparación con las otras formas de incentivos financieros. La adecuada asignación de ayuda financiera para la formación es importante; por ejemplo, debería centrarse en empresas que se enfrentan a limitaciones financieras y de capacidad, especialmente pymes, a fin de evitar efectos de «peso muerto» (financiación de inversiones que hubieran tenido lugar de todos modos). De hecho, las pruebas demuestran que la cobertura, más que el volumen de la ayuda financiera, tiene un fuerte vínculo positivo con la participación de los adultos en el aprendizaje. Según los últimos datos (2015) sobre ayuda financiera extraídos de la Encuesta sobre la formación profesional permanente⁴⁷, la proporción de empresas que afirman haber recibido algún tipo de cofinanciación pública para actividades de formación durante los doce meses anteriores (lo que refleja la cobertura de la ayuda financiera) oscila del 0,1 % de Rumanía al casi 64 % de España (gráfico 29). Además de Rumanía, también en Portugal, Eslovaquia y Bulgaria la proporción de empresas que reciben este tipo de ayuda financiera es inferior al 1 %. Por el contrario, en Chipre, Bélgica, Francia y España, esta proporción supera el 20 %.

⁴⁷ Los datos forman parte de las estadísticas europeas sobre aprendizaje permanente y cubren los tres tipos de incentivos financieros, concretamente, los subsidios directos a la formación, los incentivos fiscales y las entradas de fondos para formación a base de impuestos. Entre otras cosas, la encuesta proporciona datos sobre los ingresos de las empresas procedentes de fondos colectivos, fondos de inversión u otros fondos para formación y cualquier otra ayuda financiera adquirida del sector público para el suministro de formación profesional continua.

Gráfico 29: Apoyo financiero para formación proporcionado a las empresas, 2015



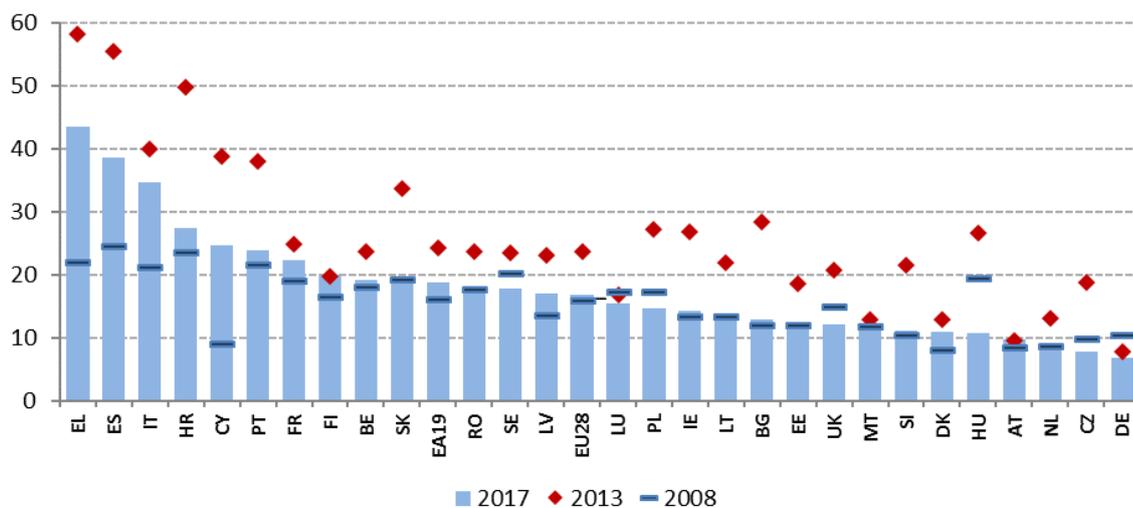
Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la formación profesional permanente. Los datos corresponden a 2015 y muestran la proporción de empresas con diez o más empleados que declaran haber recibido ayuda financiera pública para el suministro de formación durante el año de referencia (2015). Faltan datos de Irlanda.

La situación de los jóvenes en el mercado laboral continúa mejorando, de acuerdo con el fortalecimiento del entorno macroeconómico.

En la UE, la tasa de desempleo juvenil se redujo desde el máximo del 23,7 % en 2013 al 16,8 % en 2017. No obstante, es todavía más elevada que en 2008 y sigue estando por encima del 30 % en algunos Estados miembros (Italia, España y Grecia). La dispersión de la tasa de desempleo juvenil va disminuyendo con el tiempo (véase el gráfico 30), observándose las mayores reducciones en los países con niveles más altos, aunque con algunas excepciones (Italia, Francia y Bélgica) donde el descenso es bastante lento. En el extremo opuesto, se han conseguido importantes reducciones en Chequia, Hungría, Eslovenia, Bulgaria, Irlanda y Polonia, que se encontraban muy por debajo de la media de la UE en 2017. Los jóvenes y las jóvenes presentan niveles y tendencias similares en cuanto a las tasas de desempleo (un 16,1 % para las mujeres y un 17,4 % para los hombres en 2017).

La recuperación del empleo no siempre conduce a una creación de empleo de calidad, dado que los jóvenes trabajan más a menudo con tipos de contratos atípicos y precarios, como trabajos temporales, trabajos involuntarios a tiempo parcial y trabajos con salarios más bajos. En 2017, el 43,9 % de los trabajadores jóvenes (desde el 42,2 % de 2013) trabajaban con un contrato temporal (en comparación con el 12,2 % de los trabajadores de entre 25 y 54 años), con una cifra de siete de cada diez en Eslovenia y España.

Gráfico 30: Tasa de desempleo juvenil (de 15 a 24 años), comparación plurianual

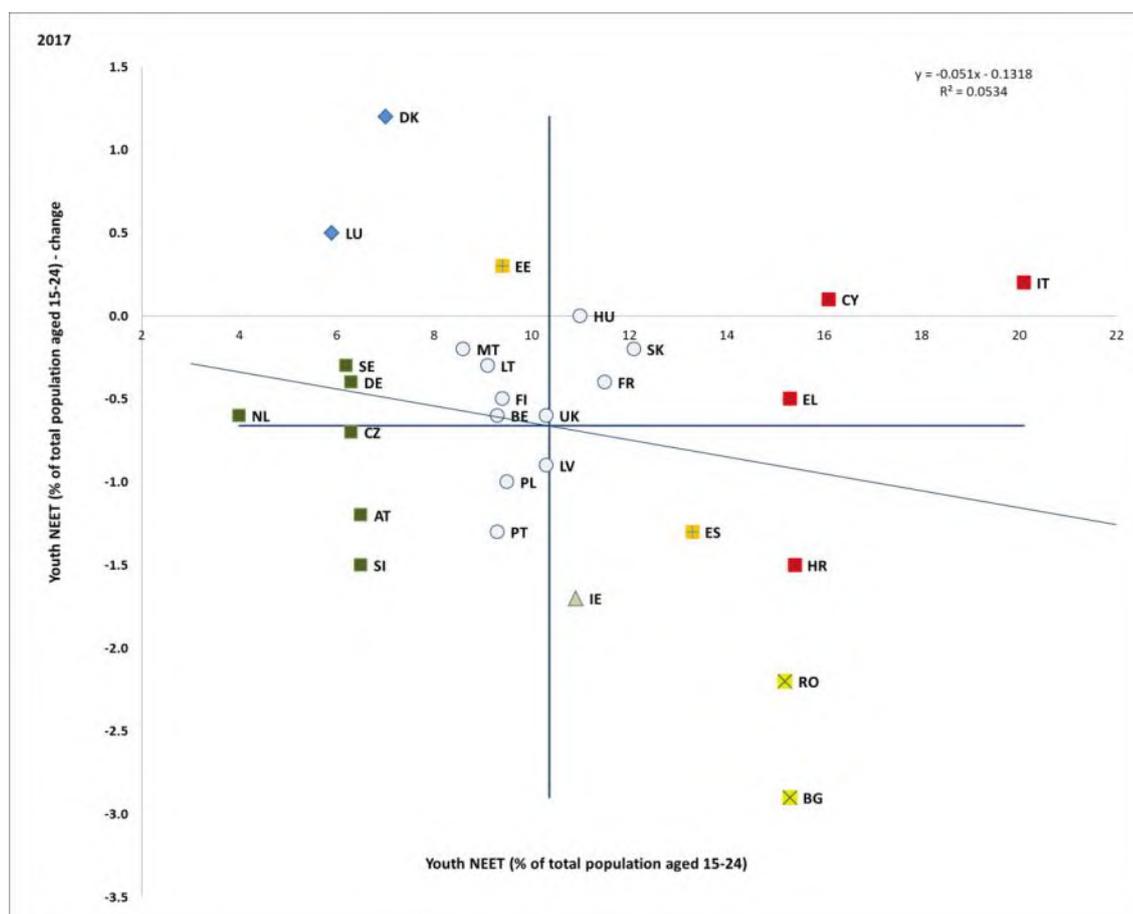


Fuente: Eurostat, EPA.

Además de las personas que trabajan o buscan un trabajo, una parte considerable de los jóvenes de 15 a 24 años son económicamente inactivos. En 2017, un total de casi 6 millones de personas de 15 a 24 años no estudiaban, ni trabajaban ni seguían formación alguna (ninis) en la UE. Esto equivale al 10,9 % de la población en ese grupo de edad, reduciéndose desde un máximo del 13,2 % en 2012 y de nuevo en el nivel de 2008 (10,9 %). Esta reducción se debió principalmente a los ninis desempleados que encuentran un puesto de trabajo. Como se muestra en el gráfico 31, todavía se registran tasas de ninis superiores al 15 % en varios países (Italia, Chipre, Bulgaria, Croacia, Grecia y Rumanía). El número de ninis está aumentando en Luxemburgo y Estonia y, lo que es más preocupante, en los dos países con las tasas más altas (Chipre e Italia, ambos en «situaciones críticas»)⁴⁸. Por este motivo, la convergencia es solo limitada, como indica la pendiente ligeramente negativa de la línea de regresión. En un tono más positivo, se están observando importantes reducciones en Bulgaria y Rumanía («débiles pero en mejoría»), que parten de niveles elevados.

⁴⁸ Dinamarca también ha registrado un aumento, lo que debe interpretarse con cautela ya que las series presentaban interrupciones en 2017 y 2016 (véanse también los anexos 1 y 2). También se señalan interrupciones de las series en 2017 en el caso de Bélgica, Irlanda y Malta.

Gráfico 31: Tasa de ninis (de 15 a 24 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales).



Fuente: Eurostat. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

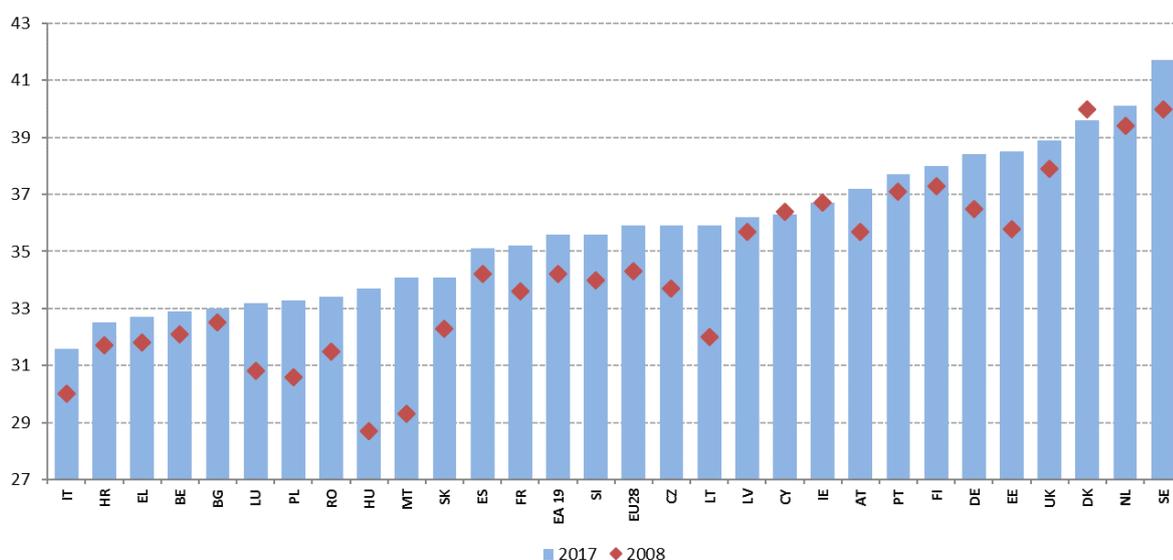
Tras la reducción del desempleo juvenil, la mayoría de los ninis están inactivos, pero con diferencias significativas entre Estados miembros. Las tasas de inactividad son especialmente elevadas en Bulgaria, Rumanía e Italia, mientras que el desempleo predomina en España, Croacia y Grecia. Tener solamente un nivel educativo bajo se ha considerado como el principal factor de riesgo para ser un nini⁴⁹. Entre las mujeres ninis, la inactividad es más frecuente que el desempleo, mientras que entre los hombres ocurre lo contrario.

⁴⁹ Eurofound (2016): Exploring the Diversity of NEETs [«Análisis de la diversidad de los ninis», documento en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

La tasa de empleo de los trabajadores de más edad ha crecido sustancialmente durante la última década. Los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) han capeado la crisis relativamente mejor que otros grupos de edad y han impulsado la mayor parte de la creación de empleo durante la recuperación, con cerca de 7 millones de personas empleadas más entre T2-2013 y T2-2018. De forma más general, como ya se muestra en el capítulo 1, el grupo de edad de 55 a 64 años es un motor muy importante del aumento general de las tasas de empleo en los últimos diez años. En 2017, la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años aumentó al 55,3 %, 1,8 puntos porcentuales más que el año anterior, y se prevé que este incremento constante continúe en el actual entorno de cambio demográfico. Las tasas de empleo de los trabajadores de más edad varían considerablemente de unos Estados miembros a otros, oscilando del 76,4 % de Suecia al 38,3 % de Grecia, con tasas inferiores o próximas al 50 % registradas también en España, Bélgica, Polonia y Malta. La tasa de empleo de las mujeres de 55 a 64 años está creciendo con más rapidez que la de los hombres y se situó en el 50,9 % en 2016.

Desde 2008, la duración media de la vida laboral aumentó en casi todos los Estados miembros, observándose los mayores incrementos (en más de dos años) en Estonia, Lituania, Chequia, Malta, Hungría, Polonia y Luxemburgo. La brecha de género en lo que respecta a la duración de las vidas laborales se está reduciendo, pero sigue siendo significativa, con una participación de las mujeres en el mercado laboral de 4,9 años menos de media que la de los hombres (33,4 frente a 38,3 años en 2017). Esta media es el resultado de grandes variaciones en los Estados miembros y se ve impulsada por múltiples factores, como el acceso insuficiente a los servicios asistenciales, así como las menores edades de jubilación de las mujeres en algunos Estados miembros.

Gráfico 32: Duración media de la vida laboral, comparación 2008-2017

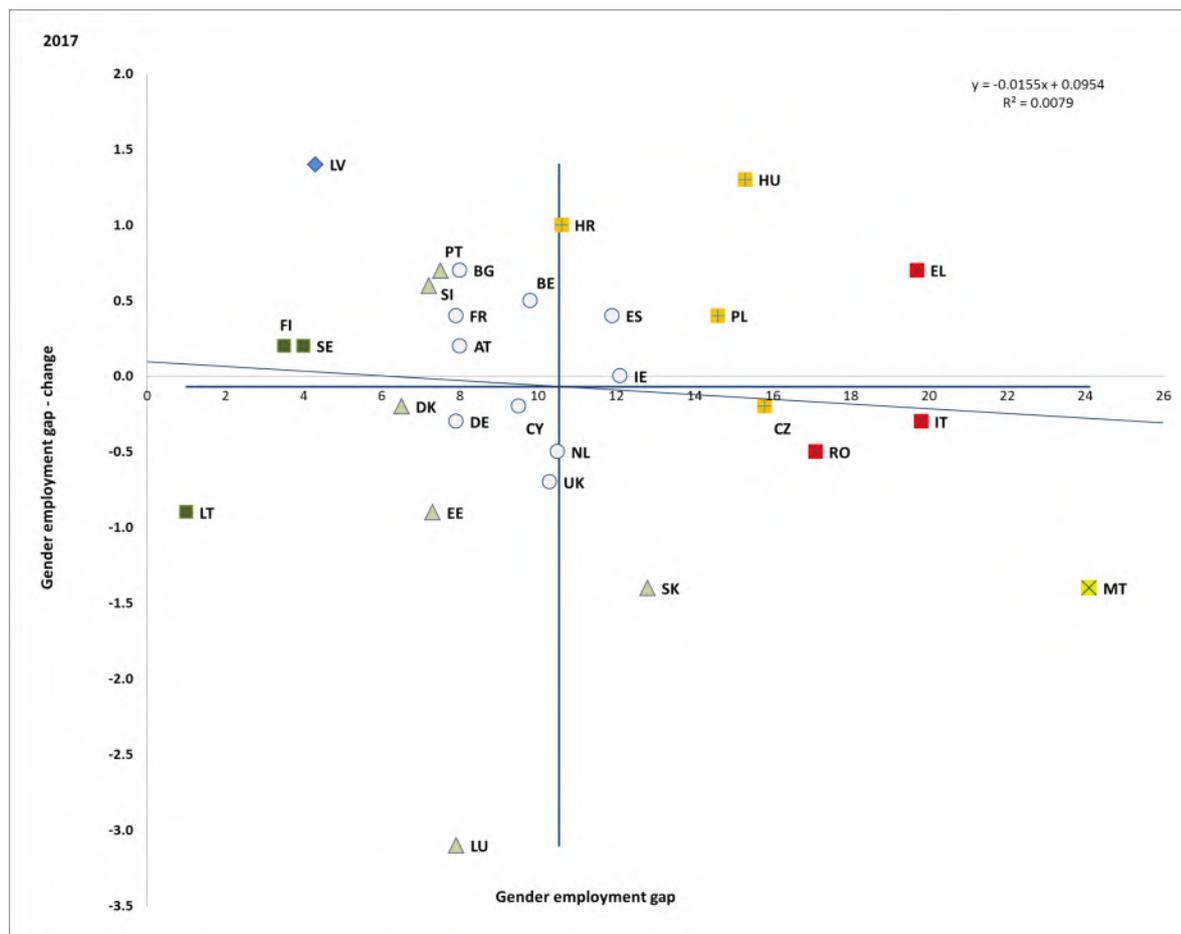


Fuente: Eurostat, EPA.

En 2017, la tasa de empleo de las mujeres continuó su aumento constante. Alcanzó un 66,5 % en comparación con el 65,3 % del año anterior. La tasa de empleo de las mujeres mejoró en todos los Estados miembros, a excepción de Dinamarca⁵⁰ (donde, en todo caso, es muy alta). Oscila entre el 79,9 % de Suecia y el 48,0 % de Grecia, registrándose también tasas bajas (por debajo del 60 %) en España, Malta, Croacia e Italia. Pese a los avances, las mujeres siguen estando menos representadas que los hombres en el mercado laboral en todos los Estados miembros. La brecha de género en el empleo, que es uno de los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, se mantiene elevada, en 11,5 puntos porcentuales. En un contexto de pocas variaciones en comparación con el año pasado, la convergencia entre los Estados miembros es limitada. Italia, Grecia y Rumanía se clasifican como «situaciones críticas», mientras que Malta, que sigue teniendo la mayor brecha de género en el empleo, experimentó una notable mejora en 2017. Se registraron importantes aumentos (de un 1 p. p. o superiores) en Letonia, Hungría y Croacia. A pesar de que en estos Estados miembros la tasa de empleo aumentó para ambos sexos, lo hizo con mucha más rapidez para los hombres que para las mujeres. Letonia, Lituania, Finlandia y de Suecia presentan la brecha de género en el empleo menor.

⁵⁰ No obstante, esta evolución debe interpretarse con cautela debido a las interrupciones en las series cronológicas.

Gráfico 33: Brecha de género en el empleo y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

La brecha de género en el empleo es mayor en términos equivalentes a tiempo completo, ya que las mujeres registran mayores tasas de empleo a tiempo parcial. La brecha de género media en el empleo a tiempo parcial solo se redujo ligeramente en comparación con 2016, y se mantuvo en 23 puntos porcentuales en 2017. En términos generales, en 2017, el 31,1 % de las mujeres de la UE trabajaban a tiempo parcial en comparación con el 8,2 % de los hombres. No obstante, existen grandes diferencias entre Estados miembros. Mientras que la proporción de mujeres que trabajan a tiempo parcial se mantiene tradicionalmente baja en la mayoría de los Estados miembros de Europa del Este (por debajo del 10 % en Bulgaria, Croacia, Lituania, Hungría, Polonia, Rumanía y Letonia), ha alcanzado el 74,1 % en los Países Bajos (22,6 % para los hombres), el 49,9 % en Austria (10,5 % para los hombres) y el 46,8 % en Alemania (9,3 % para los hombres). La disponibilidad de empleos a tiempo parcial constituye un factor importante para que las mujeres se mantengan vinculadas al mercado de trabajo, especialmente cuando tienen hijos. Sin embargo, largos períodos de jornadas de trabajo reducidas pueden generar brechas de género en los salarios y las pensiones, dado que el trabajo a tiempo parcial también se asocia normalmente a unos menores ingresos por hora y a unas cotizaciones más bajas a la seguridad social. Aunque va disminuyendo, el 22,5 % del empleo femenino a tiempo parcial era involuntario en 2017.

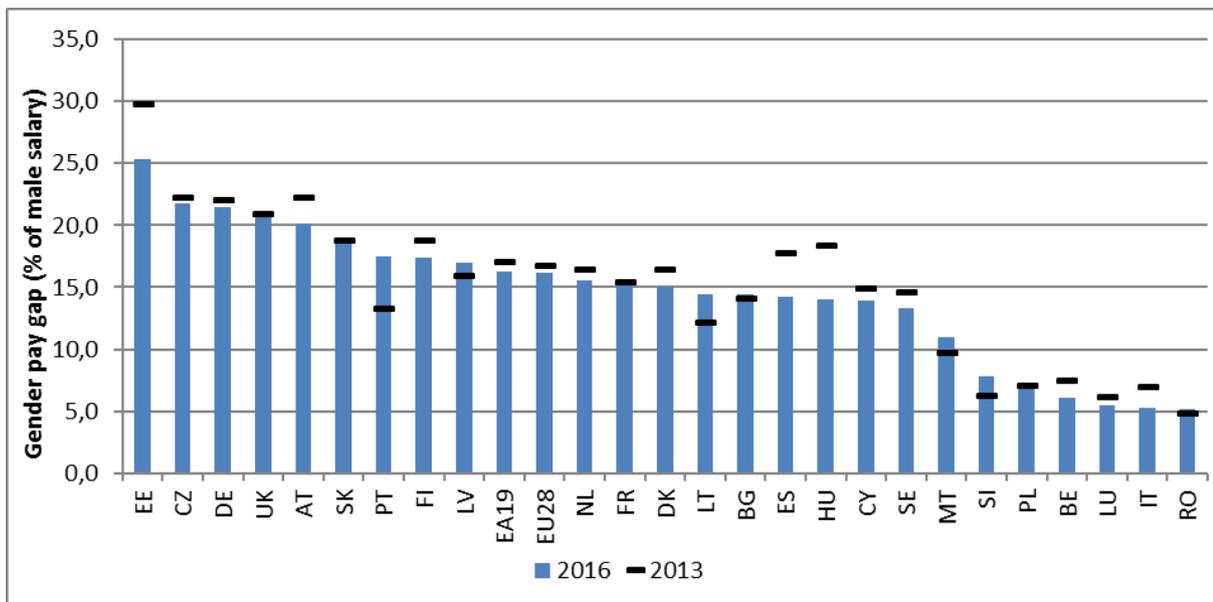
Además de tasas más bajas de empleo, las mujeres también tienden a sufrir una importante brecha salarial. A pesar de que por lo general las mujeres están mejor cualificadas que los hombres⁵¹, la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantuvo estable, en un 16,2 %⁵², en 2016, solo un poco por debajo del valor de 2013 (16,8 %). Las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en los sectores y profesiones peor remunerados y a menudo trabajan en empleos poco cualificados en comparación con sus capacidades. No obstante, parte de la brecha salarial sigue existiendo incluso si se excluyen factores como las diferencias en cuanto a la experiencia, el nivel de educación, el tipo de contrato, etcétera.

⁵¹ En 2017, el 44,9 % de las mujeres de 30 a 34 años de la UE tenía estudios terciarios en comparación con el 34,9 % de los hombres (ver anteriormente en este mismo apartado); en todos los Estados miembros, la tasa de nivel educativo terciario es mayor para las mujeres que para los hombres.

⁵² El indicador de referencia del cuadro de indicadores sociales es la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar (es decir, sin ajustar según las características individuales que pueden explicar parte de la diferencia de ingresos), que debería arrojar una imagen global de las desigualdades entre hombres y mujeres en términos de retribución. Los estudios muestran que la mayor parte de esta brecha se mantiene aunque se tengan en cuenta las diferencias en niveles educativos, opción ocupacional, jornada laboral y otros aspectos observables (por ejemplo, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf). Comisión Europea (2018):

Las diferencias entre los países son considerables. La brecha salarial entre hombres y mujeres sigue estando por encima del 20 % en Estonia, Chequia, Alemania, el Reino Unido y Austria, mientras que los valores más bajos (ligeramente por encima del 5 %) se registran en Rumanía, Italia y Luxemburgo. Desde 2013, la situación ha mejorado considerablemente en Estonia, Hungría y España, mientras que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha aumentado más de 2 puntos porcentuales en Portugal y Lituania. La brecha salarial entre hombres y mujeres se traduce a menudo en una brecha de las pensiones entre hombres y mujeres, que se situó aproximadamente en un 37,2 % en 2016 (disminución de 1,1 p. p. con respecto a 2015). La brecha de las pensiones entre hombres y mujeres más elevada fue la de Chipre, los Países Bajos y Malta (por encima del 44 %), mientras que las más bajas (por debajo del 10 %) se registraron en Estonia, Dinamarca y Eslovaquia.

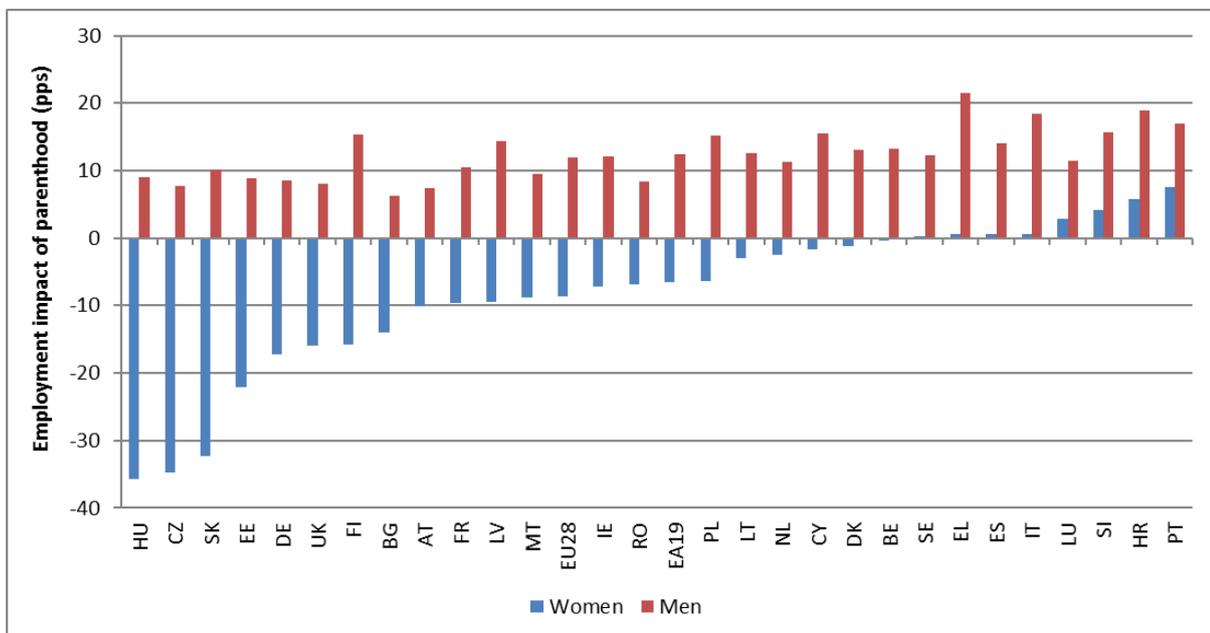
Gráfico 34: Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar, en 2013 y 2016



Fuente: Eurostat. Nota: la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar, se mide como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de asalariados y asalariadas como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados. No hay datos recientes disponibles de Croacia, Grecia e Irlanda.

Las brechas en el empleo tienden a ser mayores para las mujeres con responsabilidades asistenciales. Por ejemplo, la maternidad es uno de los principales factores que obstaculizan la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. En todos los Estados miembros, la brecha de género en el empleo se amplía considerablemente cuando se tiene en cuenta la paternidad. De media, en 2017, la tasa de empleo de las mujeres (de 20 a 49 años) con un hijo de menos de 6 años era 9,2 p. p. inferior a la de las mujeres sin hijos. En Chequia, Hungría y Eslovaquia, la repercusión negativa de la maternidad es especialmente alta (más de 40 p. p.), aunque tiene efectos positivos -pero menores que para los hombres- en Portugal, Luxemburgo, Suecia y Croacia. Por el contrario, la paternidad tiene un efecto positivo en la participación en el mercado laboral de los hombres en todos los Estados miembros de la UE (12,4 p. p. más de media).

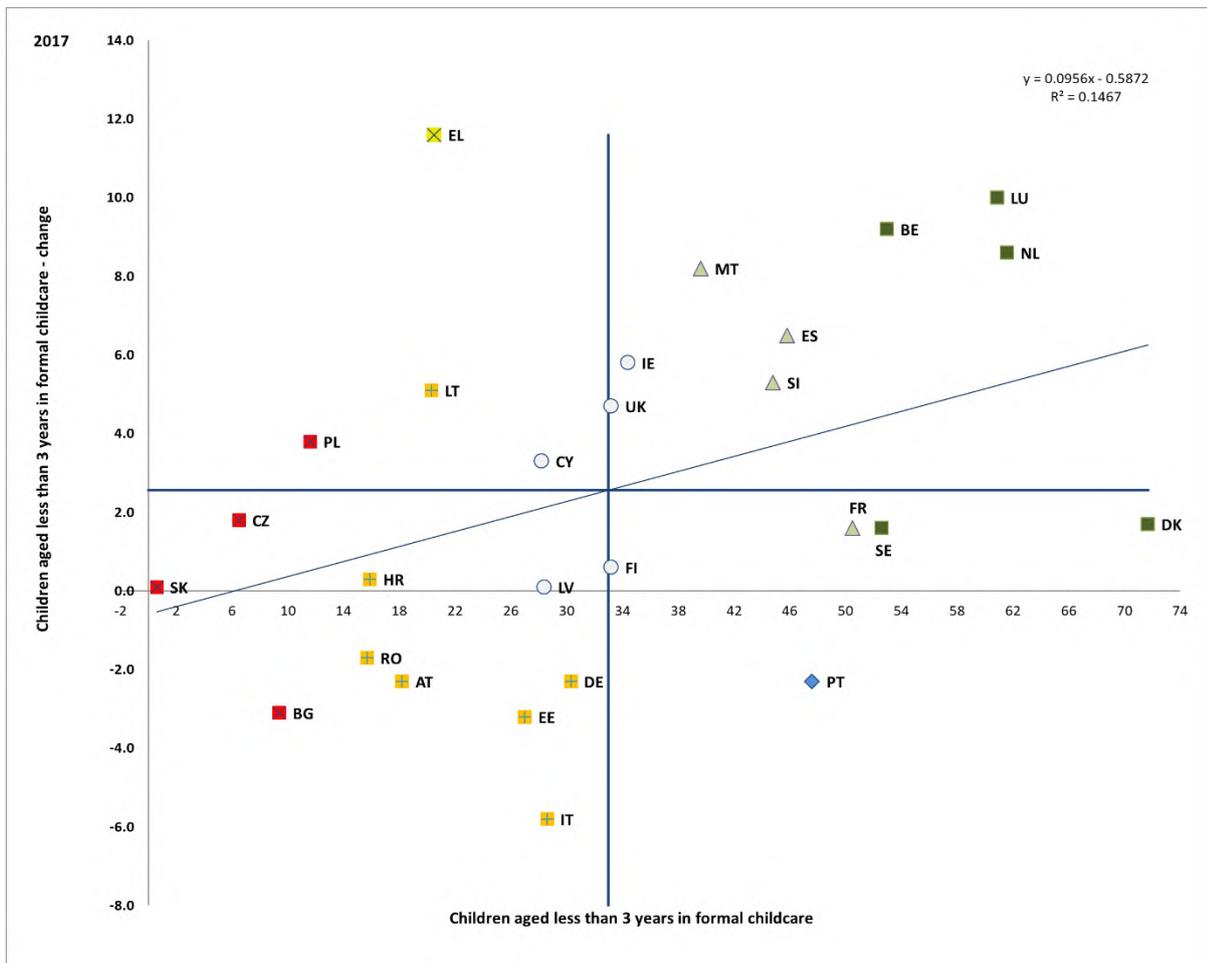
Gráfico 35: Efectos sobre el empleo de la paternidad para hombres y mujeres (de 20 a 49 años) en 2017



Fuente: Eurostat. Nota: los efectos del empleo sobre la paternidad se miden como la diferencia (en puntos porcentuales) de la tasa de empleo de las mujeres (hombres) con al menos un hijo menor de 6 años y la tasa de empleo de las mujeres (hombres) sin hijos.

El acceso desigual a guarderías y servicios de cuidados de larga duración asequibles y de calidad contribuye al efecto negativo de la maternidad sobre el empleo de las mujeres. Como muestra el indicador principal del cuadro de indicadores sociales sobre participación en guarderías oficiales, en 2017, alrededor del 34 % de los niños menores de 3 años estaban matriculados en guarderías oficiales. Esto significa que se ha alcanzado nominalmente el objetivo de Barcelona sobre disponibilidad de guarderías asequibles y de alta calidad para los niños de este grupo de edad. Sin embargo, todavía hay diferencias importantes entre países. Mientras que en Dinamarca la tasa de matriculación se situó por encima del 70 % y en Luxemburgo y los Países Bajos por encima del 60 %, en Eslovaquia, Chequia, Bulgaria estaba muy por debajo del 10 % (estos últimos países, junto con Polonia, se clasifican como «situaciones críticas»). En estos Estados miembros, la falta de regímenes de guarderías oficiales también se traduce en malos resultados en el mercado laboral para las mujeres (en la mayoría de ellos, la brecha de género en el empleo se sitúa por encima de la media de la UE y la paternidad tiene un efecto negativo en las tasas de empleo). En 2017, el 21,6 % de las mujeres con responsabilidades asistenciales de la UE estaban inactivas o trabajaban a tiempo parcial debido a la falta de servicios de guardería y de cuidados de larga duración. En Grecia, España, Croacia y Chipre, esta proporción era muy superior al 50 %, alcanzando máximos históricos en Rumanía y Letonia (por encima del 89 %).

Gráfico 36: Niños menores de 3 años en guarderías oficiales y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EU-SILC. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016.
 Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

La prestación de servicios asistenciales oficiales de larga duración sostenibles, accesibles y de calidad sigue siendo un reto en varios Estados miembros. El subdesarrollo de los servicios asistenciales de larga duración puede ser un gran obstáculo para que las mujeres permanezcan en el mercado de trabajo, pues la atención no profesional suele ser la única opción para muchas familias. El cambio demográfico va a agravar este problema, dado que se estima que el número de personas mayores dependientes aumente en 13 millones entre 2016 y 2070⁵³. Asimismo, los cuidadores no profesionales, la mayoría de los cuales son mujeres, corren un mayor riesgo de sufrir pobreza y dependencia financiera, especialmente cuando se ven forzados a reducir sus horas de trabajo o a dejar su empleo para cuidar a sus familiares, disminuyendo de este modo sus ingresos y sus derechos de pensión.

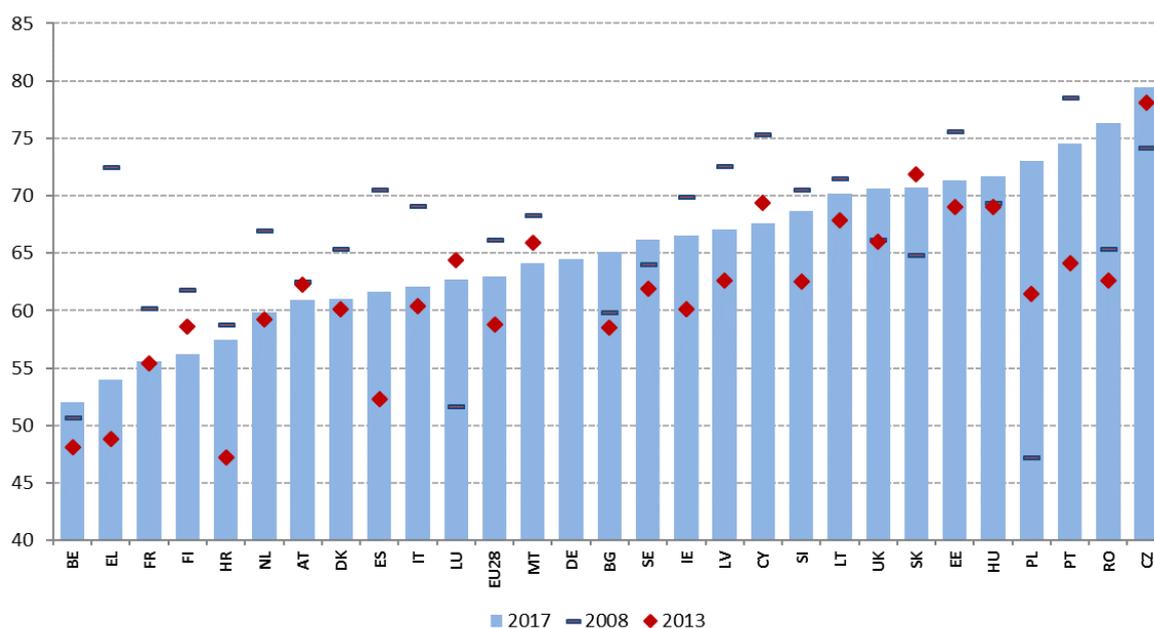
Las mujeres también tienden a verse afectadas por fuertes desincentivos financieros cuando acceden al mercado de trabajo o cuando quieren trabajar más. En particular, cuando el impuesto sobre la renta se aplica a la renta familiar en vez de a la renta individual, los miembros de la pareja que no trabajan y las segundas fuentes de ingresos (a menudo mujeres) pueden enfrentarse a altos desincentivos financieros para participar en el mercado de trabajo o para trabajar más horas. Otros aspectos del sistema fiscal y de prestaciones también pueden desalentar la oferta de mano de obra, incluidas las deducciones basadas en la familia, por cónyuge dependiente y transferibles. En 2016, la trampa de la inactividad calculada para la segunda fuente de ingresos fue especialmente alta en Dinamarca, Alemania, Bélgica y Francia, mientras que la trampa de los salarios bajos fue elevada en Bélgica, Alemania y Luxemburgo⁵⁴. Los elevados costes de los centros asistenciales incrementan las trampas de la inactividad, actuando como desincentivos para aceptar empleos o aumentar el número de horas de trabajo.

⁵³ *Ageing Report 2018* [«Informe sobre el envejecimiento de 2018», documento en inglés], European Economy Institutional Paper 079.

⁵⁴ La trampa de la inactividad para la segunda fuente de ingresos calcula el tipo impositivo marginal efectivo de las rentas del trabajo del segundo miembro de una pareja que pasa de la asistencia social al trabajo. La trampa de los salarios bajos se calcula para una pareja sin hijos en la que la segunda fuente de ingresos aumenta sus ingresos del 33 % al 67 % del salario medio y en la que la fuente de ingresos principal gana el 100 % del salario medio (Base de datos sobre fiscalidad y prestaciones de la Comisión Europea).

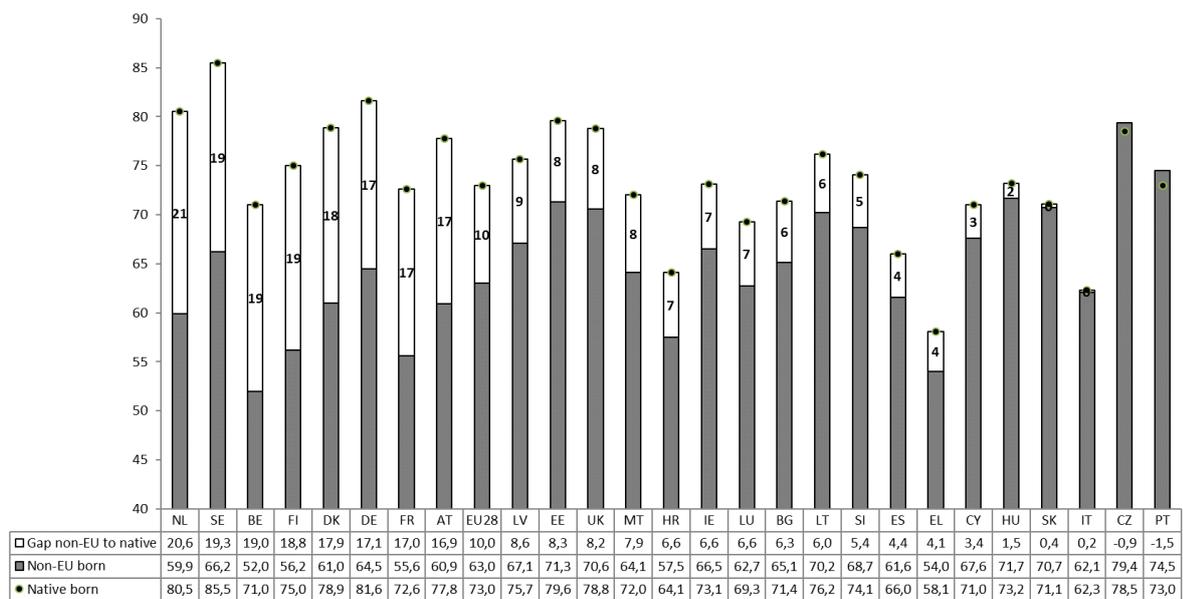
Las personas de origen migrante se benefician solo parcialmente de la mejora general de las condiciones del mercado de trabajo. Aunque las personas nacidas fuera de la UE constituyen una proporción creciente de la población de la UE (el 7,2 % en 2017, en comparación con el 6,6 % de 2014), tienen menos probabilidades de tener un empleo que las personas autóctonas. En 2017, el 63 % de las personas nacidas fuera de la UE en edad de trabajar (20-64 años) estaba trabajando, un nivel mucho menor que el anterior a la crisis (66,2 % en 2008). La brecha en el empleo entre los dos grupos se situó en 10 p. p. en 2017, una situación ligeramente mejor que la de 2016 (10,5 p. p.), pero mucho peor que la de 2008 (4,5 p. p.). En algunos Estados miembros (Finlandia, Suecia, los Países Bajos y Bélgica), esta brecha fue de alrededor o cerca de 20 puntos porcentuales en 2017. La situación es aún más difícil para las mujeres nacidas fuera de la UE. Su tasa de empleo fue del 54,1 % en 2017, con una brecha del 13,6 % con respecto a las mujeres autóctonas. Además, cuando están trabajando, las personas nacidas fuera de la UE tienen más probabilidades de verse afectadas por el riesgo de pobreza de los ocupados que las personas autóctonas.

Gráfico 37: Tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE, comparación plurianual



Fuente: Eurostat. Nota: no hay datos disponibles de 2008 y 2013 con relación a Alemania.

Gráfico 38: Tasa de empleo por país de nacimiento, de 20 a 64 años, 2017



Fuente: Eurostat.

Las dificultades a las que se enfrentan las personas de origen migrante tienden a transmitirse de generación en generación. La proporción de personas de origen migrante está aumentando, especialmente entre los jóvenes⁵⁵, y hay pruebas de que las personas autóctonas con padres nacidos en el extranjero tienen unas tasas de empleo menores que aquellas de origen puramente autóctono⁵⁶. Esto contribuye a su vez a unas tasas de desempleo más altas en algunos grupos de jóvenes desfavorecidos. Los resultados en el mercado laboral varían también de forma notoria por motivo de la migración⁵⁷. No obstante, mientras que las tasas de empleo más bajas en el caso de los migrantes están impulsadas parcialmente por una proporción más elevada de personas con bajo nivel de educación, un nivel más alto de educación⁵⁸ no se traduce en unos resultados de empleo mejores, y existe una significativa infrutilización de las capacidades y cualificaciones de los inmigrantes⁵⁹.

⁵⁵ En la UE, en 2014, alrededor del 20 % de las personas de entre 15 y 29 años tenía origen migrante, ya fuera por haber nacido en el extranjero o por ser autóctonas, pero con al menos uno de los padres nacido en el extranjero. Fuente: Eurostat.

⁵⁶ OCDE (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants* [«¿Convergencia? Movilidad intergeneracional e hijos de inmigrantes», documento en inglés].

⁵⁷ La tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE es más elevada para los que llegan por motivos de estudio o trabajo (71 % en 2014, incluso superior que para los autóctonos) y menor para aquellos que llegan por motivos familiares y para los refugiados. Los migrantes por motivos familiares eran en 2014 el grupo más numeroso entre las personas nacidas fuera de la UE (52 %). Su tasa de empleo era del 53 % en 2014, inferior que para los refugiados (56 %).

⁵⁸ En lo que respecta al nivel educativo, los nacionales de terceros países (de entre 25 y 54 años) tenían más probabilidades de tener un nivel de educación bajo en 2017 (43,6 %) que los ciudadanos del país de acogida (21,2 %), y menos probabilidades de haber llegado a la educación terciaria (el 26,3 % y el 31,6 % respectivamente).

⁵⁹ La diferencia en la tasa de empleo entre las personas nacidas fuera de la UE y las autóctonas es más pronunciada entre las personas con educación terciaria, lo que pone en evidencia que, para los migrantes, la rentabilidad de su educación es más baja que para los autóctonos (véase también el informe *Employment and Social Developments in Europe* de 2015). En 2017, alrededor del 42 % de los nacionales de terceros países con un nivel de educación alto estaba demasiado cualificado: es decir, trabajaban, pero en puestos que requieren un nivel de capacidades medio o bajo, frente a cerca del 20 % de los ciudadanos del país de acogida. No obstante, la brecha entre los dos grupos se había reducido durante los últimos años, de 25 p. p. en 2012 a 20 p. p. en 2017.

La brecha en la tasa de empleo que afecta a las personas con discapacidad indica que hay un potencial sin explotar en la utilización de su talento. En 2016, la brecha en el empleo⁶⁰ entre las personas con y sin discapacidad fue importante en la UE, con una tasa de empleo del 48,1 % para las personas con discapacidad y del 73,9 % para aquellas que no la tenían. Sin embargo, existe una variación sustancial en la brecha entre los Estados miembros⁶¹, desde 14,7 p. p. (Italia) a más de 45 (Irlanda). Además, solo el 59,7 % de las personas con discapacidad en la UE es económicamente activo, frente al 82,2 % de las que no tienen discapacidad, lo que indica que las personas con discapacidad se enfrentan a importantes obstáculos para acceder al mercado laboral⁶². Los países con tasas de actividad similares para las personas sin discapacidad pueden tener tasas de actividad muy diferentes para las personas con discapacidad. La calidad del empleo es también una cuestión importante, dado que en 2016 las personas con discapacidad en la UE eran más propensas a encontrarse en el riesgo de pobreza de los ocupados que la población general⁶³. En cuestión de género, la tasa de empleo de las mujeres con discapacidad (45,9 %) fue solo ligeramente inferior a la de los hombres con discapacidad (50,6 %), y la brecha se invirtió en algunos Estados miembros. Si atendemos a la percepción de calidad de vida general que tienen las personas con discapacidad, Eurofound⁶⁴ señala que la medida en que estas se sienten excluidas de la sociedad varía considerablemente en función de si tienen o no un empleo. Las personas encuestadas con discapacidad que tienen un trabajo afirman sentirse excluidas de la sociedad con mucha menos frecuencia que las desempleadas de larga duración o aquellas que son incapaces de trabajar debido a su discapacidad.

⁶⁰ Los datos proceden de EU-SILC 2015, analizados por la Red universitaria europea de expertos en discapacidades (ANED, por sus siglas en inglés).

⁶¹ La prevalencia de la discapacidad también difiere entre los Estados miembros de manera considerable. Es comparativamente menor en el caso de Irlanda, con un 12,9 % (grupo de edad 16-64), frente a la media de la UE (17 %).

⁶² *Ibidem*.

⁶³ EU-SILC (2017): *In-work at-risk-of-poverty rate by level of activity limitation, sex and age* [«Tasa de riesgo de pobreza de los ocupados por nivel de limitación de la actividad, sexo y edad»] (hlth_dpe050).

⁶⁴ Eurofound (2018): *The social and employment situation of people with disabilities* [«La situación social y laboral de las personas con discapacidad», documento en inglés]. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, de próxima aparición.

3.2.2 Respuesta normativa

Para reducir las tasas de abandono, prevenir la exclusión social y ayudar a la transición de los jóvenes al mercado laboral se necesitan estrategias integrales que se centren en las causas fundamentales del abandono escolar prematuro. Muchos Estados miembros han introducido recientemente medidas para reducir el número de alumnos que abandonan prematuramente los estudios, desde políticas para el apoyo lingüístico a los alumnos con una lengua materna distinta, hasta orientación educativa y profesional en las escuelas, o medidas de apoyo a los alumnos que abandonan prematuramente el sistema de educación y formación para volverse a incorporar a él después. Por ejemplo, en Bulgaria, el proyecto «Tu clase» financia apoyo pedagógico adicional para alumnos en riesgo de abandono escolar, como formación lingüística, clases adicionales para superar deficiencias de aprendizaje o actividades extracurriculares para aumentar la motivación de los alumnos. Suecia apoya económicamente a las escuelas según el origen socioeconómico de los alumnos, a fin de promover una composición social equilibrada y prevenir el abandono escolar prematuro. En España, el plan Proeducar fomenta políticas que refuerzan la calidad y la igualdad del sistema educativo y dan apoyo a programas de segunda oportunidad.

Garantizar el acceso a una educación asequible y de alta calidad, así como apoyar el desarrollo profesional continuo de los profesores, es fundamental para mejorar los resultados educativos de los alumnos. El *Action Plan for Education* de Irlanda se centra en promover y estimular la calidad, la excelencia y la innovación, colmando lagunas fundamentales de capacidades, liderando tecnologías habilitadoras clave y abogando por la inclusión. Una reciente reforma de la educación secundaria en Luxemburgo tiene por objetivo adaptar la educación a las necesidades de los alumnos, concediendo a las escuelas más autonomía para organizar el plan de estudios conforme al perfil por el que opten, diversificando la oferta lingüística e introduciendo planes trienales de desarrollo escolar que cubran aspectos como la orientación, el éxito en los estudios, las actividades extraescolares, la asistencia psicosocial y la mejora de las capacidades digitales. En Croacia, la iniciativa «Escuela para la vida» introduce nuevos planes de estudios basados en un enfoque orientado a los resultados del aprendizaje, que desplaza el enfoque del aula a la experiencia del alumno, reconoce la importancia de la preparación de los profesores e introduce una enseñanza por materias transversales de las competencias clave, como el emprendimiento, «aprender a aprender» o la educación para la ciudadanía. La «Cooperación para la mejor escuela posible» (*Samverkan för bästa skola*) es la iniciativa de Suecia para combatir las desigualdades. Ofrece un apoyo a medida orientado a la práctica y acompañado de medidas de desarrollo profesional del profesorado en las escuelas que afrontan las dificultades más serias a la hora de proporcionar una enseñanza de calidad y en las que una elevada proporción de alumnos no completa sus estudios. Chipre está aplicando un nuevo marco de aprendizaje profesional para el profesorado a fin de mejorar su formación permanente y ha empezado a perfeccionar el plan de estudios preescolar sobre la base de indicadores de éxito y adecuación. En Lituania, el nuevo reglamento sobre formación del profesorado define requisitos de calidad para los programas de estudio y los períodos de prácticas de los profesores; asimismo, especifica posibilidades para la formación y el desarrollo profesional del profesorado y establece criterios para los centros nacionales de formación del profesorado.

La aplicación efectiva de los cambios legislativos para la inclusión de los romaníes en la educación sigue siendo primordial. En Bulgaria, las medidas actualmente en vigor para los estudiantes romaníes incluyen becas y actividades extracurriculares, clases adicionales de búlgaro y actividades con los padres. En julio de 2017, Hungría modificó sus leyes de igualdad de trato y educación pública para garantizar la prohibición de la segregación. Además, en 2017 se han seleccionado centros escolares con malos resultados, una elevada tasa de abandono y un alto riesgo de segregación para recibir ayudas de formación y desarrollo complejo con el fin de aplicar métodos de enseñanza diferenciados. Se están estableciendo agentes antisegregación y grupos de trabajo en los diferentes distritos educativos. En Rumanía, se han ampliado las responsabilidades de las autoridades de inspección escolar y de la agencia de garantía de la calidad (ARACIP) a fin de realizar un seguimiento de la segregación. El Plan de acción revisado para la integración de los romaníes aprobado por el Gobierno eslovaco en febrero de 2017 se está aplicando ya, pero habrá que esperar los resultados. Eslovaquia adoptó un Plan nacional de desarrollo de la educación a diez años que también debería abordar los aspectos de la inclusión y la calidad de la educación, también para los niños romaníes. En Portugal, la Estrategia Nacional para la Integración de las comunidades romaníes 2013-2020 establece entre sus principales prioridades el acceso a la educación, el éxito escolar y el aprendizaje permanente.

Es esencial impulsar la calidad de la educación superior, especialmente con vistas al aumento continuo de las tasas de titulados de nivel educativo terciario. La Comunicación de la Comisión sobre una agenda renovada de la UE para la educación superior, de 2017⁶⁵, destaca la importancia de las medidas destinadas a ampliar la participación en la educación superior, aumentar las tasas de finalización de los estudios, equipar a los alumnos con capacidades y competencias pertinentes para el mundo del trabajo o mejorar la eficacia del sistema de financiación de la educación superior. Varios Estados miembros han anunciado reformas de acuerdo con estos principios. Francia ha aprobado recientemente una ley para apoyar el éxito de los alumnos en la educación superior, especialmente mediante una mejor orientación de cara al acceso, el apoyo durante todos los estudios y la publicación de las competencias esperadas con anterioridad al acceso para las diferentes áreas de estudio. Austria y Chequia han introducido recientemente nuevos sistemas de financiación para la educación superior a fin de promover la diversificación y la calidad. En Polonia, la ley recientemente aprobada sobre educación superior y ciencia (*Ustawa 2.0*) representa un gran esfuerzo de modernización cuyo objetivo es aumentar la calidad en el sector de la educación superior. Portugal introdujo medidas para aumentar la participación en la educación superior, como, por ejemplo, mediante el respaldo a mecanismos de apoyo social para los alumnos procedentes de entornos desfavorecidos con un considerable aumento de las becas, un régimen social para el pago de los derechos de matrícula en varios plazos, y la aplicación del programa redefinido «+Superior», con el objetivo de promover y apoyar la participación en regiones con menor densidad de población y menor demanda.

Los Estados miembros siguen procurando que las capacidades y las cualificaciones sean más fáciles de entender en toda Europa. Todos los Estados miembros tienen marcos nacionales de cualificaciones organizados en torno al principio de los resultados del aprendizaje. Casi todos (veintisiete) han equiparado sus niveles de cualificaciones con el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), y veinte de ellos indican el nivel del MEC en sus cualificaciones, haciéndolas más claras y más fácilmente comparables (Alemania, Austria, Bélgica, Chequia, Dinamarca, Eslovenia, Estonia, Finlandia, Francia, Grecia, Hungría, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburgo, Malta, los Países Bajos, Portugal y el Reino Unido).

⁶⁵ COM(2017) 247 final

Un número cada vez mayor de Estados miembros tienen en cuenta el aprendizaje fuera del marco de la educación y la formación institucional. En quince países, se ha establecido un mecanismo de coordinación para promover el intercambio y la coherencia de los esfuerzos de validación entre los distintos sectores de la educación y la formación, el mercado de trabajo y el tercer sector (Bélgica, Dinamarca, Eslovaquia, España, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía y Suecia). En la mayoría de los países se están intensificando los vínculos entre los marcos nacionales de cualificaciones (MNC) y la validación. La validación puede conducir a cualquiera de las cualificaciones incluidas en el marco en once países (Bélgica, Francia, Irlanda, Letonia, Malta, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía y Reino Unido) y a créditos para la obtención de una cualificación en otros cuatro (Dinamarca, Eslovenia, España y Estonia).

Los Estados miembros están avanzando hacia un planteamiento estratégico integral de la gobernanza de las capacidades. En 2016, en el marco del paquete de la Agenda de Capacidades, el Consejo adoptó una Recomendación relativa a itinerarios de mejora de las capacidades, con el objetivo de responder a las carencias de capacidades, la desigualdad y las necesidades que están surgiendo en el mercado de trabajo, que requieren niveles de capacidades cada vez más elevados. Mediante los itinerarios de mejora de las capacidades, los responsables políticos pueden diseñar y aplicar políticas adaptadas específicamente a las necesidades de los adultos con bajos niveles de capacidades.

Varios Estados miembros han estado trabajando en pro de estrategias nacionales de capacidades, con el apoyo de la Comisión en colaboración con la OCDE (Eslovenia, España, Italia, Portugal y, más recientemente, Bélgica/Flandes). Tras haber completado la fase de diagnóstico y haber determinado los principales desafíos en cuanto a capacidades, Italia y Eslovenia están llevando a cabo la fase de acción del proceso. Portugal ha finalizado tanto la fase de diagnóstico como la de acción e inició su plan de acción en mayo de este año. Letonia y Polonia se embarcarán en sus proyectos sobre estrategia de capacidades más adelante en 2018. En Francia, la reforma de la formación profesional de 2018 establece un nuevo organismo (*France compétences*) con objeto de garantizar un planteamiento general de las necesidades en materia de competencias, la calidad de la formación y los costes.

Se están adoptando medidas adicionales para promover y facilitar el acceso y la participación en la EFP. Luxemburgo ha modificado su legislación relativa al apoyo y el desarrollo del aprendizaje permanente con el objetivo de mejorar la eficacia del gasto mediante la cofinanciación de la formación profesional permanente. Francia destinó fondos adicionales a la formación profesional y de aprendices a través del denominado *Plan d'Investissement Compétence* (PIC), que supone un incremento medio anual de casi el 10 % del gasto público en formación profesional y de aprendices. En Francia, la «Ley sobre la libertad de elegir el futuro profesional propio» tiene por objeto reforzar y fomentar el acceso a la formación profesional continua y al aprendizaje. El programa «Cualificate» de Malta tiene como objetivo reforzar el apoyo financiero a los estudiantes que desean seguir formación profesional.

Los Estados miembros están adaptando sus sistemas de educación y formación profesional para mejorar su adecuación al mercado de trabajo. Eslovenia ha introducido un anexo a los títulos que proporciona a los empleadores información detallada, uniforme y comparable a nivel internacional sobre las cualificaciones profesionales. En el marco de la Reforma de la Educación Técnica, el Reino Unido ha anunciado la introducción de los T-levels, una cualificación técnica que los alumnos de 16 a 19 años podrán obtener como alternativa a los A-levels, la principal cualificación de fin de estudios secundarios. Grecia ha ampliado su apoyo a la formación de aprendices para los titulados en formación profesional secundaria de ciclo superior, que da acceso a cualificaciones de nivel 5 del MEC y tiene por objeto facilitar la transición al mercado de trabajo. Croacia ha modificado la Ley de educación profesional, que estipula la elaboración y el diseño de nuevos planes de estudios profesionales para la adquisición de cualificaciones profesionales según se requieren en el mercado laboral, y también establece un sistema de garantía de la calidad así como centros de competencia regionales. En Chipre, el Gobierno ha introducido medidas destinadas a mejorar la calidad de la educación profesional y la adquisición de las capacidades y competencias exigidas por el mercado de trabajo, concretamente, a través de la promoción de la cooperación entre los proveedores de EFP y la industria en lo que respecta a la formación práctica (mediante prácticas en empresas). En Finlandia, la reforma de la EFP tiene por objeto potenciar la interacción entre las instituciones de enseñanza y formación profesional y el mercado laboral, así como reforzar la flexibilidad de los itinerarios educativos, a fin de acelerar la transición de la educación al empleo. El objetivo de las medidas de reforma de la EFP es desarrollar aún más el aprendizaje y la formación en el puesto de trabajo y facilitar los itinerarios de aprendizaje individuales y el desarrollo de competencias. La reforma de la educación superior y la ciencia exige que las instituciones de enseñanza superior profesional impartan a los estudiantes seis meses de aprendizaje o estudios duales organizados en cooperación con los empleadores, a fin de dotarles de capacidades necesarias para el mercado laboral.

Varios Estados miembros adoptaron diferentes medidas para promover el desarrollo de las capacidades digitales. Bulgaria ha emprendido el proyecto «Educación para el mañana», financiado por la UE, con el objetivo de ayudar a abrir la educación a las tecnologías digitales e introducir métodos de enseñanza innovadores, así como aumentar la motivación para aprender y superar las dificultades en el aprendizaje de contenidos. El Reino Unido crea el National Retraining Scheme (Programa nacional de readaptación profesional), en cuyo marco utilizará 30 millones GBP (34 millones EUR) adicionales para satisfacer necesidades concretas de capacidades digitales. España adoptó un programa de formación en capacidades digitales para los jóvenes profesionales que ofrece a los jóvenes desempleados del Sistema Nacional de Garantía Juvenil formación orientada a la industria digital y a nuevos modelos de negocio. Malta creó un subcomité dentro de su Consejo Nacional de Capacidades para llevar a cabo investigaciones y realizar recomendaciones a fin de abordar los desajustes en las capacidades digitales. Grecia volvió a introducir en 2017 la «Coalición Nacional para la actualización de las competencias del país». En Portugal, la iniciativa INCoDe.2030 es una política pública integrada destinada a mejorar las competencias digitales que aborda el concepto de competencias digitales de una manera amplia, con inclusión del concepto de alfabetización digital, y la producción de nuevos conocimientos a través de la investigación.

Continuar mejorando el empleo juvenil y apoyando la transición de los jóvenes de la educación al mercado de trabajo sigue constituyendo una importante prioridad. En 2017, más de 5 millones de jóvenes se inscribieron en la Garantía Juvenil, y 3,5 millones aceptaron una oferta de empleo, continuaron recibiendo educación, formación de aprendices o períodos de prácticas, y cerca de la mitad de los jóvenes todavía estaban trabajando, estudiando o recibiendo formación seis meses después de dejar de estar registrados en la Garantía Juvenil. Sin embargo, en muchos Estados miembros, la proporción estimada de ninis registrados en este programa a lo largo del año es todavía inferior al 50 %. En un contexto en el que los resultados de los jóvenes en el mercado laboral han mejorado significativamente, las medidas políticas que sustentan la aplicación de la Garantía Juvenil están adquiriendo una orientación más específica.

Los Estados miembros están redoblando sus esfuerzos de inclusión, procurando que los servicios sean más accesibles para los jóvenes y garantizando una mejor identificación de aquellos que tienen necesidades. En Finlandia, los centros de orientación integral para la juventud (*Ohjaamo*, que inicialmente funcionaban con financiación del FSE) se han hecho permanentes y recibirán un importante apoyo financiero, con el propósito de llegar a los jóvenes y prestar servicios integrados. En Alemania, se están introduciendo Agencias de Empleo Juvenil por todo el país. Chipre ha emprendido un proyecto de inclusión respaldado por el Ministerio de Educación en cooperación con el Ministerio de Trabajo y el Consejo de la Juventud de Chipre, que se propone llegar a 4 000 ninis inactivos y proporcionarles apoyo para la activación mediante asesoramiento y formación a medida. En Croacia viene funcionando un sistema de ubicación de ninis desde noviembre de 2017, cuyo objetivo es identificar a ninis que no estén registrados y sus características para conseguir una mejor orientación de las medidas hacia este grupo.

También se introdujeron nuevas medidas para prestar un mejor apoyo a los jóvenes que sufren desventajas múltiples, incluyendo una mejor cooperación entre los servicios de empleo, sociales y educativos. En Austria, la asesoría juvenil ayuda a mantener a los jóvenes en el sistema de educación y formación durante el mayor tiempo posible o, alternativamente, a reintegrarlos en el sistema. En Irlanda, se ha anunciado el Youth Employment Support Scheme (Plan de apoyo al empleo juvenil) en 2018. Ofrece prácticas laborales a los jóvenes solicitantes de empleo que son desempleados de larga duración o que se enfrentan a importantes obstáculos en el acceso al empleo. Los participantes adquieren capacidades sociales y de trabajo básicas en un entorno propicio mientras reciben una paga semanal equivalente al salario mínimo neto. Grecia presentó un Plan de Acción revisado de la Garantía Juvenil con un mayor presupuesto que amplía el abanico de intervenciones para los jóvenes ninis de hasta 29 años de edad.

Los Estados miembros siguen apoyando la demanda del mercado laboral a través de incentivos al empleo y a la iniciativa empresarial, principalmente en forma de subsidios salariales y subsidios a la contratación específicos. En marzo de 2018, Bélgica aprobó una nueva ley para apoyar nuevos empleos de principiantes, que aún no ha entrado en vigor, consiguiendo que el empleo de los jóvenes sin experiencia de entre 18 y 21 años sea menos costoso sin reducir su sueldo neto. Desde julio de 2017 la región de Valonia ha venido ofreciendo incentivos financieros destinados a integrar a los grupos vulnerables, como los jóvenes, los desempleados de larga duración, las personas poco cualificadas y los trabajadores de más edad. Desde septiembre de 2018 se ha instaurado un incentivo a la formación en aquellos sectores en los que existe escasez de mano de obra, para animar a los solicitantes de empleo a formarse en una profesión que tenga perspectivas reales de integración. El objeto de la medida *Coup de poing pénuries* («Puñetazo a la escasez») es ayudar a las empresas a contratar a personas competentes impartiendo una formación personalizada y gratuita para la empresa.

Por último, el Plan de Formación e Inserción ha sido reformado para hacerlo más eficaz y permitir que los solicitantes de empleo adquieran capacidades mediante un contrato y que las empresas formen (posiblemente en el lugar de trabajo) a los futuros trabajadores en función de sus necesidades. España emprendió un nuevo programa de subsidios salariales para 10 000 desempleados de entre 18 y 29 años, con especial énfasis en los titulados de educación superior (6 000 plazas). Asimismo, se concede un período más prolongado de subvención a la contratación de desempleados de larga duración y de beneficiarios de los sistemas de ingresos mínimos. España también ha adoptado una reducción de las cotizaciones a la seguridad social durante tres años para las empresas que transformen los contratos de formación en contratos indefinidos y nuevos subsidios salariales para la primera contratación por parte de jóvenes emprendedores (de hasta 35 años). Se prevé un período más prolongado de subvención para los jóvenes desempleados (de hasta 29 años). Italia ofrece toda una serie de incentivos vinculados a las cotizaciones a la seguridad social, como, por ejemplo, una cotización reducida durante tres años para las empresas privadas que contraten a jóvenes con un contrato indefinido o la exoneración total durante tres años para los empleadores que contraten a jóvenes con contratos indefinidos tras un período de prácticas o un programa de EFP dual y para los empleadores que contraten a jóvenes inscritos en el programa de la Garantía Juvenil. Rumanía ha aumentado el subsidio al empleo para la contratación de ninis y de licenciados jóvenes de 900 lei mensuales (alrededor de 196 EUR) a 2250 lei mensuales (alrededor de 490 EUR). Además, Rumanía ha aumentado la subvención para celebrar contratos de aprendizaje, de 1125 lei mensuales (unos 245 EUR) a 2250 lei mensuales (unos 490 EUR), y para celebrar contratos de prácticas, de 1350 lei mensuales (unos 294 EUR) a 2250 lei mensuales (alrededor de 490 EUR). En Hungría, la cobertura geográfica del programa de prácticas se amplió a todo el territorio en agosto de 2018, para permitir que los jóvenes adquieran experiencia laboral.

En varios Estados miembros se presta una gran atención a la mejora de las capacidades y la reorientación profesional de los jóvenes a través de políticas activas del mercado de trabajo.

En Croacia, el Ministerio de Trabajo y Régimen de Pensiones y el Consejo de Dirección de la Oficina de Empleo Croata adoptaron un nuevo paquete de medidas activas del mercado de trabajo con un mayor hincapié en la formación y la formación en el lugar de trabajo, también para los jóvenes. En España, el Plan de Empleo Juvenil aprobado en diciembre de 2018 incluye medidas para mejorar la adquisición de nuevas competencias, en particular lenguas extranjeras y cibercapacidades, fomentar la movilidad laboral voluntaria y hacer corresponder capacidades y puestos de trabajo en sectores estratégicos.

Los Estados miembros también han seguido adaptando su legislación sobre períodos de prácticas al marco de calidad para los períodos de prácticas⁶⁶ y han seguido creando incentivos financieros para los períodos de prácticas. En Lituania, la nueva Ley sobre el empleo, que entró en vigor el 1 de julio de 2017, distingue entre dos tipos de períodos de prácticas, concretamente, «prácticas voluntarias» (artículo 10) y «formación avanzada» (artículo 39), y establece un marco más claro para las prácticas remuneradas y no remuneradas. En España, la ley presupuestaria de 2018 incluye una asignación financiera para la creación de un bono de formación de la Garantía Juvenil, que supone un apoyo financiero de 430 EUR durante un máximo de dieciocho meses para los jóvenes contratados con contratos de formación o de aprendizaje profesional. En julio de 2018, Rumanía aprobó una ley sobre períodos de prácticas en beneficio de los mayores de 16 años. Dicha ley obliga a los empleadores a ofrecer un pago mensual como mínimo del 50 % del salario mínimo bruto, para un máximo de 720 horas (en un plazo de seis meses). Se ofrecerá una bonificación si se contrata a los aprendices al final de su período de prácticas.

⁶⁶ Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (2014/C 88/01).

Recuadro 2. Aprovechar al máximo el Fondo Social Europeo (FSE)

Con un presupuesto de 86 400 millones EUR para el período 2014-2020, el Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los principales instrumentos de la UE para ayudar a hacer frente a los problemas detectados en las recomendaciones específicas por país (REP). Los programas operativos contribuyen directamente a promover el empleo sostenible y de calidad, fomentar la inclusión social, invertir en educación y formación, y mejorar el desarrollo de capacidades institucional.

Una de las prioridades políticas clave es el empleo juvenil, que se aborda mediante los recursos propios del FSE y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ). El presupuesto del IEJ se incrementó en 2017 hasta los 8 900 millones EUR, que cubren el período de programación 2014-2020 en su totalidad. La Iniciativa de Empleo Juvenil tiene como objetivo específico los jóvenes que no estudian, ni trabajan ni siguen formación alguna (ninis), concentrándose en las regiones de la UE con las tasas de desempleo juvenil más elevadas en 2012.

Más de 15 millones de participantes se han beneficiado de la ayuda del FSE y la IEJ entre 2014 y 2017, incluidos casi 3 millones de desempleados de larga duración (17 %). Los jóvenes menores de 25 años (el 42 % del total de participantes) y las personas con un bajo nivel de capacidades con educación primaria o secundaria de primer ciclo (el 44 % del total de participantes) son los principales grupos destinatarios de estas intervenciones. La aplicación, que experimentó una fuerte aceleración en 2017, debe continuar de forma constante en los próximos años.

Más de 2,4 millones de jóvenes ninis han recibido el apoyo de la IEJ entre 2014 y 2017, de los cuales:

- 1,5 millones de jóvenes han concluido la intervención apoyada por la IEJ,
- 780 000 jóvenes estaban siguiendo una educación/formación, estaban en proceso de obtener una cualificación o tenían un empleo, incluso por cuenta propia, al acabar su participación,
- 550 000 jóvenes recibieron una oferta de empleo, educación continua, aprendizaje o período de prácticas tras su participación.

El 30 de mayo de 2018, la Comisión Europea adoptó una propuesta sobre el Fondo Social Europeo Plus 2021-2027 (FSE+), según la cual este permitiría, dentro del marco más amplio de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos, concentrar más las ayudas en las dificultades detectadas en el Semestre Europeo. En este contexto, el FSE+ fusionará:

- el Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (IEJ),
- Fondo de Ayuda Europea para las Personas más Desfavorecidas (FEAD),
- el Programa para el Empleo y la Innovación Social de la UE y
- el Programa de Salud de la UE.

Según la propuesta, el Reglamento sobre el FSE+ velaría por garantizar que los recursos bajo la línea de gestión compartida se centren en las principales dificultades detectadas, en particular:

- Apoyaría los principios del pilar europeo de derechos sociales y la aplicación de las recomendaciones formuladas conforme al Semestre Europeo.
- Continuaría brindando apoyo a los jóvenes, destinando una asignación mínima a los Estados miembros con altas tasas de desempleo juvenil.
- Fomentaría la inclusión social con un porcentaje mínimo del 25 %.
- Respaldaría las acciones de la Unión en pro de la innovación social, la movilidad y la salud.
- Apoyaría la integración a largo plazo de los nacionales de terceros países, complementando el Fondo de Asilo y Migración.
- Se simplificaría para reducir la carga administrativa de las autoridades u organizaciones nacionales que se benefician de las medidas del FSE+.

Varios Estados miembros prosiguen sus esfuerzos para promover la participación en el mercado laboral de los trabajadores de más edad. En Dinamarca, el acuerdo sobre pensiones refuerza los incentivos para que los trabajadores de más edad permanezcan más tiempo en el mercado laboral. Una serie de iniciativas refuerzan el grado de flexibilidad del sistema de pensiones, incluidos mayores incentivos financieros para posponer la jubilación y establecer planes de pensiones privados. Grecia adoptó un programa de subsidios al sector público y a las empresas, entidades y organizaciones locales con el fin de dar empleo a 10 000 desempleados de larga duración de entre 55 y 67 años. En Malta, los pensionistas jubilados que tengan menos de 65 años y sean autónomos o trabajen a tiempo parcial, podrán pagar su contribución al seguro nacional prorrateada a un tipo del 15 por ciento en vez de al tipo total. Eslovenia introdujo un subsidio destinado al empleo indefinido de las personas mayores de 58 años, dando prioridad a los beneficiarios de prestaciones por desempleo y prestaciones monetarias de asistencia social. El subsidio asciende a 11 000 EUR y se paga al empleador en dos partes (la primera mitad en el momento de la contratación y la segunda mitad tras el decimoctavo salario mensual). Asimismo, se inició un proyecto para ofrecer un apoyo integral a las empresas de cara al envejecimiento activo de los trabajadores. Ambas medidas están cofinanciadas por el FSE. En España, una ley aprobada a finales de 2017 (la Ley 6/2017, de 24 de octubre, de Reformas Urgentes del Trabajo Autónomo) amplía, con carácter general, la posibilidad de que los trabajadores compatibilicen el trabajo y la percepción de una pensión. Además, permite compatibilizar el trabajo y la percepción de la pensión completa cuando el trabajador autónomo haya contratado a un empleado. Por último, de conformidad con la estrategia activa de envejecimiento, en marzo de 2018 se estableció el consejo gubernamental para el envejecimiento activo y la cooperación intergeneracional, compuesto por ministros y representantes de las instituciones profesionales, las ONG y la economía. En Eslovaquia, desde julio de 2018 se ha introducido una cotización a las prestaciones de seguridad social para aquellos pensionistas que trabajen con contratos suscritos fuera de una relación laboral, siempre que la remuneración bruta no supere los 200 EUR.

Muchos Estados miembros siguen realizando esfuerzos en el ámbito de los servicios de guardería y de cuidados de larga duración a fin de eliminar obstáculos que dificulten el empleo de las mujeres. En junio de 2018, Alemania adoptó un programa para la financiación de la atención infantil con el fin de apoyar la ampliación de las plazas de guardería a niños de muy corta edad, para aumentar así el número de mujeres que trabajan a tiempo completo. El programa, con un presupuesto de 3 280 millones EUR, tiene por objeto ofrecer 100 000 plazas de guardería adicionales. Por otra parte, Alemania ha ampliado las prestaciones por cuidados de larga duración en el domicilio familiar en más de 5 millones de euros acumulados desde 2015. Irlanda ha presentado el plan de educación de la primera infancia para niños en edad preescolar. A partir de septiembre de 2018, los niños pueden empezar a beneficiarse del sistema de atención infantil a la edad de 2 años y 8 meses y continuar hasta que alcancen la edad escolar obligatoria. También Grecia ha ampliado la educación preescolar obligatoria de uno a dos años y ha proporcionado 15 millones EUR para 10 000 plazas de guardería adicionales. Algunos Estados miembros han tomado medidas para hacer que la atención infantil sea más asequible. En España, la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas se ha modificado para permitir una deducción de los gastos de guardería para los niños de hasta 3 años de edad, o más mayores según la comunidad autónoma de que se trate. Finlandia bajó las tasas de la educación de la primera infancia para las familias de ingresos bajos y medios. Según las estimaciones, esto supondrá que aproximadamente 6 700 familias adicionales tendrán derecho a beneficiarse de educación y cuidados preescolares gratuitos. Irlanda anunció un único plan de atención infantil asequible que proporcionaría ayuda financiera a la asistencia infantil preescolar y escolar. Bulgaria adoptó medidas destinadas a ofrecer más centros de cuidados de larga duración para los ancianos y las personas con discapacidad. Algunos Estados miembros también tomaron medidas en favor de unos cuidados no profesionales remunerados. Chequia aprobó una ley sobre un permiso especial para los cuidadores (permiso retribuido de hasta tres meses para los cuidadores no profesionales de familiares dependientes). Irlanda planea ampliar el derecho al permiso parental a veintiséis semanas (seis meses) para cada hijo. Si esto se aprobara, las ocho semanas adicionales que contempla esta ley se pondrían a disposición de los padres que ya hubieran hecho uso del derecho vigente de dieciocho semanas. En enero de 2018, Hungría cambió el sistema de financiación de guarderías y miniguarderías para reforzar su sostenibilidad mediante una financiación basada en las tareas. Para lograr el objetivo de aumentar a 60 000 el número de plazas de guardería para el grupo de edad de 1 a 3 años a más tardar en 2020, el Gobierno proporcionó en 2018 10 000 millones HUF (aproximadamente 31 millones EUR) para el desarrollo de guarderías y 11 500 millones HUF (aproximadamente 36 millones EUR) en 2019. Finalmente, Estonia introdujo cinco días adicionales de permiso para cuidadores (remunerados con el salario mínimo).

Una distribución equilibrada de las bajas remuneradas entre mujeres y hombres puede ser especialmente beneficiosa para estimular el empleo de la mujer después de tener hijos. España ha aumentado la duración de la prestación de paternidad de cuatro a cinco semanas. Además, se alcanzó un acuerdo con los interlocutores sociales para ampliar a dieciséis semanas el permiso de paternidad de los empleados del sector público, que se aplicará progresivamente a lo largo de los próximos tres años (ocho semanas en 2019, doce en 2020 y dieciséis en 2021). Chequia introdujo un permiso de paternidad remunerado de una semana. Eslovenia ha reducido la duración del permiso de paternidad de noventa a treinta días, pero ha aumentado considerablemente el importe del subsidio de paternidad, al 100 % del salario. En los Países Bajos, el proyecto de ley por el que se prolonga la duración del permiso de paternidad de dos a cinco días y se conceden cinco semanas adicionales de permiso para los padres se ha enviado al Parlamento. Estonia planea flexibilizar el régimen de permiso parental para permitir que ambos padres se tomen el permiso de manera simultánea.

Algunos Estados miembros están adaptando sus sistemas fiscales y de prestaciones para suprimir los desincentivos al trabajo para la segunda fuente de ingresos de la familia.

Dinamarca adoptó el acuerdo fiscal de 2018 por el que se refuerzan los incentivos para trabajar a tiempo completo, especialmente para los desempleados y los trabajadores a tiempo parcial. España modificó la ley presupuestaria de 2018 para introducir una desgravación en el impuesto sobre la renta para un cónyuge o pareja de hecho dependiente con ingresos bajos. Letonia amplió el alcance de los ingresos no gravables a los cónyuges que no trabajan y cuidan de un hijo de hasta 3 años de edad o de al menos tres hijos de hasta 18 años.

Solo un número reducido de Estados miembros ha tomado medidas para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres. Suecia creó una nueva agencia para el entorno de trabajo que recabará y divulgará información acerca de las políticas sobre el entorno de trabajo, también en lo relativo a la segregación de género en los trabajos. Estonia planea aumentar la transparencia salarial en el sector público y desarrollará una herramienta informática para analizar las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Francia anunció un conjunto de diez medidas para fomentar el cierre de la brecha salarial entre hombres y mujeres. En agosto de 2018, Portugal introdujo medidas para promover la remuneración equitativa entre mujeres y hombres que realizan un trabajo igual o de igual valor. Estas conllevarán la elaboración de un informe anual con información general y sectorial sobre diferencias de género en la remuneración, así como una evaluación por empresa, profesión y nivel de cualificaciones. Se prevén acciones concretas por parte de las inspecciones de trabajo y sanciones contra los empleadores por motivos de trato discriminatorio. En 2018 Alemania emprendió la primera evaluación de la Ley de transparencia en las estructuras salariales, poniendo de relieve el derecho individual a solicitar información salarial y la obligación de informar sobre la igualdad de género y la igualdad de retribución de hombres y mujeres.

Muchos Estados miembros están tomando medidas para promover la integración de las personas de origen migrante mediante planes estratégicos, financiación, legislación y medidas innovadoras. En Finlandia, se introdujeron nuevos modelos para financiar la integración, acelerando el proceso de integración y permitiendo a las personas migrantes combinar la educación y el trabajo de manera flexible. En Malta, se lanzó la Estrategia y Plan de Acción para la Integración de Migrantes («Visión 2020»), como marco para comprender la adecuada integración, en diciembre de 2017. En Bélgica, el programa de integración de la comunidad germanófona se hizo obligatorio para los ciudadanos extranjeros mayores de 18 años, registrados en un municipio a partir de enero de 2018 y que tengan un permiso de residencia válido de al menos tres meses. En Austria, entraron en vigor dos nuevas leyes sobre integración en el verano de 2017, como parte de una iniciativa más amplia para promover la integración. La Ley de integración exige a los refugiados y a las personas con estatuto de protección subsidiaria firmar una «declaración de integración» y asistir a cursos de integración. La Ley federal de asilo se adaptó con efectos a partir del 1 de enero de 2018, dando derecho a los beneficiarios de protección subsidiaria y a los solicitantes de asilo a recibir apoyo a la integración, siempre y cuando parezca muy probable que se vaya a conceder protección internacional.

Promover la integración de los migrantes en el mercado de trabajo es una prioridad para muchos Estados miembros. En Bélgica, el Servicio Público Flamenco de Empleo (VDAB) aplicó su Plan de Acción para 2017, denominado «Integración a través del trabajo». Suecia adoptó medidas para facilitar la integración de los migrantes recién llegados, en particular en el mercado de trabajo, a través de, entre otras cosas, la oferta de educación y formación específicas. La Agencia sueca para el Desarrollo Económico y Regional facilita el contacto y la interconexión entre las mujeres nacidas en el extranjero, especialmente las recién llegadas, y los empleadores. En Estonia, se lanzó una campaña informativa para animar a las segundas y terceras generaciones a acceder a empleos en el sector público. También se puso en marcha un programa piloto de orientación para facilitar el acceso de nacionales de terceros países al mercado de trabajo.

La promoción del acceso a la educación y la formación puede constituir un factor clave para la integración en el mercado de trabajo y en la sociedad en general. En Suecia, en virtud de la obligación de educación y formación, todos los inmigrantes recién llegados de terceros países que se beneficien del Programa de Introducción al Servicio Público de Empleo, y se considere que necesitan educación o formación para poder conseguir un empleo, pueden recibir instrucción para solicitar itinerarios de educación y formación. En Estonia, se acabó de desarrollar en 2017 una plataforma en línea para que los inmigrantes aprendieran estonio. En Finlandia, se efectuaron reformas en la educación básica y profesional destinadas a mejorar el desarrollo de las capacidades lingüísticas de los migrantes. Asimismo, se adoptó una modificación legislativa para alfabetizar a los migrantes en el marco de los sistemas de educación de adultos. Croacia mejoró su sistema de reconocimiento de cualificaciones para los beneficiarios de protección internacional y les permitió finalizar los estudios iniciados en sus países de origen, de forma gratuita. En Alemania, se aplicaron medidas para ayudar a los nacionales de terceros países a integrarse en el mercado de trabajo mediante el reconocimiento de sus cualificaciones académicas y profesionales, así como de sus capacidades no formales.

Los Estados miembros también están adoptando medidas concretas para los refugiados y los solicitantes de asilo. En Bélgica, se ha acordado una cooperación estructural entre la Agencia Federal para la acogida de solicitantes de asilo (Fedasil) y la Agencia Pública de Empleo de Valonia (Forem), con el principal objetivo de facilitar el acceso al empleo a los solicitantes de asilo. En Estonia se introdujo una nueva política laboral («Mi primer empleo en Estonia»), cofinanciada por el Fondo Social Europeo, para los beneficiarios de protección internacional. En Luxemburgo, la Agencia de Empleo creó un servicio para la integración en el mercado de trabajo de los beneficiarios de protección internacional. En los Países Bajos, se lanzó un programa destinado a los beneficiarios de protección internacional y los autóctonos de origen migrante a fin de mejorar el acceso al empleo. Francia lanzó la iniciativa «itinerario para 1 000 refugiados», que ofrece a mil beneficiarios de protección internacional un itinerario de inserción de ocho meses que incluye alojamiento, aprendizaje de idiomas y formación profesional certificada.

Varios Estados miembros están promoviendo el empleo de las personas con discapacidad.

Desde septiembre de 2017, el Gobierno griego ha estado subvencionando el empleo de personas con discapacidad y la adaptación de los lugares de trabajo en la administración local y las empresas privadas. En esta misma línea, Suecia ha elevado el límite para la subvención del empleo de las personas con discapacidad. Polonia está ejecutando un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo para reducir los obstáculos al empleo de las personas con discapacidad. Bulgaria está invirtiendo en formación para aumentar la empleabilidad de las personas con discapacidad («formación y empleo»), dando prioridad a aquellas que tienen una discapacidad más grave. Además, en una Ley sobre personas con discapacidad recientemente adoptada, se ha introducido una cuota para los empleadores con una plantilla de cincuenta o más empleados para contratar a personas con discapacidad permanente. La nueva Ley regula también el empleo protegido para las personas con múltiples discapacidades permanentes, que se facilitará en centros de empleo protegido.

Gracias a la cofinanciación del Fondo Social Europeo, Bélgica está realizando campañas de concienciación sobre discapacidad dirigidas a los empresarios e implantando programas de formación dirigidos a las personas con discapacidad. Francia aprobó la ley *Liberté de choisir son avenir professionnel* («Libertad para elegir el futuro profesional propio»), que tiene por objeto promover el empleo de las personas con discapacidad. Esta ley incluye una intensificación de los enfoques sociomédicos para ayudar en las búsquedas de empleo, un traslado del requisito de una contratación del 6 % de personas con discapacidad de la unidad de trabajo a nivel de la empresa y la introducción de una declaración obligatoria de la empresa (a partir de enero de 2020) sobre las medidas adoptadas para integrar a trabajadores con discapacidad. En Portugal, se concede una nueva prestación social a las personas con una discapacidad superior al 60 % con el fin de animarles a seguir trabajando o a buscar trabajo (en la actualidad, las personas con discapacidad no tienen derecho a recibir las prestaciones por discapacidad si reciben cualquier tipo de retribución). Malta está introduciendo una nueva medida presupuestaria que permitirá a las personas con discapacidad conservar íntegramente su pensión por discapacidad cuando trabajen/obtengan un empleo. En Eslovaquia, desde julio de 2018 se ha introducido una cotización a las prestaciones de seguridad social para aquellos pensionistas con discapacidad que trabajen con contratos suscritos fuera de una relación laboral, siempre que el sueldo bruto no supere los 200 EUR.

3.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social

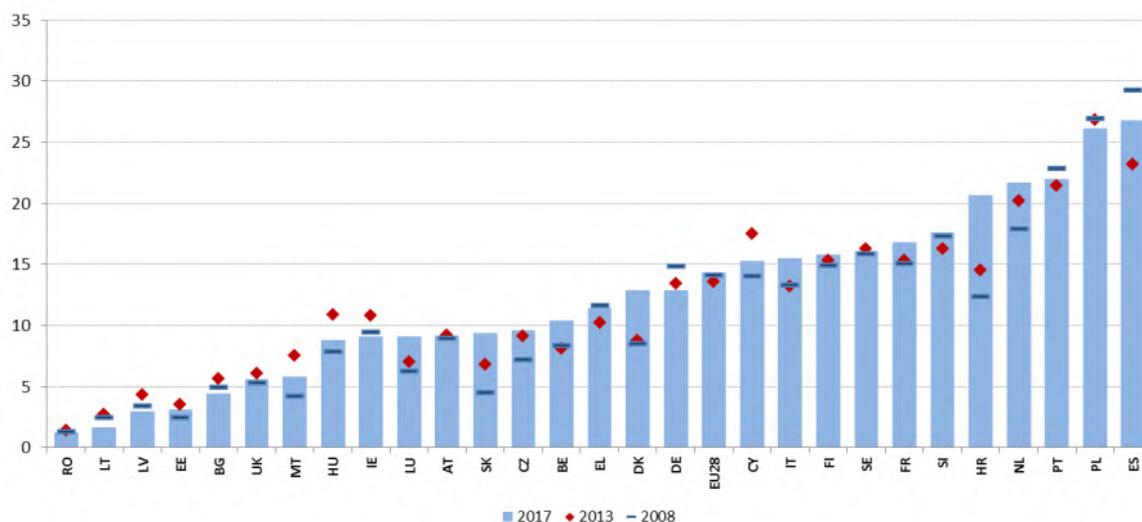
Este apartado trata de la aplicación de la orientación n.º 7 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros mejorar el funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social. Esto incluye equilibrar la flexibilidad y la seguridad en las políticas del mercado laboral, prevenir la segmentación del mercado laboral y fomentar transiciones hacia formas indefinidas de empleo, garantizar unas políticas activas del mercado de trabajo y unos servicios públicos de empleo eficaces, proporcionar unas prestaciones por desempleo adecuadas que no desincentiven el rápido regreso al mercado laboral, y promover la movilidad de los trabajadores y los estudiantes. Asimismo, la orientación recomienda a los Estados miembros garantizar la participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de las políticas, entre otras cosas, mediante el apoyo al aumento de la capacidad de los interlocutores sociales.

El apartado empieza presentando brevemente los indicadores clave que señalan los desafíos en este ámbito, especialmente en cuanto a la segmentación entre trabajos fijos y temporales (y las correspondientes cuestiones de calidad del empleo), la participación en las políticas activas del mercado de trabajo y los SPE, el funcionamiento de las prestaciones por desempleo (mediante una actualización del ejercicio de evaluación comparativa presentado en 2018) y el alcance de la movilidad de los trabajadores y los estudiantes. Por último, en el apartado 3.3.2 se informa sobre las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en estos ámbitos.

3.3.1 Indicadores clave

Aunque se mantiene bastante estable a nivel de la UE, la segmentación del mercado laboral plantea un problema en varios Estados miembros. La segmentación es la situación en la cual coexisten en el mercado laboral (al menos) dos «segmentos» de trabajadores caracterizados por diferentes derechos, beneficios o condiciones de trabajo. Especialmente cuando va asociada con posibilidades limitadas de pasar de trabajos atípicos a empleos fijos, esta puede obstaculizar el funcionamiento y la equidad de los mercados de trabajo. La existencia de un alto porcentaje de trabajadores temporales puede ser un indicador aproximado de segmentación del mercado laboral en un Estado miembro. A nivel de la UE (gráfico 39), la proporción de contratos temporales con respecto al total de empleados no ha cambiado significativamente en los últimos años, situándose en torno a una media del 14 % durante los últimos diez años. No obstante, algunos Estados miembros afrontan niveles mucho más elevados: este es concretamente el caso de España, Polonia, Portugal, los Países Bajos y Croacia, habiendo registrado todas tasas superiores al 20 % en 2017, seguidos de otros seis Estados miembros (Eslovenia, Francia, Suecia, Finlandia, Italia y Chipre), que oscilan entre el 15 % y el 20 %. Algunos de estos países experimentaron considerables aumentos entre 2008 y 2017, especialmente Croacia (de 8 p. p.), Eslovaquia (de 5 p. p.), los Países Bajos (de aproximadamente 4 p. p.) e Italia (de 2 p. p.). También se registró un importante aumento en Dinamarca (del 8,5 % de 2008 al 12,9 % de 2017). Un caso singular es el de España, donde la proporción de contratos temporales se redujo significativamente durante la crisis (del 29,2 % en 2008 al 23,2 % en 2013) para volver a aumentar con la recuperación (hasta el 26,8 % en 2017).

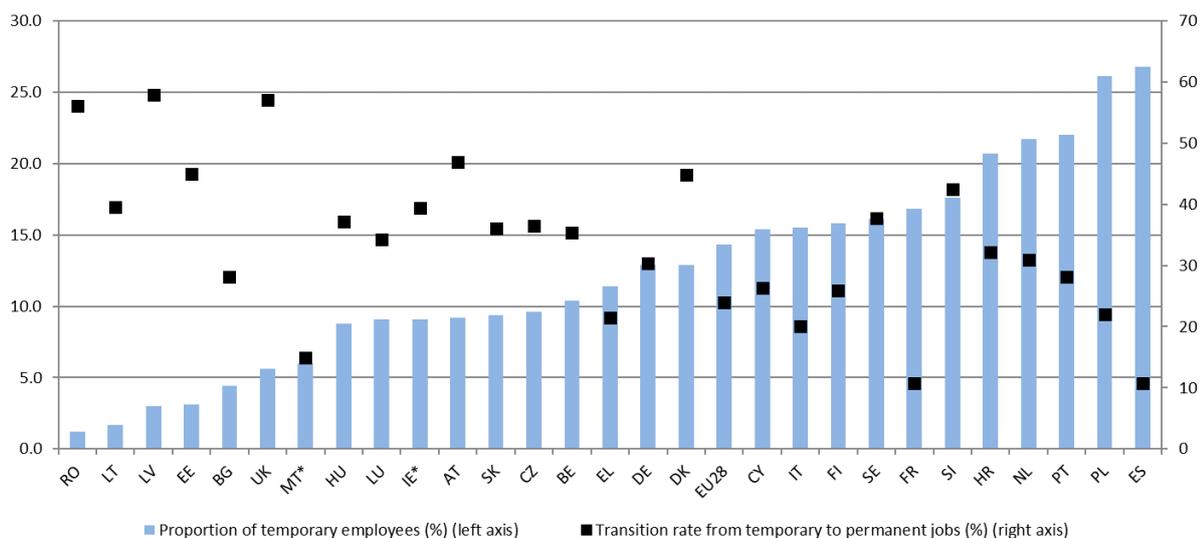
Gráfico 39: Proporción de trabajadores temporales con respecto al total de empleados (de 15 a 64 años)



Fuente: Eurostat, EPA.

Los contratos temporales pueden actuar como «trampolines» hacia empleos fijos, pero a menudo suponen «camino sin salida». El gráfico 40 muestra las tasas de transición de contratos temporales a indefinidos (considerando la media de un período de tres años para minimizar el impacto de las fluctuaciones a corto plazo) trazadas en relación con la proporción de contratos temporales con respecto al total de empleados. De media, el 24 % de los trabajadores con un contrato temporal pasan a un contrato indefinido durante el año siguiente. Sin embargo, en algunos Estados miembros, la tasa de transición anual es considerablemente inferior a la media de la UE. Este es el caso, en concreto, de España, Francia, Polonia e Italia, que combinan una baja tasa de transición (alrededor del 11 % para los dos primeros países, del 20 % para Italia y del 22 % para Polonia) con una alta proporción de contratos temporales, lo que indica una segmentación. Las tasas de transición son comparativamente más altas en los Estados miembros con una baja proporción de contratos de duración determinada. Por el contrario, en los países con una alta proporción de contratos de duración determinada, los trabajadores tienden a quedarse estancados en trabajos temporales. Suecia y Eslovenia constituyen notables excepciones, ya que, a pesar de los altos porcentajes de trabajadores temporales, presentan tasas de transición cercanas o superiores al 40 %.

Gráfico 40: Proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores de 15 a 64 años (2017) e índices de transición a contratos indefinidos, media de tres años (2016)



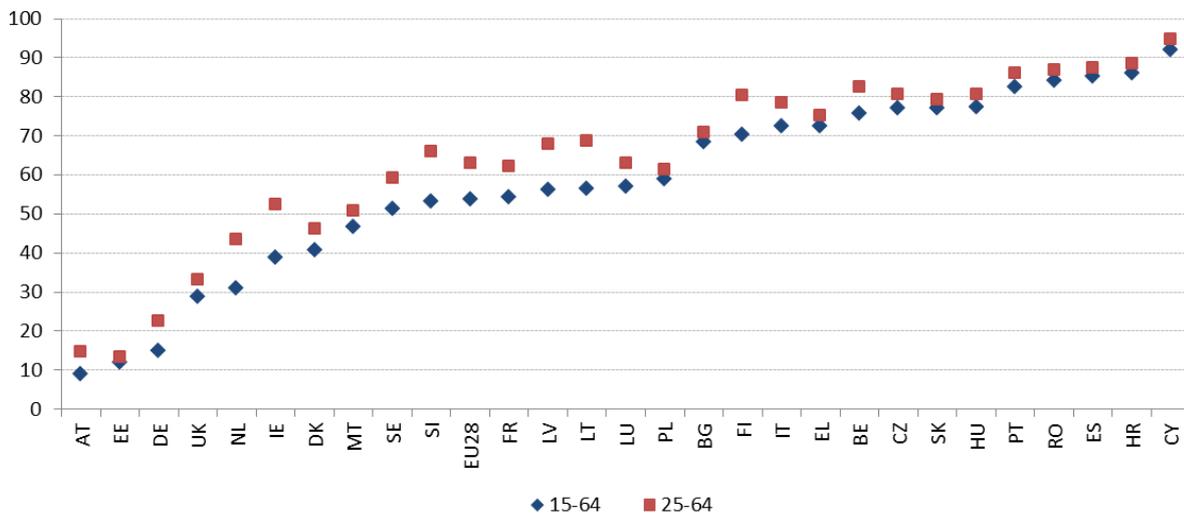
Fuente: Eurostat, EPA y SILC.

Nota: la tasa de transición de IE y de MT se refiere al 2015.

En la UE, la mayoría de los trabajadores temporales tienen contratos de duración determinada porque no pueden encontrar un empleo fijo. La proporción de trabajadores temporales «involuntarios» es una prueba adicional de la segmentación en el mercado de trabajo; alrededor del 54 % de todos los trabajadores temporales de entre 15 y 64 años de la UE se encuentra en esta situación (2 p. p. más que en 2008), pero la proporción es superior al 70 % en doce Estados miembros.

En este sentido, la situación de Estados miembros como Portugal, Croacia y España, que combinan una alta proporción de trabajadores temporales con un porcentaje de «involuntariedad» superior al 80 %, es especialmente difícil (gráfico 41). La situación de Chipre también requiere cierto seguimiento: aunque el porcentaje de empleados temporales es solo ligeramente superior a la media de la UE, el 91,9 % de ellos se encuentra en esta situación porque no ha podido encontrar un empleo fijo. Los trabajadores más jóvenes están por lo general más dispuestos a aceptar trabajos temporales. Como se muestra en el gráfico 41, cuando se considera el grupo de edad de entre 25 y 64 años, la proporción de trabajadores temporales involuntarios es más alta en todos los Estados miembros. Resulta interesante comprobar que la brecha entre los grupos de edad de 15 a 64 y de 25 a 64 años es inferior cuando la proporción de trabajadores temporales involuntarios es más elevada, lo que indica que en mercados laborales más segmentados los trabajadores más jóvenes también tienen una fuerte preferencia por contratos indefinidos. La proporción de trabajadores de más edad (de 55 a 64 años) con contratos temporales involuntarios ha aumentado considerablemente con la crisis, del 51,9 % en 2008 al 60,6 % en 2017.

Gráfico 41: Trabajadores temporales involuntarios como proporción del total de trabajadores temporales, 2017



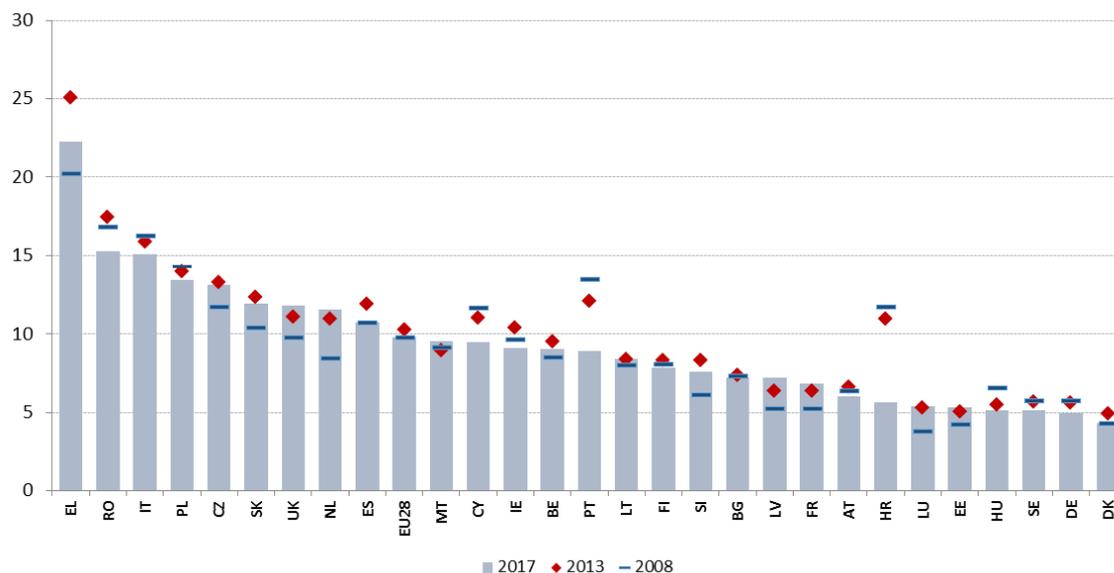
Fuente: Eurostat, EPA.

Una elevada proporción de trabajadores autónomos también puede ser señal de una segmentación del mercado laboral. Si bien el trabajo por cuenta propia suele ser voluntario, puede ocultar relaciones laborales de dependencia (los denominados «falsos» autónomos). Además, a menudo los regímenes de seguridad social no están adaptados para incluir a los trabajadores autónomos (esta cuestión se trata en el apartado 3.4). El grado de autonomía de los trabajadores autónomos no puede medirse con estadísticas de Eurostat comparables entre los distintos Estados miembros⁶⁷. Sin embargo, se pueden obtener algunas informaciones representativas si nos fijamos en la proporción de autónomos sin empleados («trabajadores por cuenta propia») con respecto al empleo total. Cuando esta es elevada, podría implicar la necesidad de una evaluación adicional por país. La clasificación presenta a Grecia (22,3 %), Rumanía (15,3 %) e Italia (15,1 %) a la cabeza en 2017, seguidas de Polonia, Chequia, Eslovaquia, el Reino Unido y los Países Bajos, con tasas superiores al 11 % (gráfico 42). En el extremo inferior, Dinamarca, Alemania, Suecia y Hungría presentan tasas por debajo o cerca del 5 %. Desde 2008, la proporción de trabajadores por cuenta propia se ha mantenido estable en término medio en la UE, pero se registraron importantes aumentos en algunos países, especialmente en los Países Bajos (del 8,4 % en 2008 al 11,5 % en 2017) y en el Reino Unido (del 9,8 % al 11,8 %). Por el contrario, ha disminuido notablemente en Croacia (del 11,7 % al 5,7 %) y en Portugal (del 13,5 % al 8,9 %).

⁶⁷ Un futuro módulo de la EPA de Eurostat dedicado específicamente al autoempleo, cuyos resultados se esperan para 2019, ayudará a arrojar luz sobre este asunto.

Según Eurofound⁶⁸, en 2015, alrededor de un cuarto de todos los trabajadores autónomos de la UE podría clasificarse como «vulnerable» u «oculto»⁶⁹, con considerables diferencias entre Estados miembros. Estos trabajadores se caracterizan por la dependencia económica, bajos niveles de autonomía y la vulnerabilidad financiera; por tanto, es muy probable encontrar «falsos autónomos» en estos grupos. El gráfico 43 muestra la distribución de trabajadores autónomos en estas dos categorías como proporción del empleo total, por Estado miembro.

Gráfico 42: Autónomos sin empleados como porcentaje del empleo total

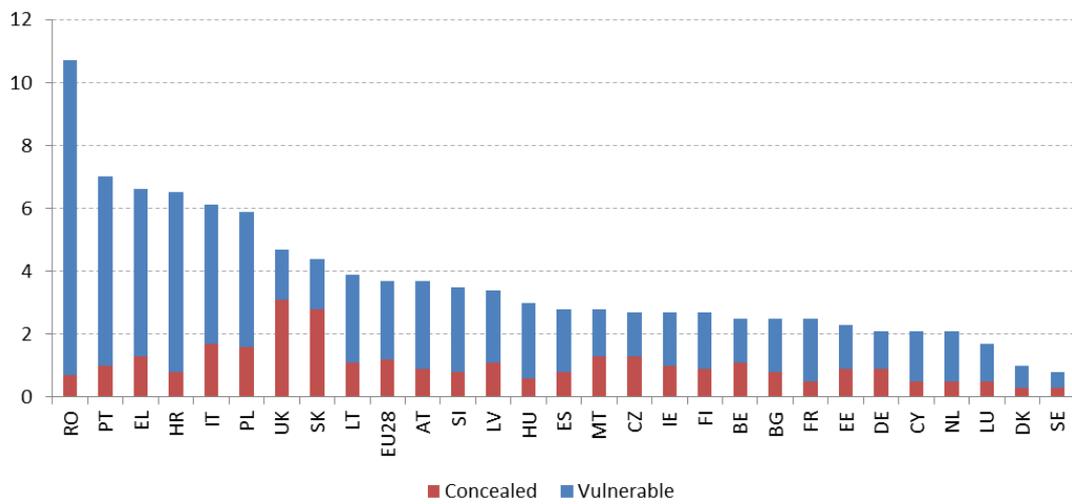


Fuente: Eurostat, EPA (cálculos propios).

⁶⁸ Eurofound (2017): *Exploring self-employment in the European Union* [«Análisis del autoempleo en la Unión Europea»]. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

⁶⁹ Según datos de la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS) de 2015, se identifican cinco grupos distintos de autónomos («empleadores», «trabajadores por cuenta propia estables», «pequeños comerciantes y agricultores», «vulnerables» y «ocultos»). Estos grupos son el resultado de un modelo estadístico (análisis de clase latente) que controla variables para la dependencia económica (por ejemplo, número de clientes, facilidad para encontrar nuevos clientes), la dependencia operativa (por ejemplo, capacidad para tomarse tiempo libre con poca anticipación) y el emprendimiento (por ejemplo, tener múltiples establecimientos, motivo para convertirse en autónomo). Más detalles en Eurofound (2017).

Gráfico 43: Trabajadores autónomos «vulnerables» y «ocultos» como proporción del empleo total



Fuente: Eurofound (2017), sobre la base de la sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2015).

Aunque actualmente se limita a pequeñas partes de la fuerza laboral, el «trabajo en plataformas» puede tener una repercusión importante en las condiciones y las modalidades de trabajo. Recientemente, la encuesta en línea COLLEEM de la Comisión Europea investigó la utilización de las plataformas en línea⁷⁰ por los usuarios frecuentes de internet de entre 16 y 74 años en catorce países de la UE, proporcionando algunas pruebas provisionales iniciales sobre la situación de los trabajadores de plataformas. Según la Comisión Europea (2018)⁷¹, sobre la base de los resultados de la encuesta, la proporción de personas que obtienen más de la mitad de sus ingresos de trabajos en plataformas se situó ligeramente por encima del 2 % en 2017, registrándose los niveles más altos en el Reino Unido (4,3 %) y los Países Bajos (2,9 %). Alrededor de la mitad de las personas para las cuales el trabajo en plataforma es su actividad principal se considera total o parcialmente autónoma, aunque una proporción importante (el 38 %) se considera empleada. Esto indica que muchos trabajadores de plataformas pueden no quedar cubiertos por los sistemas de protección social, una cuestión que se complica por el hecho de que, a menudo, su situación profesional no queda clara a efectos regulatorios.

⁷⁰ La encuesta COLLEEM (Collaborative Economy and Employment) es una encuesta de panel en línea sobre plataformas digitales encargada por la DG EMPL y coordinada por el CCI. Se realizó en catorce Estados miembros: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK y UK. La encuesta se llevó cabo en junio de 2017. Véase Pesole y cols., (2018).

⁷¹ Comisión Europea (2018): *Employment and Social Developments in Europe 2012*. Revisión anual 2018. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

Los trabajadores temporales afrontan una menor calidad del empleo, en diversos aspectos. La sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2015) proporciona información sobre una serie de aspectos clave de la calidad del empleo. Sobre la base de esta encuesta, Eurofound⁷² ha calculado siete índices de calidad del empleo (que se refieren respectivamente al entorno físico, el entorno social, la intensidad laboral, las capacidades y el criterio, la calidad del tiempo de trabajo, las perspectivas, y los ingresos). Atendiendo a las diferencias en las puntuaciones de seis de los siete índices de calidad del empleo⁷³ (cuadro 3), los trabajadores con contratos temporales a corto plazo obtienen puntuaciones inferiores a la media en cuatro de ellos, de los cuales *las perspectivas* (incluidas la seguridad del empleo y la progresión profesional) y *las capacidades y el criterio* (que incluyen, por ejemplo, el acceso a formación y la autonomía en la toma de decisiones) son los que plantean más retos. Por otro lado, en lo que respecta al entorno social, estos tienen una puntuación algo superior a la media. Los contratos temporales a más largo plazo presentan un patrón similar, pero sus puntuaciones de calidad del empleo se acercan más a la media; además, se encuentran en *entornos sociales* menos favorables que la media. Siguen existiendo diferencias tras controlar estadísticamente factores como las características particulares o las relacionadas con el trabajo (gráfico 44). Los trabajadores con contratos temporales son también tres veces más propensos a encontrarse en riesgo de pobreza que los que tienen un contrato indefinido (en 2017, el 16,3 % de los trabajadores temporales frente al 5,8 % de los trabajadores fijos); se trata de una diferencia que ha ido aumentando de forma constante desde la crisis.

⁷² Eurofound (2018): Does employment Status matter for job quality?

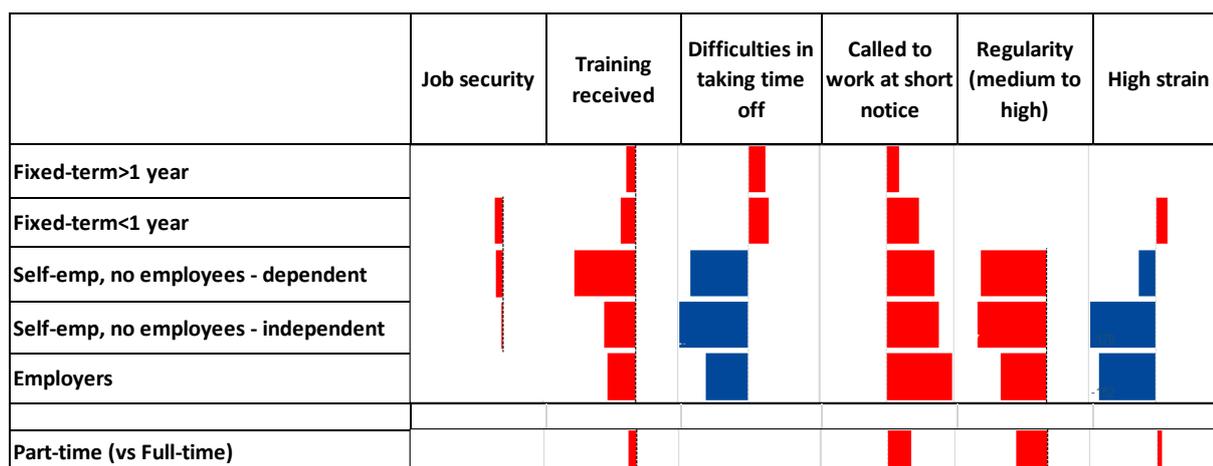
⁷³ [«¿Afecta la situación profesional a la calidad del empleo?»], de próxima aparición.

Cuadro 3: Puntuaciones de calidad del empleo por situación profesional (2015)

		Dimensions of job quality					
		Physical environment	Work intensity	Working time quality	Social environment	Prospects	Skills and Discretion
Employment status	Indefinite Contract	84	35	71	65	56	56
	Fixed-term>1 year	83	34	70	59	46	52
	Fixed term<1 year	81	36	70	65	38	44
	Other employees	82	30	71	64	41	44
	Self-emp, no employees - dependent	83	27	72	44	44	54
	Self-emp, no employees - independent	83	26	67	47	50	64
	Employers	84	35	60	76	62	71
	Total	83	34	70	64	53	56

Fuente: Cálculos de Eurofound para la EWCS 2015. El verde indica «mejor que la media» y el rojo, «peor que la media». El tono del color indica la desviación respecto a la media (los tonos más oscuros están más alejados de la media).

Gráfico 44: Efectos de la situación profesional sobre aspectos concretos de la calidad del empleo, mediante el control de características particulares y relacionadas con el trabajo (2015)



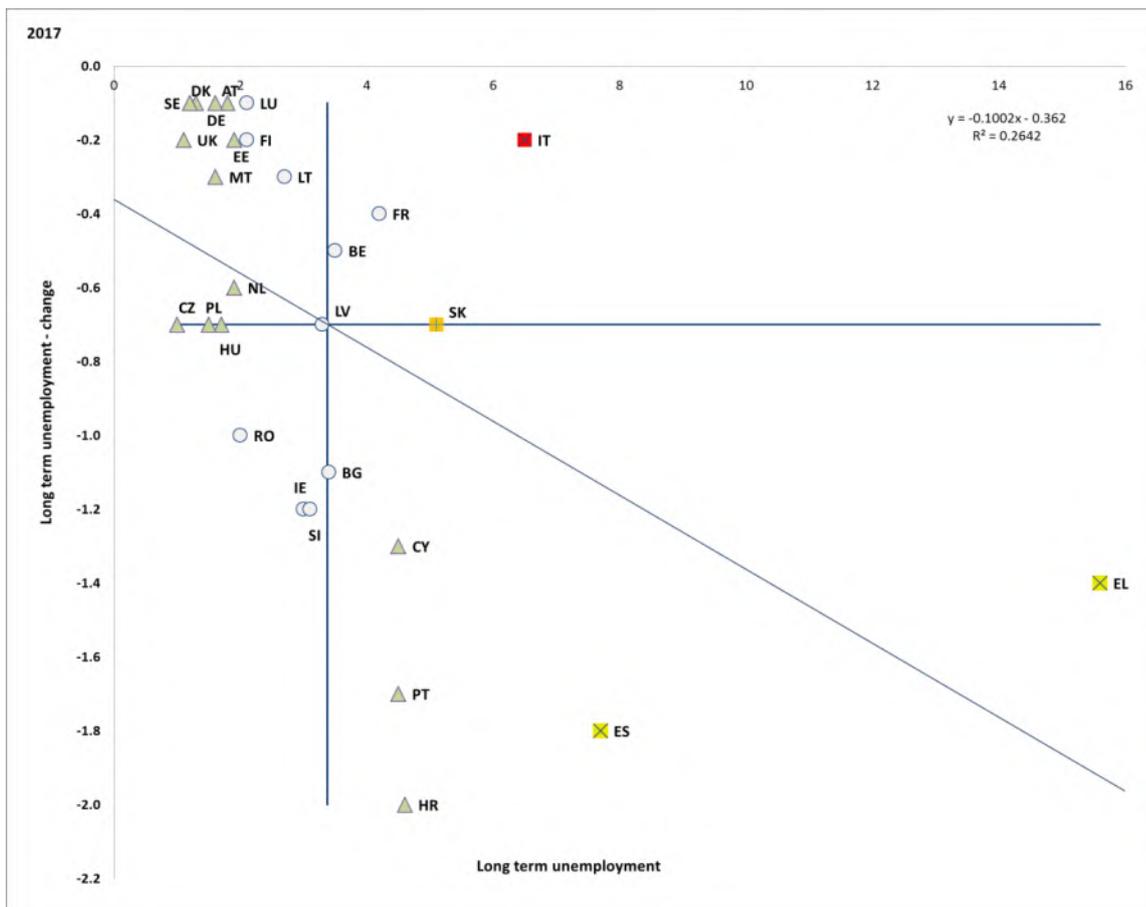
Fuente: Cálculos de Eurofound para la EWCS 2015.

Nota: los colores representan la asociación relativa entre cada indicador de calidad del empleo y la situación profesional, en comparación con el grupo de referencia de empleados con contratos indefinidos. Los resultados provienen de regresiones multinivel que controlan características particulares, profesión, sector y otros.

Unas políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) eficaces son un componente clave para unos mercados laborales con un adecuado funcionamiento. Aumentan las posibilidades de los solicitantes de empleo de encontrar un nuevo trabajo y mejoran la adecuación al mercado laboral. El principal reto que las PAMT pretenden abordar es el desempleo, principalmente el desempleo de larga duración (esto es, de una duración superior a un año). Las pruebas demuestran que cuanto más largo es el período que un solicitante de empleo pasa en situación de desempleo, mayor es el riesgo de que haya deterioro de las capacidades, desmotivación y desvinculación general del mercado de trabajo. Por tanto, el desempleo de larga duración es a la vez un indicador de la eficacia de las PAMT y una medida de las dificultades a las que se enfrenta un país en términos de activación de su población desempleada⁷⁴. El gráfico 45 muestra la tasa de desempleo de larga duración (esto es, el coeficiente entre el número de personas desempleadas durante más de un año y la población activa) de 2017 y su variación respecto a 2016. Como también se menciona en el capítulo 1, el desempleo de larga duración ha ido disminuyendo en todos los Estados miembros en 2017, gracias a la recuperación del mercado de trabajo. A pesar de la tendencia generalmente convergente (como pone de manifiesto la pendiente negativa de la línea de regresión), sigue habiendo importantes discrepancias entre los Estados miembros, con tasas que oscilaron en 2017 del 1 % de Chequia al 15,6 % de Grecia. Junto con España (que registra una tasa del 7,7 %), Grecia se clasifica como «débil pero en mejoría», ya que combina un nivel muy superior a la media con un rápido ritmo de reducción durante el último año. Italia, que registró una tasa de desempleo de larga duración comparativamente más baja (6,5 %), se clasifica como «situación crítica», en vista de su limitada mejora en 2017 respecto al año anterior. La situación de Eslovaquia se considera «en observación», con una tasa del 5,1 %. Entre los países señalados como «mejores que la media», cabe mencionar a Chipre, Portugal y Croacia, que se clasifican en este grupo por sus resultados en la variación anual, que apuntan a una considerable mejora en 2017 (aunque el nivel se sitúa muy cerca de la media de la UE, es, en efecto, superior).

⁷⁴ El séptimo aspecto —esto es, los ingresos— queda excluido por el bajo nivel de fiabilidad. Por estos motivos, el Comité de Empleo ha establecido la tasa de desempleo de larga duración como indicador principal del cuadro de indicadores sociales para la supervisión del apoyo activo al empleo.

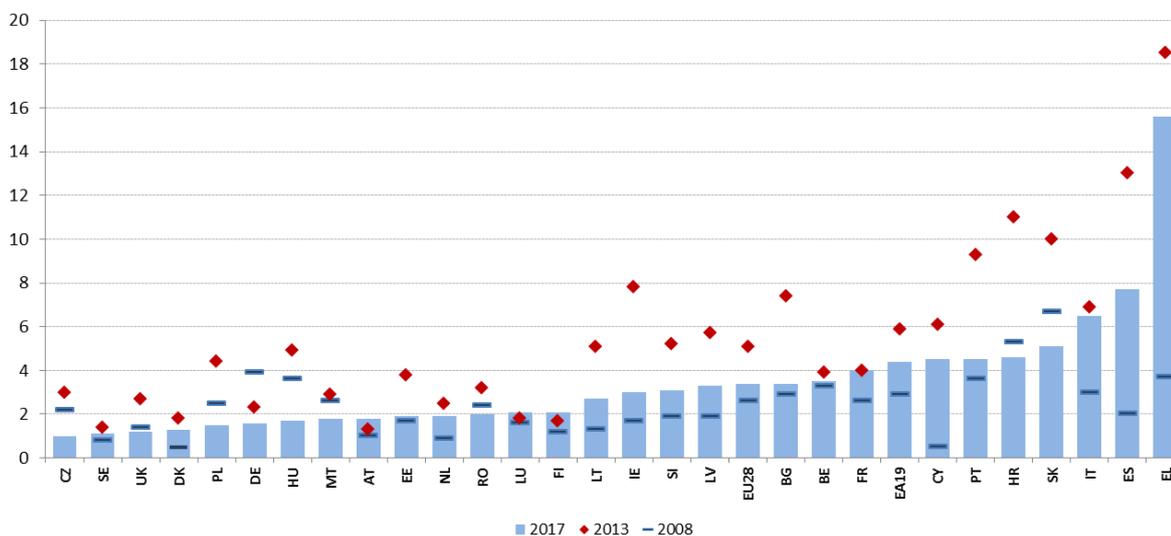
Gráfico 45: Tasa de desempleo de larga duración (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

En la mayoría de los Estados miembros, la tasa de desempleo de larga duración no se ha recuperado todavía hasta alcanzar los niveles anteriores a la crisis. La mejora con respecto a 2013 (referencia como año álgido de la crisis) ha sido particularmente relevante (de más de 4 p. p.) en Croacia, España, Eslovaquia, Portugal, Irlanda y Bulgaria. Aun así, en algunos Estados miembros, la tasa de desempleo de larga duración fue en 2017 igual o superior a la de 2013, especialmente en Francia (misma tasa), Austria (+ 0,5 p. p.), Finlandia (+ 0,4 p. p.) y Luxemburgo (+ 0,3 p. p.). Además, en diecinueve Estados miembros la tasa de desempleo de larga duración sigue siendo superior a la de 2008, registrándose las mayores diferencias en Grecia (+ 11,9 p. p.), España (+ 5,7 p. p.), Chipre (+ 4 p. p.) e Italia (+ 3,5 p. p.). Este es un indicio de la intensidad de la recesión sufrida por estos países en los últimos años y del impacto que esta sigue teniendo en los resultados del mercado laboral; pero también lo es, a su vez, de los retos que afrontan los sistemas de servicios públicos de empleo y de políticas activas del mercado de trabajo, que, en muchos casos, se vieron sometidos a una gran presión por el repentino crecimiento del número de solicitantes de empleo. En otros Estados miembros, en 2017 la tasa de desempleo de larga duración se situó muy por debajo del nivel anterior a la crisis (en particular en Alemania, Hungría y la República Checa, donde fue inferior a la mitad del valor de 2008).

Gráfico 46: Desempleo de larga duración como porcentaje de la población activa



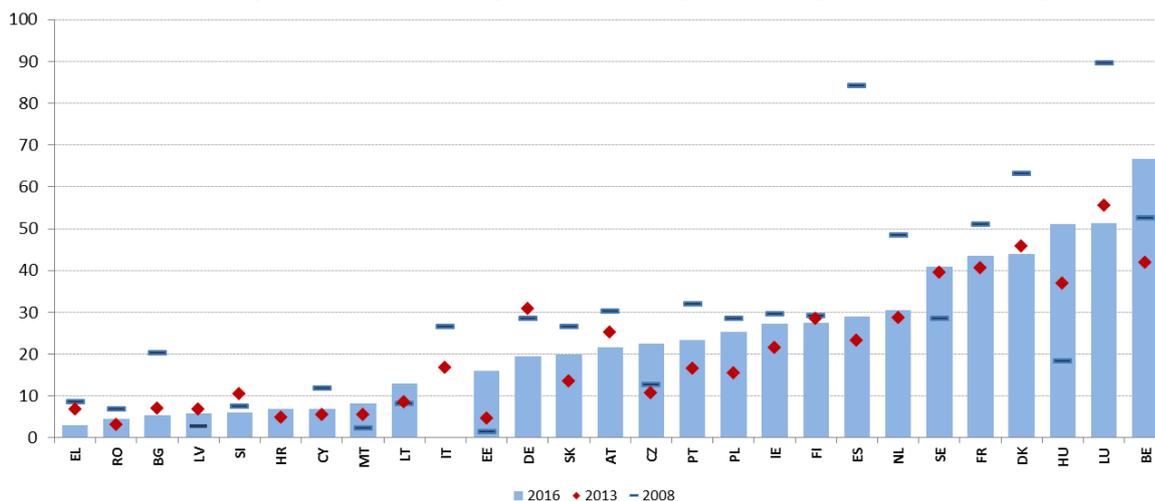
Fuente: Eurostat, EPA.

La participación en las políticas activas del mercado de trabajo todavía difiere

significativamente de un lugar a otro de la UE. Las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) constituyen uno de los elementos esenciales para garantizar unas transiciones efectivas al mercado laboral y unos mercados de trabajo de perfecto rendimiento. Junto con una infraestructura eficaz de aprendizaje permanente, las PAMT representan la verdadera dimensión de apoyo (y seguridad) de un sistema equilibrado de flexiguridad, que se identifica como un factor para la mejora de los resultados del mercado de trabajo. En este contexto, las disparidades entre Estados miembros en lo que respecta a la participación en medidas de activación son muy llamativas⁷⁵. Por otro lado, hay un gran grupo de Estados miembros (Grecia, Rumanía, Bulgaria, Letonia, Eslovenia, Croacia, Chipre y Malta) donde menos del 10 % de las personas que deseaban trabajar participaron en PAMT en 2016. Además, este porcentaje ha disminuido en los últimos años en la mayoría de los casos. Por otro lado, hay otro grupo de países que registran tasas de participación superiores al 40 % (Suecia, Francia, Dinamarca, Hungría, Luxemburgo y Bélgica); para este grupo de países, la tendencia es generalmente positiva o ha sido constante desde 2013. Esto parece indicar que no está habiendo convergencia en este indicador de políticas. En la mayoría de los países, las tasas de participación han caído tras la crisis (con las notables excepciones de Bélgica, Hungría, Suecia, Chequia y Estonia), lo que indica que el aumento del número de personas que buscan empleo no ha venido seguido de un aumento proporcional de la participación en las PAMT.

⁷⁵ No obstante, este indicador debería interpretarse con cuidado, ya que solo mide la participación en políticas de mercado laboral (y no su eficacia), y en varios países plantea dudas sobre la fiabilidad estadística, relacionadas con el proceso de recogida de datos.

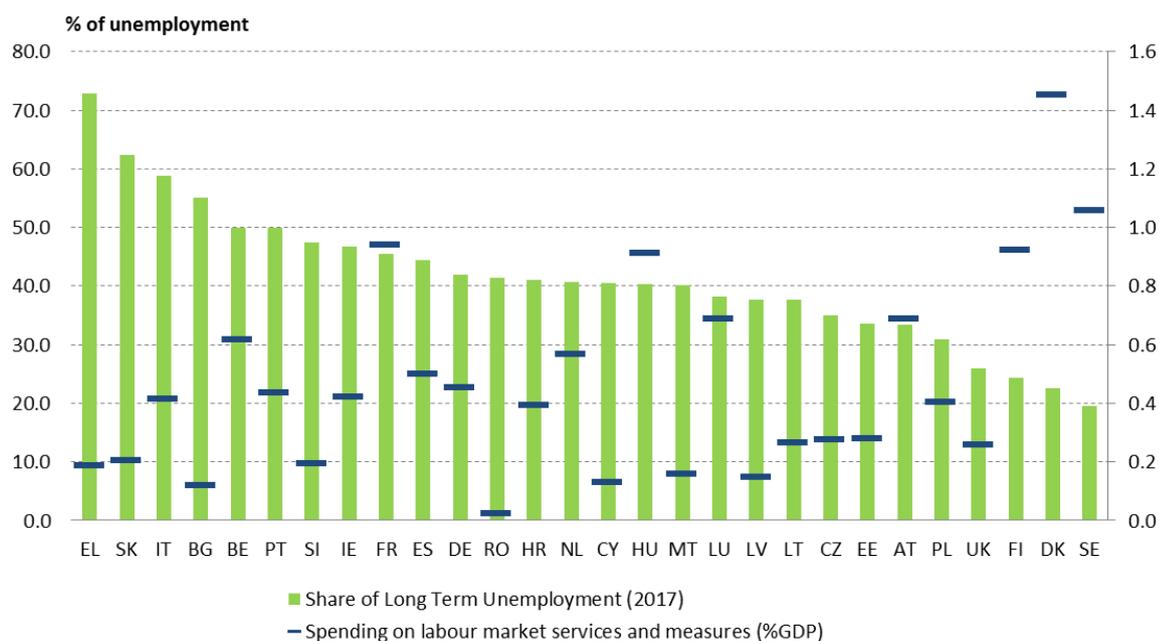
Gráfico 47: Participantes en PAMT por cada 100 personas que desean trabajar



Fuente: base de datos de PMT y EPA. No se dispone de datos recientes de UK; y tampoco hay cifras de 2016 para IT.

La inversión total en políticas activas del mercado de trabajo también parece variar considerablemente de unos Estados miembros a otros. Si consideramos la proporción de desempleados de larga duración como una valoración aproximada de la eficacia de las políticas activas del mercado de trabajo, esta divergencia es también motivo de preocupación. Aunque el gasto en servicios y medidas del mercado laboral está hasta cierto punto relacionado con la situación de desempleo y competitividad de un determinado Estado miembro, las cifras reflejan importantes diferencias en el compromiso con la creación de sistemas eficaces de políticas activas del mercado de trabajo. El gasto en servicios y medidas del mercado laboral varía del 1,5 % del PIB a menos del 0,1 % en algunos de los Estados miembros menos comprometidos (gráfico 48). Asimismo, los Estados miembros con las menores inversiones en PAMT también tienden a ser aquellos donde una parte importante del sistema de PAMT está cofinanciada por el FSE y donde se cuestiona la sostenibilidad a largo plazo del sistema.

Gráfico 48: Gasto en servicios y medidas del mercado laboral (2016) y proporción de desempleados de larga duración (2017)

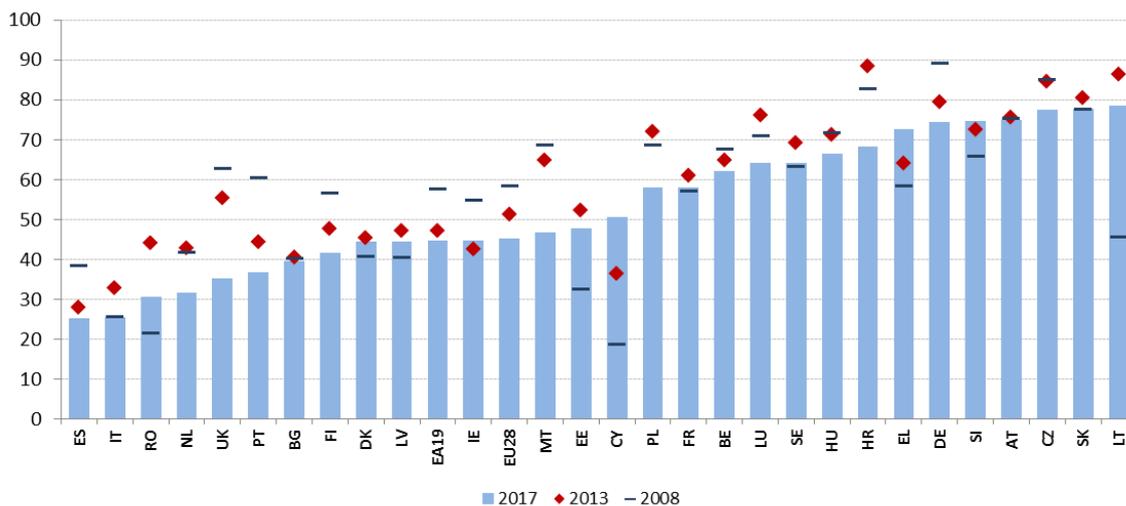


Los servicios públicos de empleo (SPE) son las principales entidades del mercado de trabajo encargadas de apoyar la búsqueda de empleo y de remitir a los solicitantes de empleo a las medidas de activación. Aunque se estructuran de manera distinta en cada país, todos los SPE se proponen ajustar la oferta y la demanda en el mercado de trabajo proporcionando servicios tanto a los desempleados como a los empleadores registrados. Concretamente, se encargan de establecer perfiles de clientes, proporcionarles asesoramiento y apoyo individualizado, remitirlos a medidas de formación y activación y (en muchos países) también de pagar prestaciones por desempleo o prestaciones sociales.

Sin embargo, la eficacia de los servicios públicos de empleo a la hora de prestar apoyo a la búsqueda de empleo es desigual entre los distintos Estados miembros, dependiendo, entre otras cosas, de su capacidad, la calidad de los servicios ofrecidos y la coordinación con otros actores. Estas discrepancias reflejan, en muchos casos, el uso que hacen los desempleados de los SPE para la búsqueda de empleo (más allá de los requisitos formales de inscripción, que son generalmente necesarios para acceder a las prestaciones por desempleo y a otras prestaciones sociales).

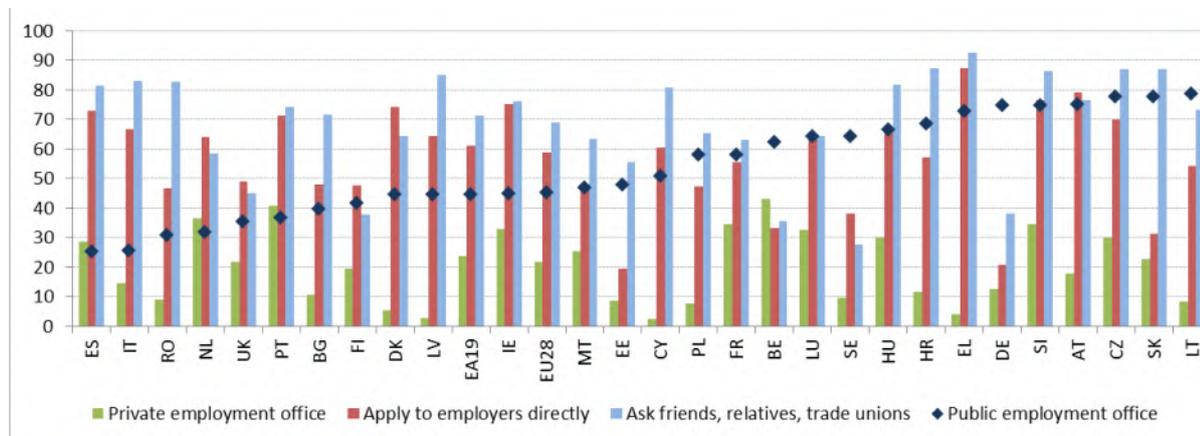
El gráfico 49 muestra la proporción de desempleados que usan los servicios públicos de empleo para la búsqueda de empleo. Los valores no difieren de manera significativa de los publicados en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018. En la parte inferior de la distribución, España, Italia y Rumanía presentaron las tasas más bajas en 2017 (menos del 30 %), seguidas de los Países Bajos, el Reino Unido y Portugal (con una proporción de entre el 30 % y el 40 %). En cambio, en Estados miembros como Lituania, Eslovaquia, Chequia, Austria, Eslovenia, Alemania y Grecia, la proporción de desempleados que declaran utilizar los servicios públicos de empleo para buscar trabajo es superior al 70 %. De media, el uso de SPE por parte de las personas desempleadas ha disminuido constantemente desde el comienzo de la crisis, cayendo de un 58,1 % en 2008 a un 45,2 % en 2017 (1 p. p. menos que en 2016). Sin embargo, en algunos Estados miembros se ha observado la tendencia contraria, con considerables aumentos en Letonia y Chipre (más de 30 p. p.), Estonia y Grecia (alrededor de 15 p. p.), y Rumanía y Eslovenia (alrededor de 9 p. p.). En algunos de estos países, sin embargo, el aumento de las tasas puede deberse a unas obligaciones de registro más exigentes para acceder a las prestaciones. El gráfico 50 da una idea de la utilización de determinados métodos alternativos de búsqueda de empleo por parte de los desempleados, tales como las agencias de empleo privadas, las candidaturas directas a los empleadores y los métodos informales como preguntar a amigos, parientes y sindicatos. Aunque es difícil establecer patrones generales, parece que en los Estados miembros en que la utilización de los servicios públicos de empleo es baja, los métodos que se usan con más frecuencia son los informales.

Gráfico 49: Proporción de desempleados que utilizan los servicios públicos de empleo para la búsqueda de empleo



Fuente: Eurostat, EPA.

Gráfico 50: Proporción de personas desempleadas que utilizan métodos seleccionados de búsqueda de empleo (2017)



Fuente: Eurostat, EPA.

Unas prestaciones por desempleo adecuadas y de una duración razonable, accesibles para todos los trabajadores y que vengan acompañadas de políticas activas del mercado de trabajo eficaces son fundamentales para apoyar a los solicitantes de empleo durante los períodos de transición en el mercado laboral. El Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 presentó un análisis comparativo exhaustivo de las principales características de diseño de los sistemas de prestaciones por desempleo de toda la UE, sobre la base de los resultados del ejercicio de evaluación comparativa de las prestaciones por desempleo y las PAMT llevado a cabo en el marco del Comité de Empleo. Este análisis, que examinó una serie de indicadores de resultados y de estímulos estratégicos (para el año 2016 o 2017 en función de los datos disponibles) continúa siendo válido en términos generales, en vista de los escasos cambios en las políticas que se produjeron durante el período de referencia de este informe (para obtener información sobre las reformas llevadas a cabo por los Estados miembros en este ámbito, véase el apartado 3.3.2; para obtener una visión a largo plazo de las reformas por parte de los Estados miembros, véase Comisión Europea, 2018⁷⁶). Este apartado proporciona información actualizada sobre el ejercicio, especialmente sobre los indicadores de estímulos estratégicos. Asimismo, analiza los indicadores adicionales de rigurosidad de los requisitos de búsqueda de empleo para los solicitantes de empleo desempleados que el Comité de Empleo ha acordado en 2018.

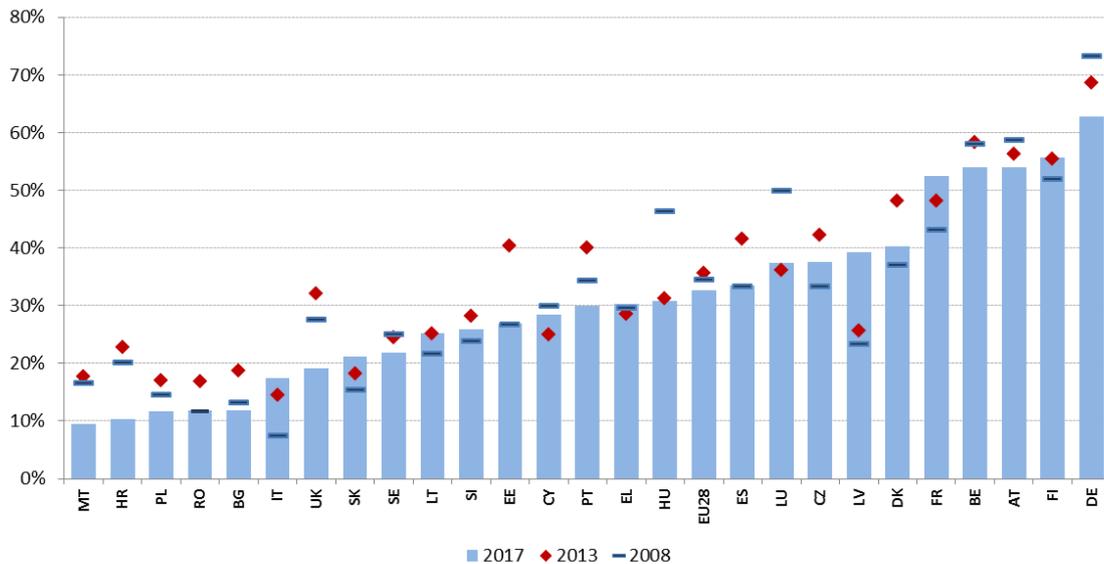
El porcentaje de desempleados de corta duración⁷⁷ cubiertos por prestaciones de desempleo asciende a alrededor de un tercio, de media. Este porcentaje se redujo ligeramente después de la crisis (del 34,4 % en 2008 al 32,7 % en 2017), y se ha mantenido estable en los años más recientes. Sin embargo, siguen existiendo diferencias importantes entre los países (gráfico 51), que dependen de la concepción de las políticas en materia de sistemas de prestaciones por desempleo (en especial, en lo que respecta a las condiciones para recibir las prestaciones, la duración máxima, la severidad de los requisitos de búsqueda de empleo y los solapamientos con otros sistemas de protección social), así como de la situación cíclica de los distintos países. En una perspectiva a largo plazo, entre 2008 y 2017 los mayores aumentos de la cobertura se registraron en Letonia (en casi 16 puntos porcentuales), Italia (10 p. p.) y Francia (9 p. p.).

⁷⁶ Comisión Europea (2018): La evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa. Revisión anual 2018. Luxemburgo, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.

⁷⁷ Personas desempleadas durante menos de un año.

Por otro lado, los mayores descensos se registraron en Hungría (- 15 p. p.), Luxemburgo (- 12 p. p.), Croacia y Alemania (- 10 p. p.). Este último país, no obstante, sigue mostrando la tasa de cobertura más alta (62,8 %), seguido de Finlandia, Austria, Bélgica y Francia, con tasas por encima del 50 %. Por el contrario, la cobertura más baja se observa en Malta, Croacia, Polonia, Rumanía y Bulgaria, con tasas significativamente por debajo del 15 % y ninguna señal de mejora.

• **Gráfico 51: Cobertura de prestaciones de desempleo para los desempleados de corta duración**

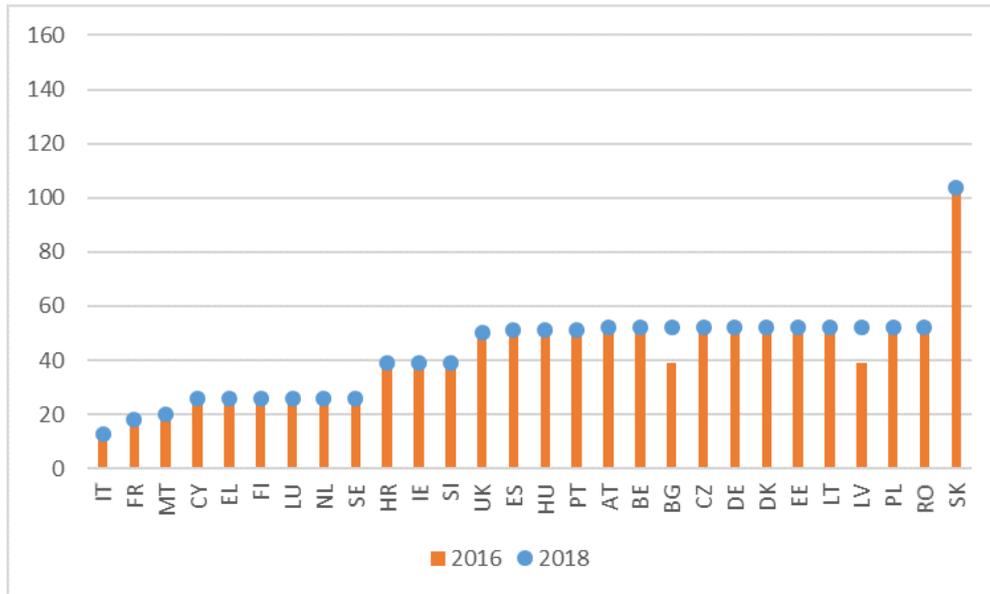


Fuente: cálculos sobre datos de Eurostat, EPA. Nota: datos no disponibles para IE y NL.

No se han producido cambios importantes entre 2016 y 2018 en lo que respecta al diseño de las prestaciones por desempleo en los Estados miembros. Para tener derecho a prestaciones de desempleo, se exige por lo general a las personas desempleadas tener una mínima antigüedad laboral o haber pagado cotizaciones de seguridad social durante un determinado período de tiempo. Como se muestra en el gráfico 52, este período mínimo oscila entre menos de veinte semanas en Francia e Italia y un año (cincuenta y dos semanas) o más en Polonia, Rumanía y Eslovaquia. Apenas se registran variaciones entre 2016 y 2018, con dos excepciones. En Bulgaria, la duración del período de trabajo exigido se ha incrementado de nueve meses de cotizaciones durante los quince meses anteriores al desempleo a un mínimo de doce meses de cotizaciones durante los dieciocho meses anteriores al desempleo. Un aumento similar se produjo en Letonia, donde el requisito de haber cotizado al menos nueve meses en los doce meses anteriores al desempleo se amplió a doce meses de cotizaciones en los dieciséis meses anteriores al desempleo. En lo que respecta a la duración máxima de las prestaciones (gráfico 53), no ha habido variaciones entre 2017 y 2018. Bélgica se mantiene en el extremo superior con una duración ilimitada de las prestaciones, que debería considerarse en el contexto de la ausencia de un régimen de ayuda al desempleo. En el lado opuesto se encuentran Hungría y Malta. La duración máxima sigue siendo más corta que los períodos de cotización en la mayoría de los Estados miembros; solo en cuatro países ambos son iguales (Francia, Países Bajos, Grecia y Luxemburgo) y en tres casos la duración es superior (Finlandia, Dinamarca y Bélgica). Por lo que se refiere al nivel y la adecuación de las prestaciones por desempleo, los Estados miembros presentan también discrepancias significativas. Las tasas de sustitución neta en el caso de un trabajador con salario bajo y una antigüedad laboral breve (un año) oscilan entre menos del 20 % de los ingresos (netos) previos en Hungría y alrededor del 90 % en Luxemburgo (gráfico 54). La comparación entre las tasas de sustitución netas en los meses 2 y 12 del período de desempleo muestra, bien el efecto de la finalización de la prestación (cuando los desempleados acceden a otros sistemas, como la asistencia social o de desempleo), bien la reducción en la cuantía de la prestación con el paso del tiempo⁷⁸.

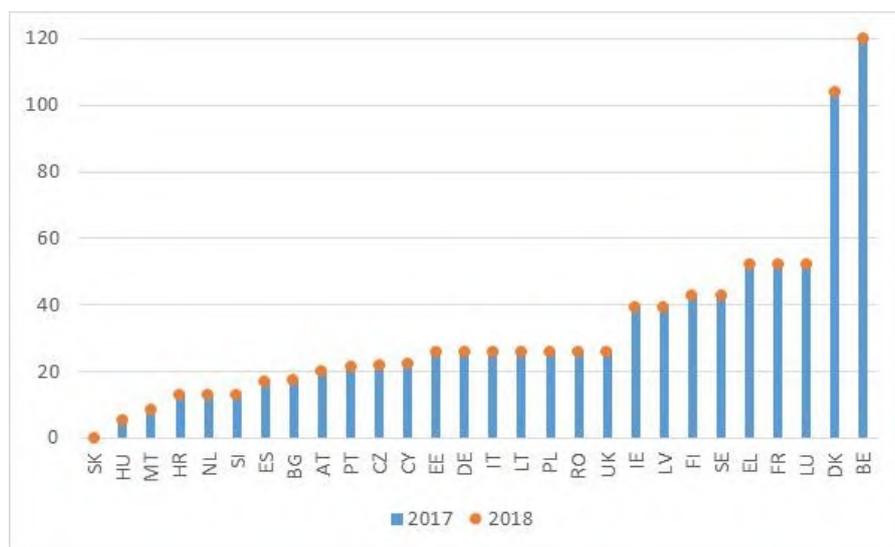
⁷⁸ Los modelos de la OCDE utilizados para confeccionar este indicador se han perfeccionado desde la adopción del Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 en el Consejo, en particular en lo que respecta a AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT y UK.

- **Gráfico 52: Duración del período de trabajo exigido, 2016 y 2018 (en semanas)**



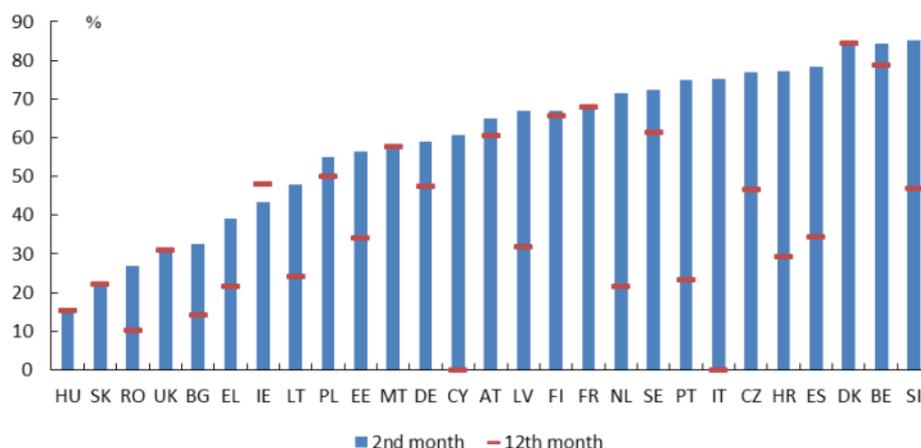
Fuente: base de datos del MISSOC (Sistema de Información Mutua sobre la Protección Social) y legislación nacional. Nota: en Malta (2018), los criterios mínimos de admisibilidad son cincuenta semanas de cotizaciones pagadas, de las cuales al menos veinte se han tenido que pagar o abonar en los dos años naturales anteriores; en Irlanda (2016 y 2018), se han tenido que pagar al menos 104 cotizaciones semanales desde que la persona trabajó por primera vez.

• **Gráfico 53: Duración máxima de las prestaciones con antigüedad laboral de un año, 2017 y 2018**



Fuente: base de datos del MISSOC (Sistema de Información Mutua sobre la Protección Social) y legislación nacional (enero de 2017 y enero de 2018). Nota: en Bélgica no existen límites a la duración de las prestaciones. En Chipre, las semanas se calculan sobre la base de seis días hábiles a la semana. En Irlanda, la prestación se paga durante 39 semanas (234 días) solo a las personas que han pagado 260 o más cotizaciones PRSI semanales. En Eslovaquia, una persona con un historial de un año no tiene derecho a prestaciones por desempleo (se requieren al menos dos años de cotizaciones al seguro de desempleo durante los últimos cuatro años). En Polonia, la duración varía en función del nivel de la tasa de desempleo de la región en relación con la media nacional.

- **Gráfico 54: Tasa de sustitución neta de las prestaciones de desempleo en el 67 % del salario medio, en los meses 2 y 12 del período de desempleo (2018)**



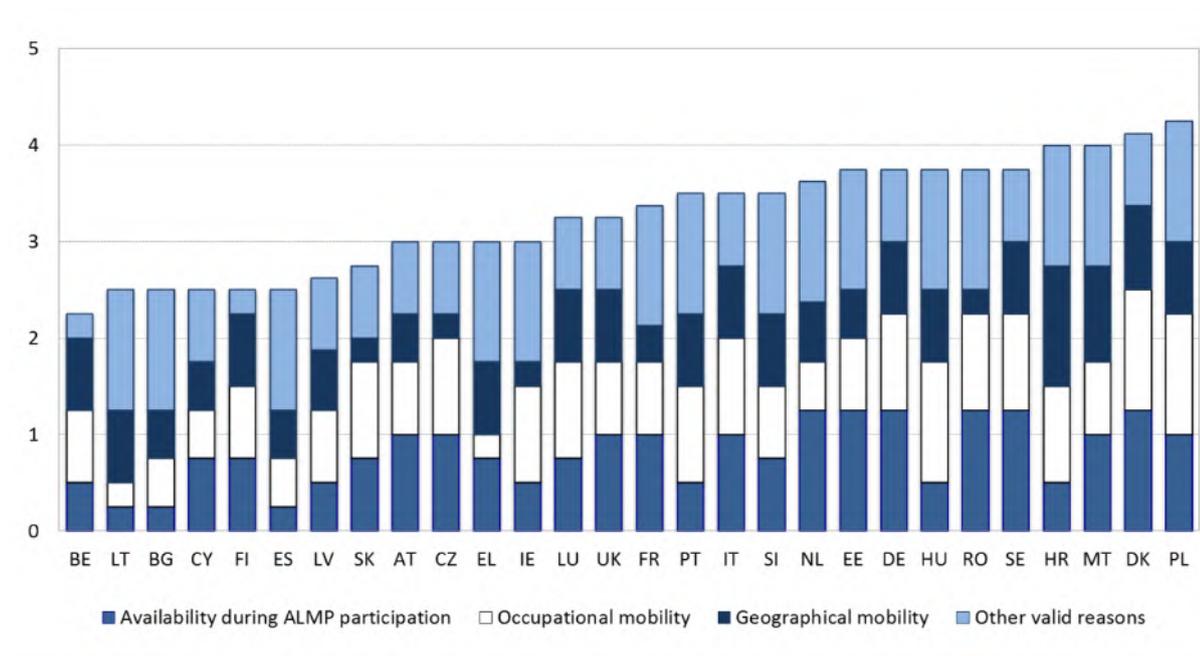
Fuente: Comisión Europea, con base en el modelo de beneficios fiscales de la OCDE. Nota: el indicador se calcula para el caso de una persona soltera sin hijos, con una antigüedad laboral breve (un año) y veinte años de edad. Pueden obtenerse más detalles sobre la metodología en la nota a pie de página 76.

Los Estados miembros han desarrollado diversas estrategias para activar a los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Los instrumentos políticos adoptados siguen el principio de obligación recíproca. En particular, se exige a los beneficiarios de prestaciones de desempleo que se impliquen en actividades de búsqueda de empleo; al mismo tiempo, las autoridades públicas tienen que apoyarles en su búsqueda de empleo y en la superación de los obstáculos que puedan impedirles volver a encontrar empleo a la vez que se controlan su cumplimiento de las condiciones de disponibilidad para trabajar (así como aplicar sanciones cuando sea necesario). El principio de intervención temprana y de servicios personalizados para los solicitantes de empleo desempleados también ha sido ampliamente acogido por los Estados miembros, con el objetivo de acortar los episodios de desempleo, promoviendo correspondencias de calidad y previniendo el desempleo de larga duración y la desmotivación. En efecto, en la mayoría de los Estados miembros, se imponen a los servicios públicos de empleo requisitos obligatorios sobre la proporción de determinados tipos de apoyo temprano a los solicitantes de empleo (elaboración de perfiles, diseño de planes de acción individuales, asesoramiento personalizado).

Hay una gran diversidad en la rigurosidad de las condiciones de disponibilidad para trabajar y los requisitos de búsqueda de empleo vinculados a las prestaciones por desempleo. El siguiente análisis, basado en indicadores de la OCDE⁷⁹, proporciona información sobre condiciones jurídicas (es decir, de iure), pero no sobre su aplicación efectiva. Por lo tanto, los indicadores no deben interpretarse de manera restrictiva, porque además no es posible determinar un grado «óptimo» de rigurosidad de los requisitos de búsqueda de empleo y disponibilidad. El gráfico 55 muestra la severidad de los requisitos de disponibilidad y los criterios de trabajo adecuados para los beneficiarios de prestaciones por desempleo. Estos parecen ser más estrictos en Polonia, Dinamarca, Malta y Croacia, mientras que Bélgica, Lituania, Bulgaria, Chipre, Finlandia y España son los países donde son menos estrictos. El gráfico 56 muestra grandes variaciones en la rigurosidad de los requisitos de búsqueda de empleo y control. Concretamente, existen requisitos más estrictos en Malta, Reino Unido y Luxemburgo, mientras que los menos estrictos se observan en Chipre, Grecia y Polonia. Finalmente, el gráfico 57 también muestra una gran diversidad en la severidad de las sanciones aplicadas cuando los beneficiarios de prestaciones por desempleo no cumplen los requisitos de disponibilidad y búsqueda de empleo. Las sanciones parecen ser más estrictas en Eslovenia, Rumanía, Luxemburgo, Grecia, Croacia y Portugal, mientras que son menos estrictas en Austria, Hungría, Chipre, Irlanda, Dinamarca y Alemania (en algunos casos, sin embargo, esto viene acompañado de una corta duración de las prestaciones). Malta, Croacia y Estonia parecen tener disposiciones más rigurosas en todos los aspectos. No obstante, varios Estados miembros presentan una combinación de disposiciones más estrictas para determinados componentes y otras menos estrictas para otros. Por ejemplo, Dinamarca tiene las segundas disposiciones más estrictas en cuanto a requisitos de disponibilidad y criterios de trabajo adecuados, pero unas de las menos estrictas en cuanto a sanciones a las prestaciones. Estos diferentes planteamientos dan una idea de cómo abordan los sistemas nacionales la cuestión del riesgo moral inherente a las prestaciones del seguro de desempleo. Por ejemplo, se espera que unos requisitos estrictos de búsqueda de empleo y disponibilidad alienten mayores esfuerzos de búsqueda de empleo y una más rápida aceptación de ofertas de trabajo, compensando de este modo los posibles desincentivos financieros creados por los sistemas de prestaciones por desempleo y reduciendo la duración del desempleo. Al mismo tiempo, unos requisitos excesivamente estrictos pueden tener efectos contraproducentes, por ejemplo, reduciendo la cobertura de las prestaciones o menoscabando la calidad de las correspondencias, lo que puede dar lugar a relaciones de trabajo poco duraderas (de modo que más personas vuelvan a estar desempleadas más frecuentemente).

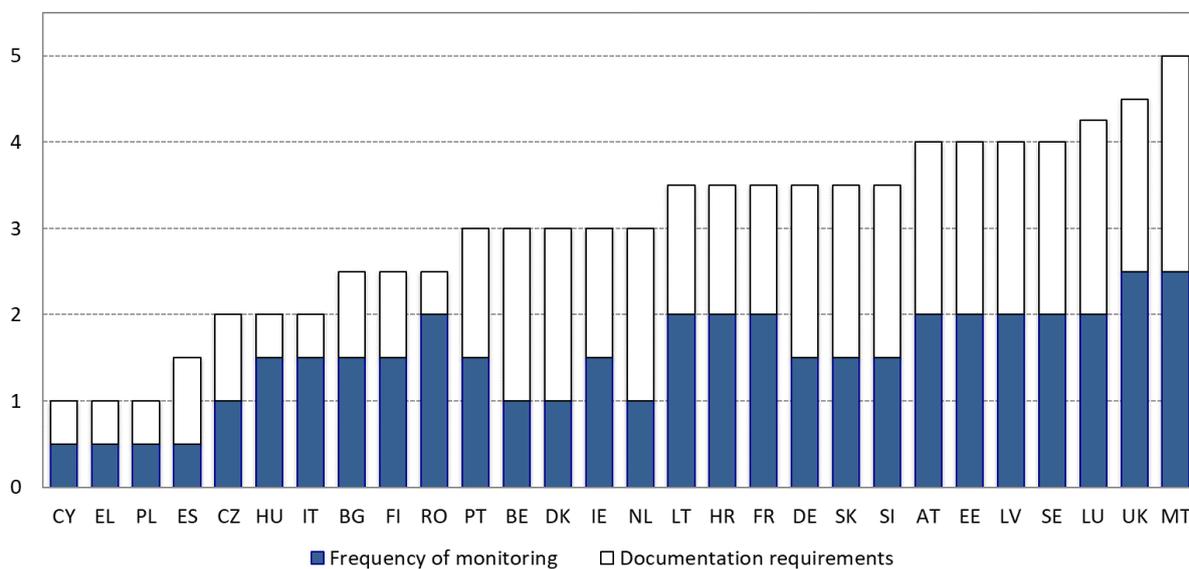
⁷⁹ Estos indicadores de políticas fueron establecidos por la OCDE utilizando datos recopilados mediante exhaustivos estudios de expertos.

Gráfico 55: Requisitos de disponibilidad y criterios de trabajo adecuados, 2017



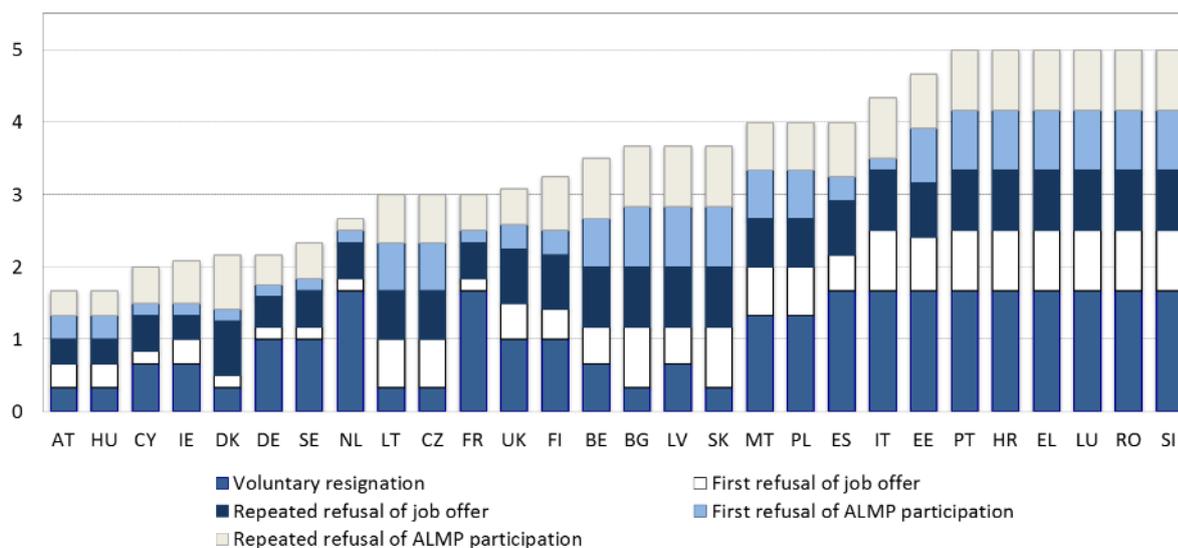
Fuente: OCDE. Nota: puntuados de 1 (más permisivos) a 5 (más estrictos).

Gráfico 56: Requisitos de búsqueda de empleo y control, 2017



Fuente: OCDE. Nota: puntuados de 1 (más permisivos) a 5 (más estrictos).

Gráfico 57: Rigurosidad de las sanciones a las prestaciones, 2017



Fuente: OCDE. Nota: puntuadas de 1 (más permisivas) a 5 (más estrictas).

Combatir los obstáculos a la movilidad de los trabajadores y los estudiantes puede aumentar la empleabilidad y el desarrollo de capacidades, ayudando a explotar el pleno potencial del mercado laboral europeo. En 2017, había aproximadamente 12,4 millones de ciudadanos de la UE en edad de trabajar (20 a 64 años) que vivían en un país diferente a su país de nacionalidad⁸⁰. Este número ha aumentado un 5 % respecto a 2016, un ritmo similar al aumento que había experimentado en los años anteriores. Alemania y el Reino Unido fueron los principales países de residencia en 2017, acogiendo respectivamente a 3 y 2,6 millones de personas, seguidos por España (1,4 millones), Italia (1,2 millones) y Francia (alrededor de 1 millón). Mientras que Alemania y el Reino Unido muestran una tendencia al alza, que se remonta a 2015, Italia y Francia muestran un crecimiento más moderado (e inferior a la media). Por el contrario, España tenía un número inferior absoluto de ciudadanos móviles de la EU-28, con una disminución del 1 % con respecto a 2016, continuando con una tendencia a la baja (que va ralentizándose) observada desde 2014. Los principales países de origen se mantienen sin cambios desde 2016, siendo los ciudadanos rumanos, polacos, portugueses, italianos y búlgaros los que constituyen los mayores grupos a nivel de la UE. En total, se cifran aproximadamente en 6,6 millones de personas, más de la mitad del total de ciudadanos móviles de la EU-28 en la UE. En proporción a la población, las mayores salidas se registraron en Lituania, Rumanía y Letonia, mientras que se pudo observar una tendencia ascendente en Lituania Rumanía, Letonia, Estonia y Croacia. Los principales países de origen y países de destino siguen siendo los mismos si nos centramos en los ciudadanos económicamente activos (esto es, las personas empleadas y los solicitantes de empleo).

Estudiar en el extranjero es beneficioso para el desarrollo de las capacidades y para unas mejores perspectivas futuras en el mercado de trabajo. Los estudiantes móviles contribuyen al desarrollo del conocimiento, a una mayor conciencia cultural, a la modernización tecnológica y a la creación de capacidades en su país cuando vuelven a casa después de haber estudiado en el extranjero. Asimismo, los intercambios de estudiantes entre países aumentan las oportunidades de colaboración entre instituciones académicas, contribuyendo al objetivo europeo de abrir y modernizar los sistemas educativos.

⁸⁰ Esta cifra se refiere a los desplazados «a largo plazo» de la EU-28, que viven en la EU-28, sobre la base de las estadísticas demográficas de Eurostat. Para obtener más detalles, véase Comisión Europea (2018): Annual Report on Intra-EU Labour Mobility [«Informe anual sobre la movilidad de los trabajadores dentro de la UE»], Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, de próxima aparición.

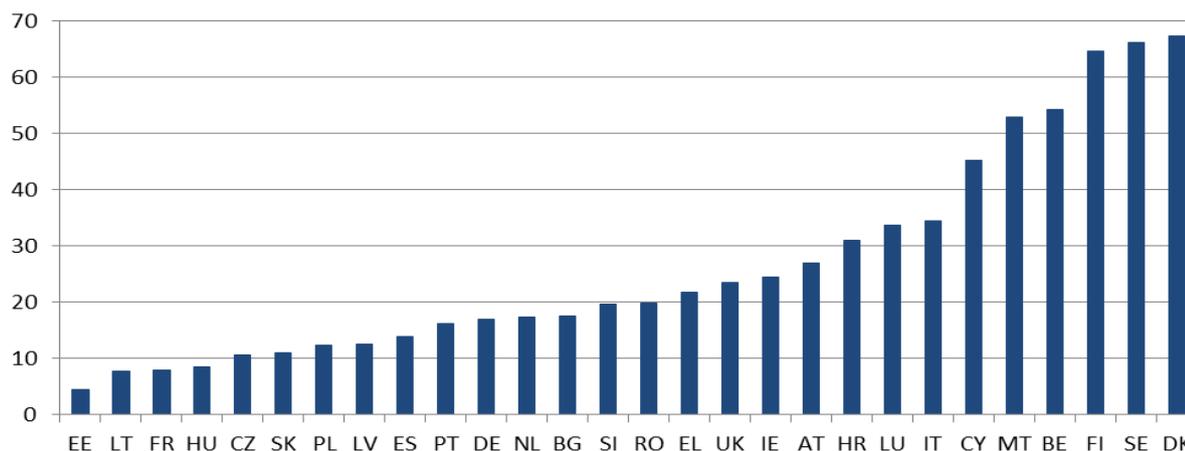
Sin embargo, solo una pequeña proporción de los europeos obtuvieron un título en el extranjero. En 2016, solo el 10,7 % de los titulados en enseñanza superior originarios de Estados miembros de la UE fueron móviles; el 3,1 % fueron móviles en cuanto al título y se graduaron en un país distinto a aquel en el que obtuvieron su diploma, mientras que el 7,6 % tuvieron una estancia de movilidad de créditos y un período temporal de estudio o realizaron prácticas profesionales en el extranjero. Los Estados miembros con la mayor proporción de titulados que han salido a estudiar al extranjero son Luxemburgo (84,4 %), los Países Bajos (23,2 %) y Finlandia (19,5 %). Otros cuatro Estados miembros de la UE tienen tasas de movilidad estudiantil superiores al 15 % (Alemania, Francia, Chipre y Lituania). Los patrones de movilidad entre países se explican por diversos factores, como la proximidad geográfica, los vínculos lingüísticos o la disponibilidad de programas en lengua inglesa en países no anglófonos. La calidad de la enseñanza de las universidades y su reputación también suponen importantes factores de atracción.

El diálogo social, ya sea bipartito o tripartito, es un elemento clave de la economía social de mercado europea. Permite promover acuerdos y medidas políticas que equilibren los intereses de ambos lados de la industria. Un diálogo social eficaz encuentra soluciones que sean aceptables para las partes implicadas, y reduce por tanto los conflictos en la sociedad y refuerza la cohesión social. Un elemento importante de dicho diálogo es el respeto y la confianza mutuos entre las partes, que van de la mano de una experiencia de buena cooperación previa y del valor añadido de los correspondientes resultados negociados. Para posibilitar dichas negociaciones, los interlocutores sociales tienen que ser independientes entre sí y del Gobierno (autonomía de los interlocutores sociales). Por tanto, el diálogo social redundará en beneficio de los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos. La iniciativa «Nuevo comienzo para el diálogo social», lanzada en marzo de 2015, así como Conclusiones del Consejo y la Declaración cuatripartita, firmada por los interlocutores sociales europeos, la Comisión y la Presidencia de los Países Bajos en nombre del Consejo sobre «Un nuevo comienzo para el diálogo social fuerte», adoptadas ambas en junio de 2016, instan a los Estados miembros a implicar estrechamente a los interlocutores sociales en la concepción y la aplicación de las reformas y políticas pertinentes, de conformidad con las prácticas nacionales. El pilar europeo de derechos sociales y la nueva orientación n.º 7 en materia de empleo reiteran que el diálogo social es un valor fundamental de la Unión Europea.

La Unión Europea se enfrenta a una diversidad de sistemas nacionales de diálogo social. Estas diferencias están principalmente relacionadas con la divergencia de los marcos institucionales y las capacidades operativas de las organizaciones de interlocutores sociales, y contribuyen a la existencia de importantes diferencias en la calidad del diálogo social. Aunque no existe un modelo universal, una participación oportuna y significativa de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de las políticas, entre otras cosas, mediante el apoyo al aumento de la capacidad de los interlocutores sociales, debería considerarse un denominador común para conseguir unos sistemas de diálogo social tripartito eficaces y efectivos. Esto último puede aplicarse también al diálogo social bipartito.

La capacidad de los interlocutores sociales desempeña un papel importante en la configuración del diálogo social. Las cifras de afiliación de los interlocutores sociales proporcionan una indicación de su capacidad para representar los respectivos intereses colectivos de cualquiera de los lados de la industria (gráfico 58). Cuanto mayor y más representativa sea su afiliación, más fuertes podrá decirse que son su voz y su mandato. De todos modos, estas cifras no ofrecen un panorama completo. Por ejemplo, en determinados Estados miembros con una baja densidad sindical medida (por ejemplo, Francia), los sindicatos también pueden gozar de un apoyo bastante amplio de las personas no afiliadas (véanse los datos del Eurobarómetro sobre la confianza en los sindicatos) y contar con una fuerte capacidad para participar en los acontecimientos políticos. En la mayoría de los Estados miembros, la densidad sindical ha ido disminuyendo desde la década de 1980, siendo la densidad de las organizaciones patronales algo más estable. Más allá de las cifras totales de afiliación, la estructura de representación —más o menos fragmentada— también puede tener una repercusión en la capacidad de los interlocutores sociales, sobre todo, cuando una representación fragmentada está mal coordinada.

- **Gráfico 58: Tasa de densidad sindical**



Fuente: OCDE y base de datos ICTWSS (se utilizó la fuente que contiene datos más recientes por Estado miembro). Nota: calculada como la proporción de empleados que están afiliados a sindicatos. Años de los datos: 2017 para SE, 2016 para AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL y UK; 2015 para BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI y ES; 2014 para PL; 2013 para CY y EL; 2012 para HR, MT, BG y RO. Los datos sobre densidad de las organizaciones patronales se han actualizado con menos frecuencia para determinados Estados miembros en los últimos años; por tanto, no se presentan en un gráfico.

Las medidas de creación de capacidades están respaldadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos en varios Estados miembros. Entre otros, se ha asignado ayuda financiera a Bulgaria, Eslovaquia, Chequia, Chipre, Francia, Grecia, Hungría, Lituania, Letonia, Polonia y Portugal. En Portugal, el Fondo Social Europeo (FSE) apoya la creación de capacidad institucional para los interlocutores sociales en vista de su importante papel en la modernización de las instituciones del mercado laboral, incluidas la gestión y la aplicación de políticas activas del mercado de trabajo y de la educación y formación profesional. En Letonia, el FSE apoya el refuerzo del diálogo social bipartito. El objetivo de estos proyectos es crear un marco jurídico para facilitar el diálogo social en los distintos sectores. Sin embargo, hay margen para mejorar la utilización de los fondos de la UE disponibles en varios Estados miembros, a fin de aumentar la capacidad de los interlocutores sociales.

El cambiante mundo del trabajo ofrece nuevas oportunidades para las organizaciones de interlocutores sociales, pero también plantea nuevas amenazas. Ahora los trabajadores con diferentes condiciones contractuales muestran patrones de representación muy distintos. En concreto, los empleados con contratos indefinidos se afilian a sindicatos en una medida considerablemente mayor que los trabajadores con contratos de duración determinada. Además, la mayor parte de las nuevas formas de empleo sufren una falta de representación. Estudios de los Países Bajos indican que estas situaciones pueden repercutir en los resultados de la negociación colectiva, con aumentos salariales más bajos en sectores con muchos trabajadores independientes (y una afiliación más baja) en comparación con otros sectores⁸¹. Al mismo tiempo, las empresas del sector en expansión de los servicios tienen menor tendencia a afiliarse a organizaciones patronales que las del sector de la industria. En los últimos años, las organizaciones de interlocutores sociales han tomado iniciativas para atraer a nuevos miembros, o para potenciar la voz de ciertos grupos infrarrepresentados (la juventud y los trabajadores de plataformas) a través de estrategias específicas y esfuerzos de contratación, así como mediante la creación de estructuras concretas dentro de la organización⁸².

En la UE, la representatividad de las organizaciones de interlocutores sociales se evalúa normalmente utilizando dos principios distintos. Por un lado, algunos países se basan principalmente en la «conformidad jurídica», lo que conlleva una serie de requisitos legales que regulan la representatividad de los interlocutores sociales y determinan los requisitos previos de participación en la negociación colectiva y los convenios colectivos vinculantes (p. ej., elecciones y densidad o afiliación por el lado de los sindicatos, y cobertura de empleados o densidad de afiliación en organizaciones patronales por el lado del empresario). Por otra parte, otros Estados miembros se basan en el principio de «reconocimiento mutuo», que implica una autorregulación por parte de los interlocutores sociales. Finalmente, una serie de países utilizan una combinación de ambos principios. En la práctica, una falta de transparencia puede dificultar la valoración unívoca de la representatividad de las distintas organizaciones⁸³.

⁸¹ DNB (2018), «*DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote*», publicado el 1 de febrero de 2018.

⁸² Véase el capítulo 5 de *Employment and Social Developments in Europe*, ediciones de 2017 y 2018.

⁸³ Eurofound (2016): *The concept of representativeness at national, international and European level* [«El concepto de representatividad a nivel nacional, internacional y europeo», documento en inglés].

El Semestre Europeo dedica una atención creciente al diálogo social. En 2017, tuvo lugar en el Comité de Empleo el primer ejercicio completo de supervisión multilateral de la participación de los interlocutores sociales en reformas y políticas, respaldado institucionalmente por las orientaciones en materia de empleo, en el que se revisaron catorce Estados miembros y se extrajeron conclusiones específicas por país. Estuvieron presentes representantes de los interlocutores sociales nacionales y aportaron sus puntos de vista sobre la situación actual. Aunque el funcionamiento del diálogo social es específico de cada país, la revisión puso de manifiesto algunos retos comunes a varios de los Estados miembros revisados. Entre ellos, se incluyeron cuestiones de capacidad en el seno de los interlocutores sociales y la necesidad de una consulta más previsible, significativa y oportuna a los interlocutores sociales que cubra las diferentes fases de las reformas. Las conclusiones del ejercicio de supervisión multilateral, junto con posteriores análisis incluidos en los informes por país, se tradujeron finalmente en un fuerte énfasis en el papel del diálogo social en las recomendaciones específicas por país propuestas por la Comisión en mayo y adoptadas por el Consejo en julio de 2018. En el caso de dos Estados miembros (Hungría y Rumanía), en las recomendaciones se pide explícitamente una mejora del diálogo social, mientras que, para otros Estados miembros, los considerandos aluden al papel de los interlocutores sociales, incluyendo en algunos casos los retos existentes. En algunos casos hay un claro margen para aumentar las facultades de los interlocutores sociales y proporcionarles un marco adecuado para unas consultas previsibles y oportunas sobre la formulación de políticas y, en particular, sobre las reformas, como por ejemplo en todas las etapas clave del Semestre europeo.

La consulta a las organizaciones de la sociedad civil desempeña también un papel importante para garantizar que las reformas se conciban y apliquen de forma efectiva. Como se puso de relieve en la revisión de las orientaciones para las políticas de empleo adoptadas en julio de 2018, los Estados miembros deben tener en cuenta la experiencia de las organizaciones de la sociedad civil en materia de empleo y asuntos sociales, cuando resulte pertinente y basándose en las prácticas nacionales existentes. Para que su participación sea fructífera cuando se trate de determinar las dificultades estratégicas y sus soluciones, es importante que el diálogo se inspire en los principios de apertura, pluralismo y transparencia. Los datos preliminares⁸⁴ sugieren que el grado de compromiso de las partes interesadas de la sociedad civil varía considerablemente de un Estado miembro a otro, tanto en lo que se refiere al Semestre Europeo como, de manera más general, en lo relativo a las consultas sobre las reformas previstas. La consulta con las partes interesadas puede resultar difícil en países en los que la sociedad civil está menos organizada: en particular, en algunos Estados miembros existe el problema de que dichas partes interesadas no tienen capacidad suficiente para participar activamente en el debate político.

3.3.2 Respuesta normativa

En algunos Estados miembros, se están llevando a cabo reformas en la legislación en materia de protección del empleo, con el objetivo de obtener un mejor equilibrio entre la flexibilidad y la seguridad y evitar la segmentación. Francia, como parte de una reforma más amplia del derecho laboral, introdujo en enero de 2018 una referencia obligatoria basada en la antigüedad y la edad para la indemnización de empleados en caso de despidos improcedentes por motivos económicos, con el fin de aumentar la coherencia de los importes relativos a casos similares y facilitar la resolución de litigios en la fase de conciliación. Para compensar, la indemnización por despido en caso de despidos económicamente justificados se aumentará un 25 %. Asimismo, las empresas pueden aplicar por acuerdo mayoritario el procedimiento *Rupture Conventionnelle Collective* (RCC). Se trata de un procedimiento de dimisión de mutuo acuerdo a cambio de una compensación para el empleado (que no puede ser inferior a la indemnización individual por despido), tras una negociación con los sindicatos.

⁸⁴ Como los datos recopilados, por ejemplo, durante el seminario «El pilar social y el Semestre Europeo como herramientas para lograr una Europa social: una reflexión con la sociedad civil», celebrado el 2 de octubre de 2018 en Bruselas.

El uso de este mecanismo tiene que ser validado por las autoridades públicas, principalmente para evitar abusos. El lapso de tiempo para iniciar una demanda para impugnar un despido (salvo en los casos de acoso y discriminación) se redujo de dos años a uno. Además, en diciembre de 2017, se revisaron las normas de negociación colectiva para limitar el alcance de la evaluación de las dificultades financieras que pueden justificar un despido colectivo. La evaluación para valorar las dificultades económicas de una empresa se restringe ahora al territorio nacional, apartándose del ámbito internacional, que daba más margen a las empresas para justificar los despidos colectivos. En Bélgica, los plazos de preaviso se acortaron en 2018 para el período inicial de cada nuevo contrato de empleo (de dos semanas a una durante los primeros tres meses, y de cuatro a tres semanas en el cuarto mes). En Croacia, una modificación de la Ley del trabajo ha reintroducido en 2017 la posibilidad para el empleador, suprimida en 2014, de presentar una demanda judicial para anular la negativa del comité de empresa a consentir el despido de trabajadores protegidos (por ejemplo, empleados que son miembros del comité de empresa, empleados con discapacidad, empleados mayores, etc.). En Italia, la indemnización a los trabajadores en caso de despidos improcedentes se ha incrementado recientemente.

Varios Estados miembros están planeando más medidas en este campo, que podrán ser adoptadas en un futuro cercano. En los Países Bajos, un (proyecto de) paquete de medidas integrales se sometió a consulta pública en abril de 2018, con la intención de conseguir un mejor equilibrio en la ley de protección del empleo. El paquete incluye la introducción de un motivo adicional (el denominado «motivo de acumulación») para el despido de empleados con un contrato indefinido; la posible ampliación del período de prueba para los contratos indefinidos (de dos a cinco meses); la prolongación del período de duración de los contratos temporales sucesivos a tres años (en lugar de solo dos años como sucedía anteriormente); y la posibilidad de diferenciar las cotizaciones de desempleo en relación con el tipo de contrato. En Finlandia, el Gobierno presentó al Parlamento una propuesta de modificación de la Ley de Contratos de Trabajo con la que se pretende atender de manera más adecuada a la situación de las pequeñas empresas reduciendo el umbral de los despidos individuales.

En lo que respecta a los contratos temporales, algunos Estados miembros están actuando para establecer condiciones más estrictas de utilización (a fin de evitar abusos) o dar más libertad a la negociación colectiva para negociar su marco. En Chequia, se han puesto en marcha varias medidas destinadas a evitar los abusos por parte de las agencias de trabajo temporal en julio de 2017. Entre ellas, se incluyen sanciones más estrictas para el representante responsable de una agencia de trabajo temporal que haya perdido su licencia debido a incumplimientos de sus obligaciones. En Eslovenia, las modificaciones de la Ley de inspecciones laborales tienen por objeto impedir la utilización ilegal de formas atípicas de trabajo, incluido el trabajo sobre la base de contratos de Derecho civil, así como sancionar a aquellos empleadores que no paguen los salarios a su debido tiempo. En particular, cuando un inspector establece que un trabajo se está realizando ilegalmente sobre la base de un contrato de Derecho civil, el empleador está obligado a ofrecer al trabajador un contrato de trabajo adecuado en el plazo de tres días. Francia permitió que la negociación a nivel de sector prevaleciera sobre la legislación laboral nacional a la hora de establecer el marco de utilización de los contratos de duración determinada y temporales (véase el apartado 3.1). Los acuerdos a nivel de empresa pueden resultar menos favorables que los acuerdos a nivel sectorial, al eliminar la capacidad de estos últimos de establecer «cláusulas de bloqueo». En Portugal, en junio de 2018 se acordó con los interlocutores sociales un paquete integral de medidas para abordar la segmentación del mercado laboral (y se espera que sea legislado para finales de 2018). Los cambios incluyen: una reducción de la duración máxima de los contratos de duración determinada de tres a dos años (incluidas las renovaciones), con una duración total de las renovaciones que no supere la duración del período inicial; una reducción de la duración máxima de los contratos de tiempo indeterminado (*contratos de trabalho a termo incerto*) de seis a cuatro años; una limitación del ámbito de las justificaciones de la utilización de contratos temporales para trabajadores jóvenes y desempleados de larga duración. A su vez, el período de prueba se aumentará a 180 días tanto para los primeros contratos como para los desempleados de larga duración recién contratados. El acuerdo tripartito también exige gravar la excesiva rotación de personal, y establece que la definición de «excesiva» (por sector) se determinará en virtud de un decreto reglamentario, con la participación de los interlocutores sociales. Finalmente, Grecia planea aumentar la protección de los trabajadores que llevan a cabo trabajos contratados. Por primera vez, se introducirá un sistema integrado de normas que establezca una responsabilidad solidaria de la entidad contratante, el contratista y el subcontratista con respecto a los trabajadores en la ejecución del trabajo contratado. Esta medida supone ampliar el ámbito de protección de los derechos de los trabajadores en lo que respecta a los salarios, las cotizaciones a los seguros, la indemnización por despido y la indemnización en caso de accidente laboral. En Italia, la duración máxima de los contratos temporales se redujo de 36 a 24 meses.

El número máximo de prórrogas se redujo de cinco a cuatro y, tras el duodécimo mes, solo se permiten prórrogas si se proporcionan formalmente nuevos motivos que lo justifiquen. La ley también aumentó en 0,5 puntos porcentuales la cotización adicional a la seguridad social pagada por los empleadores por la renovación de contratos temporales. Finalmente, la cuota de empleados con contratos temporales se ha incrementado del 20 al 30 % de los empleados totales, pero también incluye ahora a los trabajadores de agencias.

Se están introduciendo algunas novedades en lo que respecta a las nuevas formas de trabajo, incluidos los trabajadores de plataformas y los trabajadores por cuenta propia. En Francia, se introdujo la adopción voluntaria de una carta social por parte de las plataformas en línea destinada a los trabajadores independientes. Esta carta debería consistir en una serie de principios que se aplicarían a los trabajadores independientes registrados en las plataformas en línea, incluida la participación de las plataformas en el seguro de accidentes de trabajo y la financiación obligatoria por parte de las plataformas de formación para los trabajadores independientes. En Bélgica, el uso de «flexitabajos» (que ya existían en el sector HORECA) se ha ampliado a otros sectores, especialmente a la venta minorista. Los pensionistas y cualquier trabajador que tenga un contrato de al menos cuatro quintas partes de un trabajo a tiempo completo pueden solicitar un flexitabajo. Los ingresos procedentes de los flexitabajos no están sujetos a impuestos ni a cotizaciones a la seguridad social por parte del empleado, mientras que el empleador paga unas cotizaciones sociales reducidas. En España, la reforma de 2017 de la Ley de autónomos aspira a mejorar la calidad del empleo de los autónomos, incluida la protección social y la seguridad en el trabajo. Las nuevas medidas amplían de seis a doce meses la tasa fija de cotización a la seguridad social de 50 EUR e introducen un mayor grado de flexibilidad a la hora de decidir los importes. La reforma también permite compatibilizar los pagos de pensiones con el trabajo autónomo, además de promover la conciliación de la vida laboral y personal y un mejor acceso a la formación. El Gobierno español ha establecido, además, en 2019 una cobertura obligatoria por cese de actividad, contingencias, tanto profesionales como comunes, y enfermedades profesionales para los trabajadores autónomos. En Irlanda, el Proyecto de Ley de empleo de 2017 aborda varios ámbitos de la legislación laboral en vigor en lo que respecta a los empleados peor pagados y más vulnerables.

El objetivo del Proyecto de Ley es garantizar que los empleados estén mejor informados sobre la naturaleza de su modalidad de empleo (y las condiciones principales) desde un principio, y se está creando un nuevo tipo de infracción por la no presentación, por parte del empleador, de dichas condiciones principales dentro de un plazo determinado. Además, los contratos de cero horas se prohíben en la mayoría de los casos. También se introduce una disposición de «bandas horarias» para que los empleados con contratos de pocas horas que trabajan repetidamente más horas extra de las que indican sus contratos tengan derecho a ser colocados en una banda de horas que se ajuste mejor a la realidad. Asimismo, se establece un pago mínimo ampliado para los empleados que sean convocados a trabajar durante un período determinado, pero que realmente acaben no trabajando. En Portugal, la introducción prevista del *Contrato Geração* incluye dos vertientes: la introducción de apoyo financiero para las empresas que contraten simultáneamente a una persona joven desempleada (o una persona joven que busque su primer empleo) y a una persona mayor que sea desempleada de larga duración; y el apoyo al empleo juvenil en combinación con una jubilación parcial de un trabajador mayor.

Algunos Estados miembros han tomado medidas en el ámbito de la organización del tiempo de trabajo, no siempre con vistas a una mayor adaptabilidad. En Bélgica, se modernizaron y simplificaron en 2017 una serie de obligaciones relativas al trabajo a tiempo parcial, principalmente mediante la reducción de los trámites para determinar unos horarios de trabajo fijos o variables, así como para notificar y vigilar las desviaciones. Asimismo, el marco jurídico para el «ahorro de carrera» entró en vigor a partir de febrero de 2018. Siempre y cuando haya un acuerdo a nivel sectorial o de empresa, este permite a los empleados reservarse «tiempo de vacaciones» para acumularlo y utilizarlo en una fase posterior. Finalmente, se ha simplificado el procedimiento para introducir el trabajo nocturno y el trabajo en domingo en el marco del comercio electrónico. En Francia, se ha ampliado el ámbito de aplicación de los *accords de compétitivité* («acuerdos de competitividad») (véase el apartado 3.1). Como parte del acuerdo tripartito con los interlocutores sociales sobre la reforma de la ley laboral, Portugal prevé suprimir los «bancos de horas» individuales y los colectivos sobre la base de acuerdos individuales. Los acuerdos ya en vigor expirarán como muy tarde un año después de la aplicación de la nueva normativa. Los nuevos acuerdos se concluirán en virtud de negociación colectiva o los convenios colectivos y se alcanzarán tras haber consultado con el trabajador. La medida precisa límites de horas diarias, tasas de aprobación por parte de los trabajadores y el recurso al principio del trato más favorable.

Varios Estados miembros han adoptado medidas para impedir el uso del trabajo no declarado, mejorar la seguridad en el trabajo o reforzar las inspecciones laborales. En Bulgaria, desde finales de 2017, una modificación de la Ley de contratación pública regula la retirada de un participante de un procedimiento de contratación pública si en el lapso de los tres años anteriores se le ha impuesto una multa por el uso de trabajo no declarado. Este requisito también se aplica a los subcontratistas, que son principalmente pequeñas empresas y microempresas (a menudo del sector de la construcción). También se han llevado a cabo campañas de información para concienciar a los grupos de riesgo sobre los inconvenientes que conllevan los «sueldos en mano», especialmente debido a las más bajas cotizaciones a la seguridad social. Grecia ha finalizado en 2018 el intercambio automático de información entre las bases de datos de varios ministerios y las instituciones del mercado laboral, así como con la policía. Asimismo, se revisó el sistema de multas impuestas a los empleadores que no han declarado a un trabajador dependiente, con una importante reducción si el empleador contrata al trabajador no declarado con un contrato a tiempo completo en el plazo de los diez días posteriores a la inspección (la medida va dirigida a incentivar la transformación del trabajo no declarado en trabajo formal). En España, el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020, acordado con las comunidades autónomas y en consulta con los interlocutores sociales, va destinado a reforzar la capacidad de las inspecciones de trabajo y a estructurar sus acciones de una manera concreta y cuantificable. También presta atención a los retos que se derivan de las nuevas formas de trabajo, a las condiciones laborales y a la no discriminación en el lugar de trabajo. En Estonia, una modificación de la Ley de salud y seguridad en el trabajo, aprobada en mayo de 2018, mejora la protección frente a los peligros para la salud en el lugar de trabajo y garantiza que las instrucciones de seguridad y el suministro de formación en primeros auxilios se adapten a las características particulares de cada empresa. Como se menciona más arriba, Eslovenia está tomando medidas para impedir el uso ilícito de formas atípicas de trabajo. Asimismo, se dota a las autoridades de inspección laboral de más facultades para investigar casos de impago de salarios (una de las infracciones más comunes desde 2009). En Chipre, se promoverá una revisión del sistema de inspecciones laborales con el fin de mejorar su eficacia y eficiencia a la hora de combatir el trabajo no declarado. Por ejemplo, se aumentarán las multas y se creará una declaración electrónica de inicio de trabajo. Además, se ha presentado para ser aprobado en los próximos meses un nuevo proyecto de ley que contempla la creación de una autoridad de inspección de trabajo centralizada.

Portugal ha puesto en marcha un proceso de contratación de inspectores de trabajo y la apertura de nuevas oposiciones. Asimismo, con vistas a desincentivar el trabajo no declarado o infradeclarado, Portugal prevé ampliar la duración máxima de los contratos a muy corto plazo de quince a treinta y cinco días (con una duración anual máxima de setenta días con el mismo empleador). Se reforzará la transparencia en la utilización de trabajo a través de empresas de trabajo temporal, obligando a proporcionar al trabajador información sobre los motivos que hay detrás de la resolución de un contrato entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal.

Los Estados miembros han adoptado relativamente pocas medidas políticas para reforzar sus sistemas de PAMT, a pesar de los persistentes desafíos. Grecia está aplicando un nuevo sistema de ejecución de las PAMT que pretende aumentar la eficacia de las políticas de activación mediante la mejora de las actividades de elaboración de perfiles y de búsqueda de correspondencias. Una mejor focalización de las PAMT sigue siendo fundamental para obtener mejores resultados de estas reformas y, hasta el momento, se ha iniciado un proyecto piloto para más de 3 000 desempleados (mayores de 45 años con al menos 6 meses de desempleo) en una oficina de empleo local. Chipre ha iniciado la fase piloto de un recién creado sistema de seguimiento y evaluación de las políticas activas del mercado de trabajo que permite mejorar la eficacia de las medidas del mercado laboral. Ello permitirá a los responsables de la elaboración de políticas un mejor diseño y revisión de los programas vigentes del mercado de trabajo. En España, se ha creado un amplio marco estratégico para la coordinación del Sistema Nacional de Empleo. Esta medida establece el marco organizativo para todas las acciones emprendidas en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo español durante el período 2017-2020 y sirve de base para el diseño y la gestión de políticas activas del mercado de trabajo, acciones de formación y muchas otras estrategias de los servicios públicos de empleo regionales, además de establecer el marco para la definición de principios, objetivos, instrumentos y recursos financieros.

Los Estados miembros siguen dando prioridad a la prestación de servicios más individuales. Estonia sigue ampliando la aplicación de PAMT a las personas empleadas para prevenir el desempleo flexibilizando los criterios de admisibilidad. El grupo destinatario engloba a las personas que trabajan con contratos de servicio o acuerdos de autorización y a aquellas que ganan el salario medio nacional. Se espera que unos niveles estables de gasto por parte de los SPE en PAMT y en recursos humanos hagan frente a los continuos desafíos. Hungría ha adoptado medidas adicionales para afrontar los retos del Plan de Obras Públicas mediante la puesta en marcha de programas que mejoren la transición de estos programas al mercado de trabajo primario.

Un programa de creación de empleo califica el empleo de una persona en obras públicas como una categoría de asistencia primaria, mientras que otros dos programas, o bien proporcionan incentivos o bonificaciones a la contratación, o establecen un programa de orientación para personas procedentes de los planes de obras públicas a fin de facilitar su integración en el mercado de trabajo primario. En España, el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021, recientemente adoptado, conlleva el aumento del número de orientadores (+3 000) integrados en los SPE que proporcionarán mayor orientación y apoyo a los jóvenes en busca de empleo.

También se siguen promoviendo medidas para mejorar los componentes de formación de las PAMT. En Croacia, se ha aprobado un nuevo paquete de nueve medidas activas del mercado de trabajo. El nuevo paquete pone más énfasis en la formación y la capacitación en el lugar de trabajo, especialmente para los jóvenes, los trabajadores de más edad y los desempleados de larga duración. También se potenciarán las subvenciones al trabajo autónomo. Asimismo, se proporcionarán subvenciones a los empleadores que apoyen el empleo de trabajadores del grupo de edad de más de 50 años. Francia sigue invirtiendo en formación profesional y formación de aprendices a través del *Plan d'Investissement dans les compétences* («Plan de inversión en las competencias») (véase el apartado 3.2). El objetivo es proporcionar formación cualificada a un millón de desempleados con bajos niveles de cualificación y a 800 000 niños jóvenes, en parte mediante su preparación para formaciones de aprendices.

Los servicios públicos de empleo (SPE) se están ciñendo a su programa de reformas, que tiene por objeto aumentar la capacidad institucional en un momento en que asistimos a un descenso del desempleo. A tal fin, los SPE se están beneficiando cada vez más de su participación en el proyecto «Benchlearning» (aprendizaje comparativo), desarrollado en el marco de la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo. Desde 2015, «Benchlearning» da apoyo a los SPE para que tomen conciencia tanto de los puntos fuertes como de los ámbitos en los que todavía pueden mejorar, con el objetivo de prestar un mejor servicio a sus usuarios. Dado que el número de solicitantes de empleo inscritos ha disminuido constantemente en los últimos años, se insta a los servicios públicos de empleo a reasignar estratégicamente sus recursos conforme a las necesidades de los clientes. Determinados grupos destinatarios, como los desempleados de larga duración y un número cada vez mayor de trabajadores de más edad, siguen requiriendo un fuerte apoyo, dado que la mayoría de los SPE asisten a un envejecimiento de su base de clientes. Lituania está modificando el trabajo de los SPE, optimizando los recursos con el objetivo de mejorar el trabajo con los clientes y reducir el número de casos por cada gestor de casos de más de 400 a menos de 300. Chipre sigue impulsando su plan de mejora y modernización de los SPE para el período 2014-2020 mediante la aplicación de medidas de reforma para fortalecer sus servicios públicos de empleo.

Recientemente, se han contratado treinta consejeros/asesores adicionales para poder cumplir el actual mandato con más eficiencia y eficacia, en lo que respecta a la aplicación de la Garantía Juvenil y la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. También se han adoptado medidas adicionales, que incluyen la formación de los asesores de empleo, la formación de los funcionarios de los SPE, la mejora del sistema de asignación de candidatos de los SPE y la creación de una plataforma informática a fin de mejorar los servicios tanto para los solicitantes de empleo como para los empleadores. España ha tomado medidas para mejorar el empleo público y sus condiciones de trabajo en 2018. El Ministerio y los interlocutores sociales firmaron un documento por el que se comprometían a promover medidas para que los funcionarios públicos recuperaran su nivel adquisitivo y mejoraran sus condiciones de trabajo. Esta medida precede a un acuerdo alcanzado en abril de 2017, según el cual se reduciría la proporción general de contratos temporales en el sector público al 8 % en 2020, mediante concursos para la contratación de personal para puestos permanentes (unos 250 000). En Grecia, el proceso de remodelación de los SPE ha continuado durante el período 2017-2018, mejorando el funcionamiento de los servicios públicos de empleo. En el otoño de 2017, se puso a prueba una nueva metodología de elaboración de perfiles, que ha empezado a aplicarse en 2018. También se está poniendo a punto una nueva herramienta de evaluación de capacidades. La contratación de asesores de empleo adicionales que empezó durante el primer semestre de 2018 debería suponer casi una duplicación del personal de orientación para finales de 2018. Finalmente, Austria ha adoptado medidas para evaluar y diseñar una gestión más eficaz de los servicios públicos de empleo, sobre todo, mediante el examen y la revisión de todos los instrumentos con los que cuentan los SPE para una reintegración eficiente y eficaz en el mercado laboral. Está dando prioridad a la formación y a las cualificaciones específicas del puesto de trabajo en colaboración con los empleadores, así como a unos mayores incentivos al empleo.

Se pide a los SPE que intensifiquen su colaboración con los empleadores y las autoridades locales para satisfacer en mayor medida las exigencias de unos mercados laborales más rígidos. Por este motivo, los SPE están elaborando estrategias globales de participación de las empresas, elaborando diversos planteamientos relativos a la segmentación de los empleadores y la organización de los servicios a los empleadores. La mayoría de los servicios públicos de empleo han establecido niveles de coordinación central de los servicios a las empresas, aunque también proporcionan servicios para empleadores a nivel regional y local. Asimismo, los SPE deberían establecer unas normas mínimas comunes para la prestación de servicios a los empleadores, incluida la evaluación de la satisfacción. En Italia y España, las agencias centrales de SPE, ANPAL y SEPE respectivamente, están facilitando actividades de aprendizaje mutuo entre las regiones a fin de intercambiar buenas prácticas que permitan mejorar los servicios a los empleadores. En Lituania, el SPE está planeando crear un modelo de cooperación entre los municipios y los SPE para la adopción común de medidas para activar a los beneficiarios de asistencia social. Este modelo tendrá que complementarse con un plan de ejecución. En Portugal se ha puesto a punto un nuevo método de relaciones con los empresarios y se ha introducido la figura del gestor como único punto de contacto para los grandes empresarios (“Gestor+”).

Los Estados miembros han seguido aplicando la Recomendación del Consejo sobre el desempleo de larga duración⁸⁵. En 2018, una autoevaluación de los Estados miembros puso de manifiesto a nivel mundial, con respecto a 2016, un aumento del 15 %, en las puntuaciones, con avances más importantes en los Estados miembros con sistemas menos avanzados. Más concretamente, en lo que respecta al registro de los desempleados, los países han adoptado diferentes medidas e incentivos para motivarles a inscribirse. Los más eficaces son aquellos en los que el registro va vinculado al derecho a ciertos tipos de prestaciones o servicios. Sin embargo, todavía hay margen de mejora en la manera de llegar a las personas inactivas en varios Estados miembros (por ejemplo, Bulgaria, Estonia y Rumanía). También existen múltiples enfoques relativos a facilitar un punto de contacto único para los servicios: algunos países han intentado integrar todos los servicios en un punto (por ejemplo, Finlandia, Alemania e Irlanda), y otros cuentan con un «punto puente» que conecta a las diferentes instituciones o autoridades (por ejemplo, los Países Bajos). La coordinación eficaz entre las autoridades y los servicios sociales y de empleo sigue planteando retos en muchos Estados miembros (por ejemplo, Croacia, Grecia, Hungría, Letonia, Rumanía y España), y a menudo se ve complicada por las dificultades asociadas a la protección de datos y los recursos. Aunque se han previsto medidas para mejorar este aspecto, la aplicación sobre el terreno todavía no se ha puesto en marcha. Se han establecido acuerdos de integración laboral de una forma u otra en casi todos los Estados miembros, pero todavía faltan elementos, principalmente (re)evaluaciones en profundidad en caso necesario. Algunos Estados miembros (por ejemplo, Chequia, Grecia y Eslovaquia) todavía tienen que avanzar hacia un planteamiento de gestión de casos más con un carácter más e individualizado en beneficio de los desempleados de larga duración. Se están llevando a cabo muchas actividades diferentes bajo el epígrafe de la implicación con los empleadores. Por lo general, se han establecido acuerdos con los interlocutores sociales, aunque estos no siempre se trasladan al nivel local. Algunos Estados miembros (por ejemplo, Grecia, Portugal, Eslovenia y Suecia) están dedicando personal de los SPE a trabajar con los empleadores. lo que parece ser un buen planteamiento; no obstante, todavía hacen falta mejoras en algunos Estados miembros (como Croacia, Francia e Italia), especialmente en forma de más asociaciones y planteamientos estratégicos.

⁸⁵ Este párrafo se basa en las conclusiones de la revisión temática del Comité de Empleo de la aplicación de la Recomendación del Consejo sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral, de fecha de 3 de octubre de 2018. Está en marcha una evaluación en profundidad, que se publicará a principios de 2019 junto con el informe al Consejo.

Los Estados miembros están prestando un apoyo más individualizado a los desempleados de larga duración, así como unos servicios mejor integrados. En Bulgaria, se están firmando acuerdos de integración laboral entre los desempleados de larga duración y la oficina de empleo, que incluyen propuestas de servicios de empleo específicos y la remisión a servicios prestados por otras entidades. Desde enero de 2018, los equipos conjuntos móviles de orientación familiar y laboral compuestos por personal de la Agencia de Empleo y de la Agencia de Asistencia Social prestan servicios completos e integrados a personas desempleadas de zonas aisladas. En Rumanía, está en marcha un proyecto piloto destinado a crear equipos integrados para abordar diversos retos al mismo tiempo: sociales, educativos y médicos, también en asociación con los SPE. El proyecto pondrá a prueba este enfoque en 139 de las comunidades más desfavorecidas, seleccionadas sobre la base de los mapas de pobreza y los criterios acordados por el Gobierno. Se prevé una ampliación más adelante. Eslovenia adoptó un programa de activación social para el período 2017-2020 dirigido a favorecer la inclusión social y en el mercado de trabajo de las 12 500 personas que son más difícil de emplear y más vulnerables. El objetivo es dotarles de competencias que les faciliten la inserción en el mercado de trabajo. En Irlanda, el programa voluntario «YESS» (Youth Employment Support Scheme) está destinado a los jóvenes solicitantes de empleo que son desempleados de larga duración o que se enfrentan a considerables obstáculos para encontrar trabajo. YESS pretende brindar la oportunidad de adquirir capacidades sociales y de trabajo básicas en un entorno propicio mientras se llevan a cabo prácticas profesionales. La duración normal de las prácticas será de tres meses, aunque existirá la opción de ampliarlas a seis o nueve meses tras una evaluación de los progresos realizados por parte de un trabajador social de la sección.

Los subsidios y los incentivos se han convertido en una medida política común para integrar a los desempleados de larga duración en el mercado laboral. Chipre ha emprendido un programa para proporcionar incentivos a la contratación de personas desempleadas en el sector privado. El subsidio se concede solo para los primeros diez (+2) meses de empleo. A través de este programa, 946 empresas salieron beneficiadas y alrededor de 1 176 participantes consiguieron empleo. En Luxemburgo, se han implantado nuevas medidas para la creación de puestos de trabajo indefinidos subvencionados para los desempleados de larga duración que respondan a las nuevas necesidades de los empleadores, dirigidas a los desempleados de larga duración mayores de 30 años. Este programa también incluye una disposición específica para las personas mayores de 50 años que permite un reembolso total de los costes laborales salariales hasta la jubilación. Por otro lado, en vista de la mejora de la situación del mercado laboral, Francia ha reducido el volumen de sus programas de empleo subvencionado (véase también el apartado 3.1.2). En Austria, se adoptarán medidas destinadas a reducir el desempleo de larga duración mediante el endurecimiento de las sanciones, el refuerzo de las presiones sobre los desempleados para aceptar ofertas de empleo incluso con desplazamientos al lugar de trabajo más largos (de hasta dos horas y media por día) y la reforma de las prestaciones por desempleo y la ayuda al desempleo. Generalmente, el objetivo es crear mayores incentivos para que los desempleados acepten una oferta de trabajo y reducir así el desempleo e incrementar la eficacia de la política laboral. Suecia estableció «trabajos introductorios» dirigidos a los desempleados de larga duración o a los inmigrantes recién llegados que pueden combinarse de manera flexible con la educación y la formación. El subsidio salarial para estos trabajos introductorios se limita a un salario bruto de 20 000 SEK al mes (alrededor de 1 950 EUR), con un límite del 80 %. En Eslovenia, se destinan subsidios al empleo fijo de personas mayores de 58 años hasta que satisfagan los requisitos para la jubilación. Se prevé una inclusión prioritaria de los beneficiarios de prestaciones por desempleo y prestaciones monetarias de asistencia social. El subsidio asciende a 11 000 EUR y se paga al empleador en dos partes (la primera mitad en el momento de la contratación y la segunda tras el decimoctavo salario). Grecia puso en marcha un programa que ofrece hasta treinta y seis meses de trabajo a tiempo completo en el sector sanitario público y dirigido expresamente a la integración de los desempleados de larga duración en el mercado de trabajo.

La cooperación con el sector privado continúa ayudando a mejorar las transiciones al mercado de trabajo primario. En Suecia, el anterior Gobierno y algunos de los interlocutores sociales acordaron la introducción de «acuerdos de entrada» para que los desempleados de larga duración y los inmigrantes recién llegados pudieran ser empleados por un empresario amparado por un acuerdo colectivo sobre acuerdos de entrada. En Malta, el Plan de Trabajo Comunitario, que proporciona trabajo a personas desempleadas de larga duración, está siendo revisado para garantizar que las personas en riesgo de desvincularse del mercado de trabajo estén oficialmente empleadas y activas.

Las recientes reformas en el ámbito de las prestaciones por desempleo se han centrado principalmente en el refuerzo de los requisitos de activación. En Finlandia, desde enero de 2018, los solicitantes de empleo desempleados solo tienen derecho a percibir el importe total de la prestación por desempleo si obtienen también algún ingreso por trabajo retribuido o participan en servicios encaminados a mejorar sus perspectivas de empleo (con determinados umbrales). Si un solicitante de empleo no demuestra la actividad exigida durante el período de seguimiento de 65 días, la prestación por desempleo que se le pagará para los 65 días siguientes se verá reducida un 4,65 %. Además, el Gobierno está preparando legislación para exigir que los solicitantes de empleo desempleados soliciten un empleo por semana o, de lo contrario, se les aplique un recorte en sus prestaciones por desempleo. La propuesta se encuentra actualmente en fase de consulta con los interlocutores sociales, pero se han expresado reservas tanto de la parte de los empleados como de los empleadores, dado que esto podría inducir al empleado a preparar solicitudes sin la intención de ser contratado. En Eslovenia, desde enero de 2018, se obliga a los trabajadores despedidos a notificar al servicio de empleo ya dentro del plazo de preaviso en caso de que el contrato de trabajo haya sido rescindido por motivos profesionales o de incompetencia. Si no lo hacen, en los primeros tres meses de desempleo percibirán unas prestaciones más bajas (del 60 % en vez del 80 % del sueldo de referencia). Asimismo, las personas con bajo nivel de capacidades con profesiones que no tienen una alta demanda podrán seguir recibiendo una prestación por desempleo del 20 % durante un máximo de doce meses una vez encuentren trabajo. Francia, como parte de la ley *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel*, aplicará un control más estricto de la búsqueda de empleo, compensado por mayores medidas personalizadas de acompañamiento. Se insta a los sectores profesionales a negociar acuerdos para fomentar formas más sostenibles de trabajo, pero si la negociación colectiva fracasa, podrá intervenir el Gobierno.

A las personas que perciben prestaciones por desempleo se les permitirá también llevar a cabo una actividad a tiempo parcial, bajo unas condiciones más restrictivas. Asimismo, la prestación por desempleo, que anteriormente estaba exclusivamente financiada por las cotizaciones a la seguridad social, se complementa con un aumento del impuesto CSG-*Contribution sociale généralisée*, más general. A partir del 1 de enero de 2019, las negociaciones del seguro de desempleo se efectuarán en el marco del Gobierno, que determinará la dotación financiera general que hay que respetar y los objetivos que hay que alcanzar. También se otorgaría acceso a prestaciones a los trabajadores independientes y a los empleados que dimiten voluntariamente, en determinadas condiciones. España ha instaurado una «Tarjeta Social Universal» con el objetivo de recopilar información sobre todas las prestaciones sociales que recibe cada persona, además de determinar cualquier posible situación que diera derecho a otras prestaciones sociales (por ejemplo, dependencia, discapacidad, desempleo o familias numerosas). Se espera que esto mejore la coordinación entre las administraciones, aumente la eficacia de las prestaciones sociales y, en último término, ayude a detectar situaciones vulnerables. El diseño y el desarrollo del sistema de Tarjeta Social Universal concluyó a finales de 2017 y se puso en marcha en octubre de 2018.

Como parte de las reformas en curso, se han modificado las condiciones de admisibilidad para las prestaciones por desempleo en algunos casos, a menudo haciéndolas más estrictas. Bulgaria ha aumentado en 2018 las prestaciones mínimas de desempleo de 7,2 BGN (aproximadamente 3,7 EUR) a 9 BGN (4,6 EUR) al día, con un máximo de 74,3 BGN (38 EUR). A su vez, se han endurecido los requisitos de admisibilidad, ya que la persona asegurada debe haber trabajado durante al menos doce meses durante los últimos dieciocho meses, y no nueve meses durante los últimos quince, como sucedía anteriormente. Es probable que este endurecimiento afecte a los trabajadores más jóvenes y a las personas más propensas a que se interrumpa su carrera, principalmente los trabajadores temporeros y las personas con trabajos precarios. En otra dirección, Portugal ha reducido el período de garantía para acceder a la prestación por desempleo inicial tras el vencimiento de un contrato de duración determinada, de 180 a 120 días.

En Austria, se prevé un paquete de medidas para reducir el desempleo de larga duración mediante el endurecimiento de las normas relativas a la movilidad de los beneficiarios de prestaciones por desempleo (aceptación de ofertas de empleo aunque el desplazamiento al lugar de trabajo sea de hasta dos horas y media por día), la supresión de la prolongación del derecho a prestación por desempleo por motivos de enfermedad (excepto para hospitalizaciones) y la limitación de la duración del empleo precario mientras se esté percibiendo la prestación por desempleo. En términos generales, el objetivo es crear mayores incentivos para que los desempleados acepten una oferta de trabajo y reducir así el desempleo e incrementar la eficacia de la política laboral. En España, el subsidio extraordinario por desempleo de 460 euros al mes sustituye a los regímenes anteriores de prestaciones no contributivas por desempleo (PREPARA y PAE) cuya vigencia había llegado a su fin. España ha ampliado asimismo temporalmente el programa PAE a aquellos desempleados que no puedan solicitar el nuevo subsidio de desempleo.

Algunos Estados miembros tomaron medidas para promover la movilidad de los trabajadores y los estudiantes (interna y externa), con el objetivo de aumentar la empleabilidad y mejorar el desarrollo de capacidades o atraer a trabajadores extranjeros a sectores con escasez de mano de obra. En 2018, Finlandia ha introducido medidas para apoyar la movilidad regional y el desplazamiento del domicilio al trabajo de los solicitantes de empleo desempleados, incluida la concesión de subsidios de movilidad (ahora también disponibles para el trabajo a tiempo parcial con una jornada laboral de menos de dieciocho horas a la semana y la formación profesional), así como información específica sobre el apoyo económico a la movilidad. Se puede proporcionar un subsidio de movilidad más elevado en el caso de desplazamientos al lugar de trabajo excepcionalmente largos. Se consultó a los interlocutores sociales sobre esta reforma. En Letonia, las medidas de apoyo a la movilidad para las personas desempleadas se ampliaron en 2018 para incluir también a la capital (Riga, anteriormente excluida). Estas cubren la movilidad regional de las personas que aceptan una oferta de empleo en otras regiones, pero también de las personas inscritas en determinadas medidas de PAMT, incluida la Garantía Juvenil, así como medidas de empleo subvencionado y formación profesional. En diciembre de 2017, se iniciaron medidas de apoyo encaminadas a atraer a personal sanitario (médicos y enfermeros) para trabajar en regiones de fuera de Riga. Asimismo, en Letonia se aprobó un listado de 237 profesiones que requieren un alto nivel de capacidades en las que en este momento hay una importante escasez de personal y que podrían atraer a nacionales de terceros países. Se aplicaron algunas condiciones preferentes a los empleados que desearan recibir una tarjeta azul de la UE en esos casos.

En Polonia, se espera que la creación de la Agencia Nacional de Intercambio Académico en 2017 facilite la internacionalización de las universidades polacas mediante el apoyo a la calidad de la movilidad académica. En Bulgaria, se ha aprobado un procedimiento simplificado de autorización de la tarjeta azul para nacionales de terceros países con el fin de paliar la escasez detectada de especialistas cualificados. Para la expedición de la tarjeta azul de la UE, el test del mercado de trabajo no es aplicable; es más, la tarjeta azul se expide ahora para un período de hasta cuatro años, mientras que en el pasado se expedía para un período de un año. En Estonia, una modificación de la Ley de extranjería exime a los especialistas de alto nivel de la cuota de inmigración y amplía la duración máxima del empleo a corto plazo a doce meses, sin alterar la cuota de inmigración.

La participación de los interlocutores sociales nacionales en el diseño y la aplicación de las reformas y las políticas de empleo y sociales varía según los Estados miembros. La calidad de esta participación y la forma en que se materializa refleja la diversidad de los marcos institucionales nacionales y de las prácticas de diálogo social, observándose en varios Estados miembros una marcada ausencia de diálogo oportuno o significativo. Al mismo tiempo, durante los últimos 18 meses los interlocutores sociales han participado en el diseño de importantes reformas políticas en varios Estados miembros⁸⁶. Por ejemplo, se han discutido o acordado nuevas leyes y medidas relativas al funcionamiento del mercado de trabajo en Bulgaria, Croacia, Dinamarca, Finlandia, los Países Bajos, Portugal y Suecia (integración de los migrantes). Como se muestra también en el apartado 3.1, los interlocutores sociales han negociado reformas relativas al marco de fijación de los salarios en varios países. En Estonia, el Gobierno decidió restablecer las reuniones tripartitas periódicas con los interlocutores sociales, que se interrumpieron en 2002. En Bulgaria, Estonia, Polonia, Portugal y España, por ejemplo, se han llevado a cabo negociaciones relacionadas con la fijación o el aumento de los salarios mínimos. Los interlocutores sociales participaron en el debate sobre las reformas de la protección social o la prestación por desempleo en Croacia, Francia, Finlandia, Alemania, Portugal, España y Eslovenia, entre otros países.

⁸⁶ En el estudio de Eurofound (2019) «Prácticas de diálogo social en el contexto del Semestre Europeo», de próxima aparición, se puede encontrar un análisis detallado de la participación de los interlocutores sociales en las reformas recientes.

En Chequia, Dinamarca, Francia, Letonia, los Países Bajos y Polonia se han debatido las políticas de educación y EFP, así como las reformas y las nuevas políticas en materia de formación, aprendizaje profesional y aprendizaje permanente. En Hungría, se estableció en febrero de 2018 un nuevo foro de diálogo social -el Foro Consultivo de Prestatarios de Servicios Públicos- con miras a favorecer el diálogo social en las empresas de servicios públicos de titularidad mayoritaria pública, con derechos de consulta, presentación de propuestas y asesoramiento.

3.4. Orientación n.º 8: Promover la igualdad de oportunidades para todos, fomentar la inclusión social y combatir la pobreza

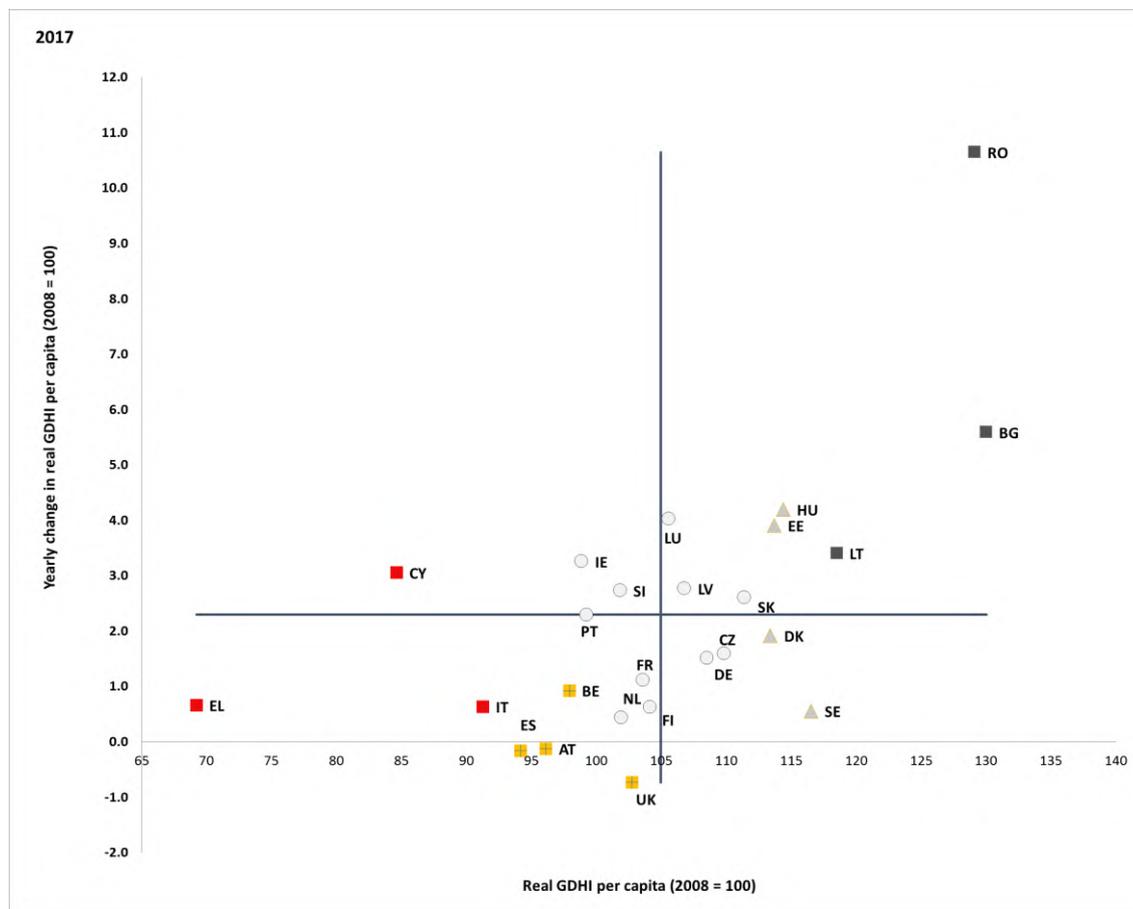
Este apartado trata de la aplicación de la orientación n.º 8 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros modernizar sus sistemas de protección social, a fin de promover la igualdad de oportunidades y combatir la pobreza y la exclusión social. Primero presenta el panorama social de los Estados miembros por medio de indicadores clave, como la renta disponible, la desigualdad, la pobreza de ingresos y la exclusión social, la adecuación de las pensiones, el acceso a la vivienda y el acceso a la asistencia sanitaria y los cuidados de larga duración. El apartado 3.4.2 trata de las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en el ámbito de los sistemas de protección social, como los regímenes de renta mínima, las prestaciones familiares, las políticas de vivienda, las pensiones, los cuidados de larga duración, la asistencia sanitaria y la inclusión de las personas con discapacidad.

3.4.1 Indicadores clave

La renta familiar total siguió creciendo en casi todos los países de la UE en 2017. La renta real disponible de los hogares (RBDH) per cápita⁸⁷ aumentó en todos los Estados miembros a excepción de España, Austria y el Reino Unido, donde se registraron ligeros descensos. En general, las mejoras más rápidas se han producido en países que se han incorporado más recientemente a la UE, como Rumanía, Bulgaria, Hungría y Estonia, y más lentas en Estados miembros más antiguos como Grecia, Italia, los Países Bajos, Finlandia y Suecia. Esto refleja una continua convergencia de niveles, siendo Bulgaria y Rumanía los países que actualmente obtienen mejores resultados en este aspecto. En varios países, la RBDH real per cápita sigue estando considerablemente por debajo de los niveles anteriores a la crisis. Este es el caso, en particular, de Grecia, Chipre e Italia, donde los niveles de 2017 fueron, respectivamente, de aproximadamente el 69,3 %, el 84,6 % y el 91,3 % de los niveles registrados en 2008 (los tres países se clasifican como «situaciones críticas»). En España, Austria, Bélgica, (países «en observación»), Irlanda y Portugal («en la media»), la RBDH real per cápita osciló entre el 90 % y el 100 % del valor de 2008. En todos estos países (excepto en Chipre e Irlanda) la tasa de crecimiento en 2017 fue a la zaga de la media (no ponderada) de la UE o fue incluso negativa en el caso de España y Austria.

⁸⁷ La RBDH se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie), en términos reales. Datos no disponibles para HR, MT y PL a 29 de enero de 2019.

Gráfico 59: RBDH real per cápita, índice 2008 = 100 y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

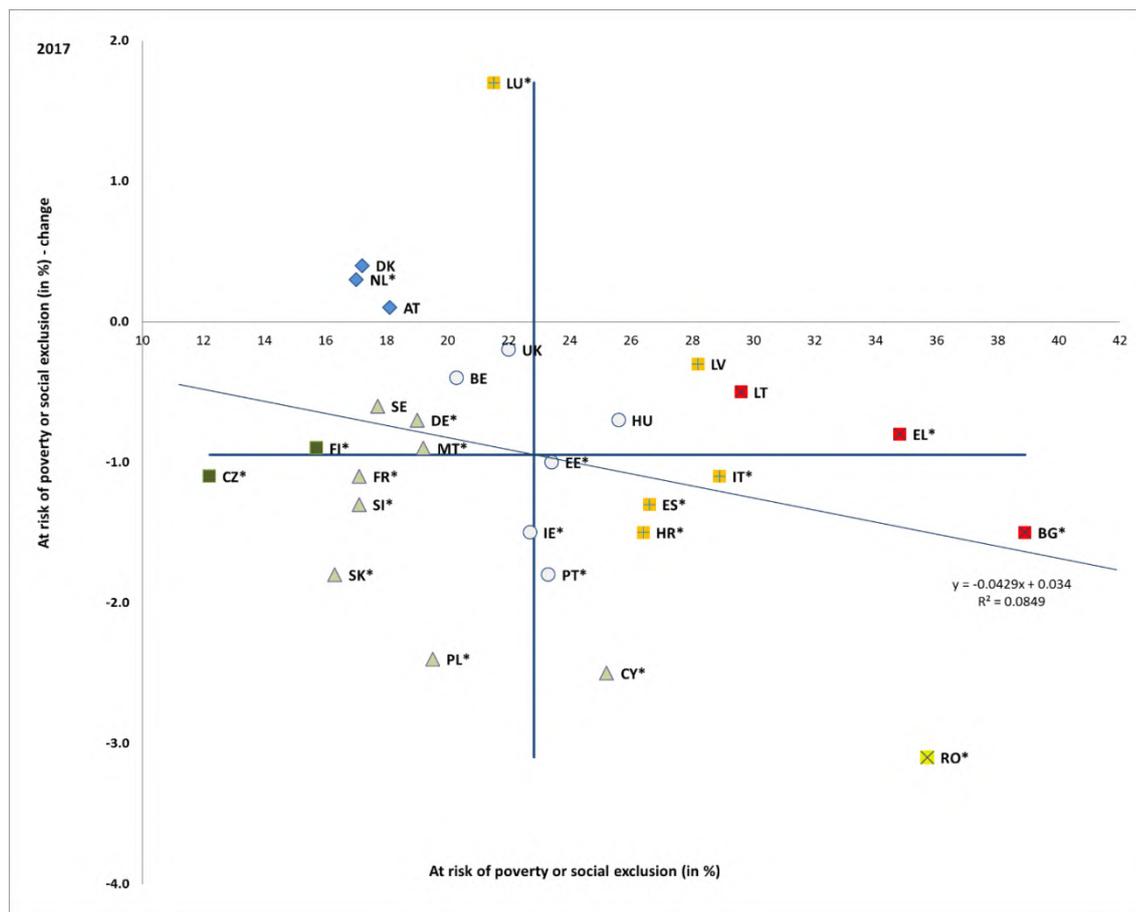


Fuente: Eurostat, cuentas nacionales [nasq_10_nf_tr y namq_10_gdp], cálculos propios. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Los datos para HR, MT y PL no están disponibles a 29 de enero de 2019.

Una mayoría de países experimentó otra mejora significativa en la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) en 2017⁸⁸. Los efectos de la recuperación económica se han hecho visibles y la caída de los riesgos de pobreza o exclusión social queda ahora patente en casi todos los Estados miembros, con contadas excepciones (véase también el apartado 1.2). Las mejoras son particularmente evidentes en Rumanía, Chipre y Polonia, donde la tasa AROPE cayó más de un 2 %. En cambio, en Luxemburgo y los Países Bajos, las tasas AROPE registraron un aumento estadísticamente significativo en ese año, aunque partiendo de un nivel bajo. La situación sigue siendo «crítica» en Bulgaria, Grecia y Lituania, dado que los niveles todavía son muy elevados y que solo se ha producido un descenso moderado durante el último año. La correlación negativa entre tendencias y niveles (véase el gráfico 60) apunta a una continua convergencia entre Estados miembros. Entre los diferentes grupos de edad, los jóvenes de entre 18 y 24 años son los que corren un mayor riesgo de pobreza o exclusión social, con una tasa del 29,2 %. Este indicador registró mejoras en una mayoría de Estados miembros, lo que refleja una caída del desempleo juvenil.

⁸⁸ Véanse en el apartado 1.2 las definiciones de riesgo de pobreza o exclusión social y sus componentes. Nota: las estadísticas de ingresos de EU-SILC hacen referencia al año fiscal anterior. Por tanto, las cifras de EU-SILC 2017 para las personas AROP, ratio S80/S20, etc., hacen referencia al año fiscal 2016.

Gráfico 60: Porcentaje de la población en riesgo de pobreza o exclusión social, 2017, y variación con respecto al año anterior (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

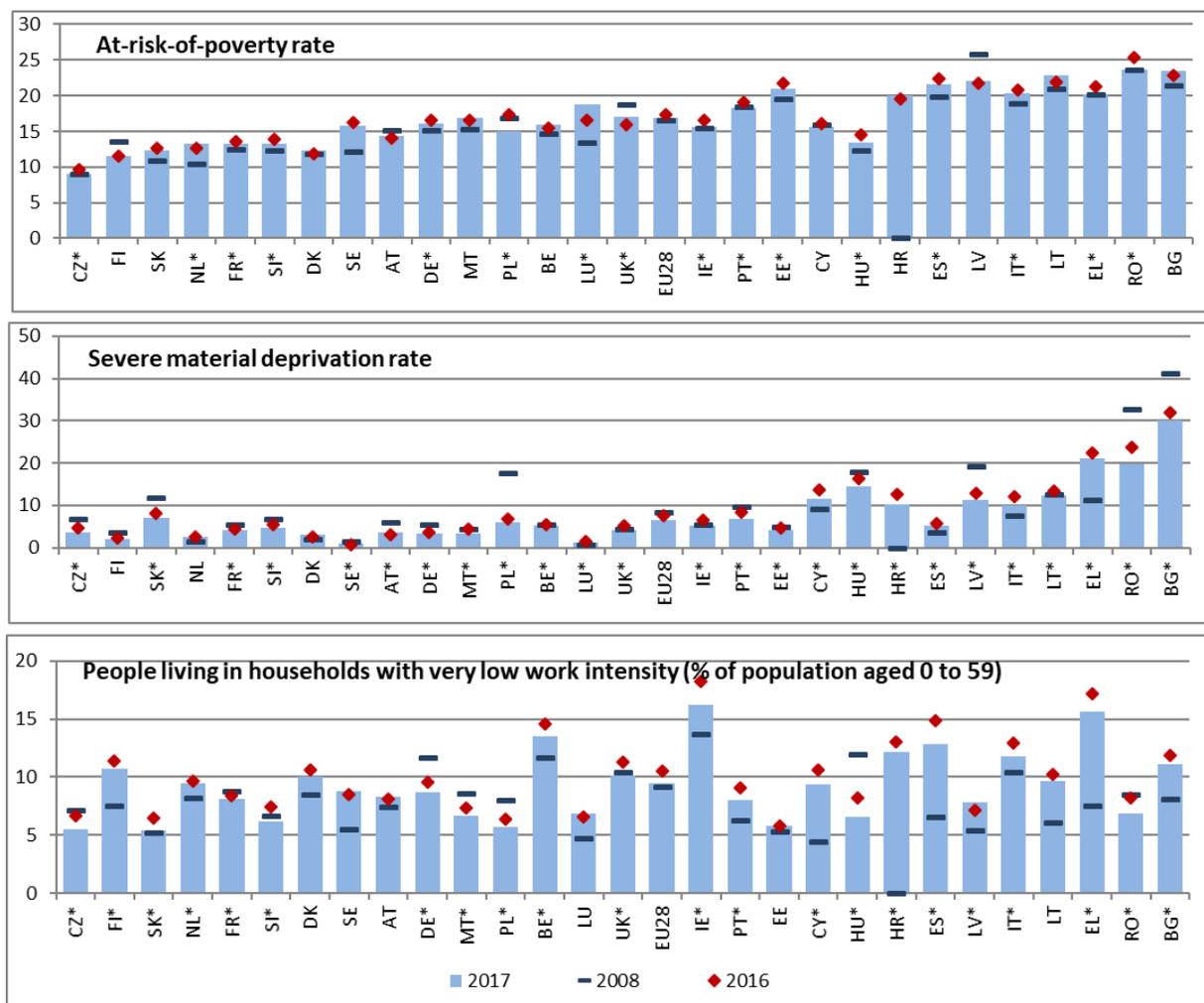


Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Los países en los que se ha producido un cambio significativo en la tasa AROPE están indicados con un asterisco (*).

Aunque está descendiendo, la tasa AROPE de los niños (de 0 a 17 años) se mantiene muy por encima del valor relativo a la población general en la mayoría de los Estados miembros. En 2017, descendió en todos los Estados miembros en los que se encuentra por encima de la media de la UE (24,9 %). No obstante, sigue siendo particularmente elevada en Rumanía (41,7 %), Bulgaria (41,6 %) y Grecia (36,2 %). En cambio, en algunos Estados miembros con niveles de pobreza infantil inferiores a la media, la tendencia ha sido mucho más plana, reflejando, entre otras cosas, la posición de los niños migrantes. Este es el caso de Austria, Bélgica, Francia y Suecia. En el grupo de edad de 25 a 54 años, la tasa disminuyó 1,4 puntos porcentuales hasta situarse en el 21,5 %. Las personas de 55 años o más siguen siendo el grupo con menos probabilidades de verse afectado por la pobreza o la exclusión, con una tasa del 20,6 %.

Las personas de origen migrante experimentan un riesgo de pobreza o exclusión social significativamente más alto. En 2017, la tasa AROPE fue casi dos veces superior para las personas nacidas fuera de la UE que para las autóctonas (un 38,3 % frente a un 20,7 %). Esta brecha fue especialmente amplia en Bélgica (37,1 p. p.), Grecia (31,7 %) y Suecia (29,6 p. p.), pero fue menor en Polonia (4,6 p. p.), Portugal (6,8 p. p.) y Chequia (7,8 p. p.).

Gráfico 61: Subindicadores de «personas en riesgo de pobreza o exclusión social»



Fuente: Eurostat, SILC. Nota: los indicadores se clasifican por AROPE en 2017. Los países en los que se ha producido un cambio estadísticamente significativo entre 2016 y 2017 están indicados con un asterisco (*). No se dispone de indicadores de significación estadística para las medias de la UE. En 2008 se usan valores de la EU-27 (datos de HR no disponibles).

En general, la proporción de la población de la UE en riesgo de pobreza cayó ligeramente en 2017, tras tres años de estabilidad. Los descensos más importantes se registraron en Polonia (- 2,3 p. p.), Rumanía (- 1,7 p. p.) y Hungría (- 1,1 p. p.). Por el contrario, el indicador aumentó con significación estadística en Luxemburgo (+ 2,2 p. p.), el Reino Unido (+ 1,1 p. p.) y los Países Bajos (+ 0,5). En todos los Estados miembros salvo en siete, la proporción de personas en riesgo de pobreza sigue siendo mayor en 2017 que en el período anterior a la crisis (2008) (gráfico 61). Los indicadores adelantados de Eurostat apuntan a nuevos descensos en la tasa AROP en Grecia, Rumanía y Portugal, y a un aumento en el Reino Unido.

La tasa de privación material grave alcanzó su nivel más bajo hasta el momento. Casi todos los Estados miembros registraron un descenso (estadísticamente significativo) en 2017. Rumanía fue el país con la mayor reducción anual, de 4,1 puntos porcentuales. Sigue habiendo una importante variación entre los distintos Estados miembros; por ejemplo, Finlandia y los Países Bajos tienen tasas de privación material grave (SMD) inferiores al 3 %, mientras que, en el otro extremo del espectro, Bulgaria presenta una tasa del 30 %, seguida de Grecia (21,1 %) y Rumanía (19,7 %). Una tasa de mujeres ligeramente más alta (6,8 %) sufre privación material grave en comparación con la de los hombres (6,4 %). Se produjo una disminución en todos los grupos de edad, siendo todavía los jóvenes de entre 18 y 24 años los que tienen más probabilidades de sufrir SMD (7,5 %), seguidos de los niños de entre 0 y 17 años (7,1 %), la población de edad intermedia (25 a 54 años) (6,6 %) y las personas mayores, esto es, de más de 65 años (5,3 %).

El porcentaje de personas que viven en hogares donde casi nadie trabaja ha seguido disminuyendo. En veintiuno Estados miembros, la proporción de la población de entre 0 y 59 años que vive en hogares donde los adultos trabajan menos del 20 % de su potencial ha disminuido en 2017 con un cambio estadísticamente significativo. Sin embargo, a pesar de estas mejoras, solo nueve Estados miembros registran tasas inferiores a los niveles anteriores a la crisis. Las mayores reducciones interanuales se registraron en España (- 2,1 p. p.), Irlanda (- 2,0 p. p.), Grecia (-1,6 p. p.) y Rumanía (- 1,3 p. p.). Al mismo tiempo, el riesgo de pobreza que afecta a aquellos que viven en hogares donde casi nadie trabaja continúa aumentando en una mayoría de Estados miembros, alcanzando el 79,9 % en Eslovaquia, el 78,2 % en Lituania y el 77,8 % en Letonia.

La reducción del riesgo de pobreza de los ocupados sigue planteando un reto. Como también se muestra en el apartado 3.1, a pesar de una reducción general de la tasa de riesgo de pobreza, el porcentaje de personas que corrían riesgo de pobreza de los ocupados se mantuvo estable en 2017. Más de una de cada diez personas con empleo estaban en riesgo de pobreza en siete Estados miembros. Aunque en disminución, la tasa de riesgo de pobreza de los ocupados más elevada se registró en Rumanía (un 17,4 % en 2017, desde el 19,7 % de 2014), donde el autoempleo precario sigue siendo una de las causas principales. También se registraron tasas altas en Luxemburgo (13,7 %) y España (13 %), donde un factor clave fue el riesgo de pobreza al que se enfrentan los trabajadores con contratos temporales. Por otro lado, tres países presentaron tasas de riesgo de pobreza de los ocupados inferiores al 5 % (Finlandia, Chequia e Irlanda).

La dimensión de la pobreza de ingresos disminuyó por primera vez desde 2008, aunque sigue siendo elevada en comparación con los niveles anteriores a la crisis. La brecha relativa de riesgo de pobreza, que mide la distancia media al umbral de pobreza de aquellas personas que están en riesgo de pobreza⁸⁹, ha presentado una tendencia ascendente en la mayoría de los Estados miembros en el período posterior a la crisis. No obstante, en el año 2017, la cifra cayó en once Estados miembros y se mantuvo por lo general estable en cinco, descendiendo de media desde el 25 % hasta el 24,1 %. Este cambio vino motivado por las mejoras en la dimensión de la pobreza de ingresos de la población en edad de trabajar y especialmente de los niños. La tasa sigue siendo alta (superior al 30 %), en particular, en Rumanía, España, Bulgaria y Grecia. En cambio, la dimensión de la pobreza de ingresos que afectaba a las personas de 65 años o más se mantuvo estable. Las mejoras más notables se produjeron en Italia, Hungría y Rumanía.

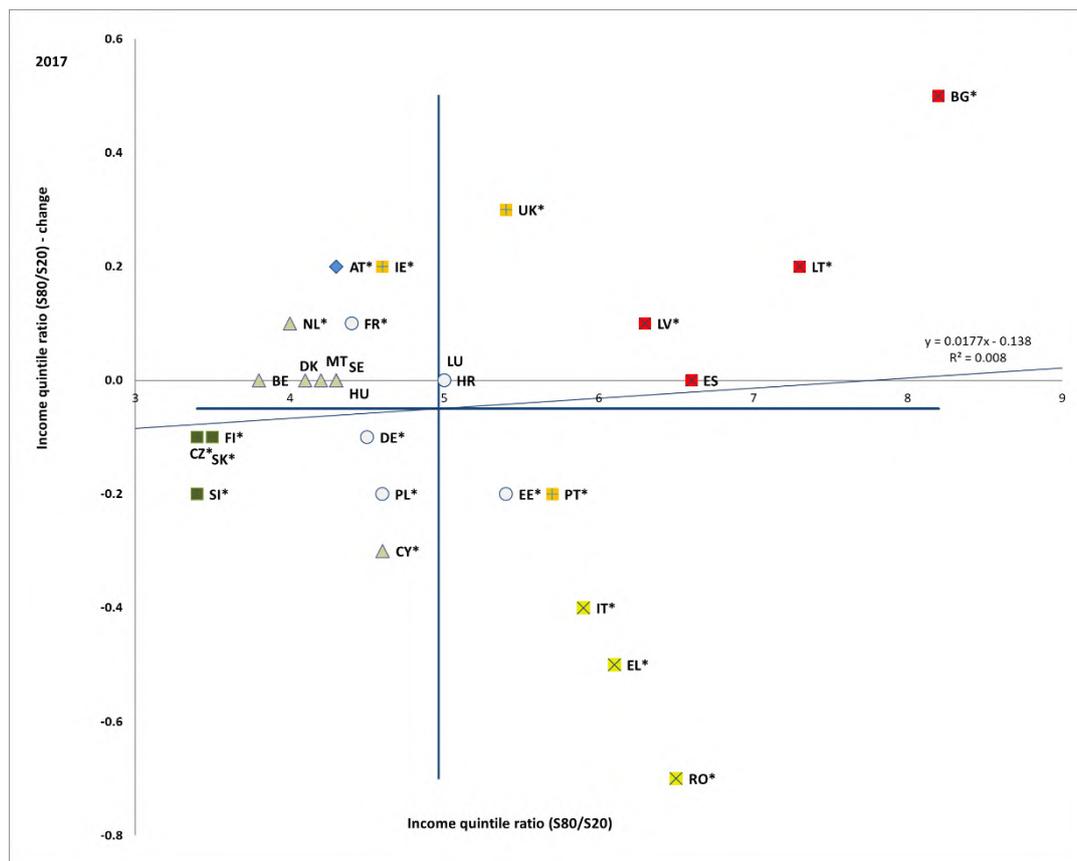
⁸⁹ La mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza se calcula como la diferencia entre la mediana equivalente del total de ingresos netos de las personas por debajo del umbral de riesgo de pobreza y el umbral de riesgo de pobreza, expresada como porcentaje del umbral de riesgo de pobreza (60 % de la renta mediana nacional equivalente).

Las personas con discapacidad tienen una propensión a vivir en riesgo de pobreza o exclusión social significativamente mayor que las personas sin discapacidad. En 2016, el 30,1 % de las personas con discapacidad en la UE estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, en comparación con el 20,9 % de las personas sin discapacidad⁹⁰, lo que supone una brecha de 9,2 puntos porcentuales. El grado de discapacidad es un factor explicativo muy importante, ya que el 36,1 % de las personas con discapacidad grave de 16 años o más en la UE estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en 2015, en comparación con el 27,4 % de las que tenían una discapacidad moderada y el 20,8 % de las que no tenían discapacidad.

La desigualdad de ingresos disminuyó ligeramente en 2017, por primera vez desde la crisis. La proporción de ingresos del 20 % más rico en comparación con el 20 % más pobre disminuyó en la mayoría de los Estados miembros (gráfico 62), aunque, en 2017, la mayoría de ellos tenía ratios de distribución de la renta por quintiles por encima de los niveles de 2008. En 2017, los mayores niveles de desigualdad de ingresos, con ratios S80/S20 superiores a 6, se registraron en Letonia, España, Lituania y Bulgaria (todos «situaciones críticas», con un considerable aumento en el último país). Aunque todavía presentan niveles altos, se produjeron descensos significativos en Rumanía, Grecia e Italia («débiles pero en mejoría»). Las mejoras reflejan aumentos más rápidos en los hogares con rentas del primer quintil.

⁹⁰ EU-SILC (2017): People at risk of poverty or social exclusion by level of activity limitation, sex and age [«Personas en riesgo de pobreza o exclusión social por nivel de limitación de la actividad, sexo y edad»] (hlth_dpe010),

Gráfico 62: Ratio de distribución de la renta por quintiles y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. Los países en los que se ha producido un cambio estadísticamente significativo en la tasa S80/S20 están indicados con un asterisco (*).

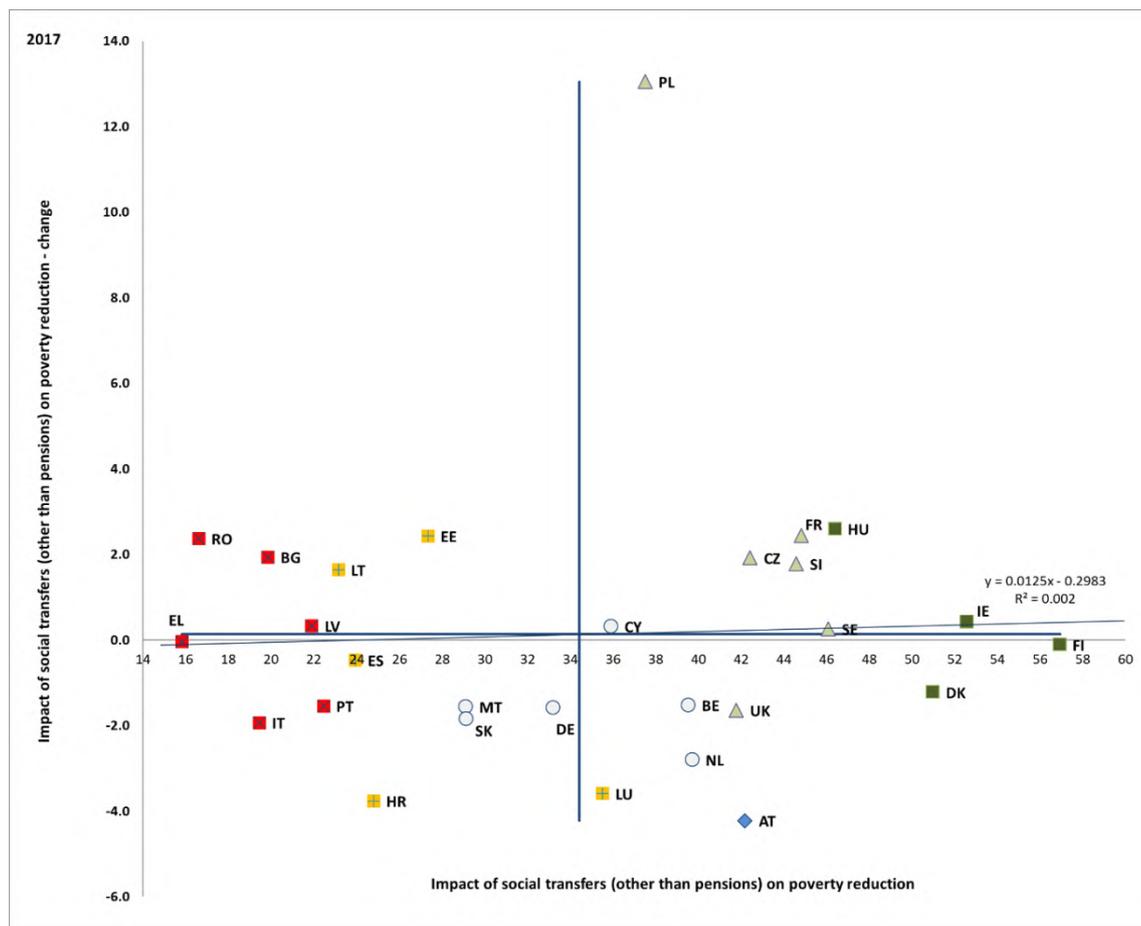
El gasto en protección social siguió aumentando en todos los Estados miembros, aunque todavía hay grandes diferencias entre ellos⁹¹. En términos reales, el gasto en protección social aumentó en todos los Estados miembros entre 2014 y 2015⁹². Sin embargo, el gasto en protección social como porcentaje del PIB solo aumentó en siete países, mientras que disminuyó en dieciséis. Esto se debió principalmente a la menor proporción de gasto en prestaciones de desempleo, en consonancia con la mejora de las condiciones del mercado laboral. En cambio, el gasto como porcentaje del PIB en prestaciones por enfermedad y sanitarias aumentó en diez países y cayó en doce. El gasto en protección social como porcentaje del PIB fue generalmente más alto en Francia (31,9 %), Dinamarca (31,1 %) y Finlandia (31,1 %). Por otro lado, representó menos del 15 % del PIB en Lituania (14,8 %), Letonia (14,7 %) y Rumanía (14,3 %).

El impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza ha disminuido ligeramente. Las transferencias sociales (distintas de las pensiones) redujeron el riesgo de pobreza un 33,9 % en 2017, frente a un 33,2 % en 2016. No obstante, siguen existiendo importantes variaciones entre los distintos Estados miembros (gráfico 63). Muchos de los países que sufren el mayor riesgo de pobreza registran a su vez el menor impacto de las transferencias sociales (Grecia, Rumanía, Italia, Bulgaria y Letonia).

⁹¹ Según datos de SEEPROS. No hay datos de 2015 disponibles para PL.

⁹² Véase también Comisión Europea (2018): Employment and Social Developments in Europe 2015. *Annual Review 2018* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión anual de 2018», documento en inglés]. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, p. 38.

Gráfico 63: Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza y la variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Los autónomos y trabajadores atípicos soportan una mayor incertidumbre económica y tienen un acceso limitado a la protección social⁹³. En 2017, los autónomos no tenían acceso a la protección por desempleo en once países, la protección por enfermedad obligatoria en tres países, y la protección contra accidentes laborales y lesiones profesionales en diez países⁹⁴. Los trabajadores atípicos generalmente tienen la misma cobertura formal de la mayoría de los sistemas de prestaciones sociales que aquellos con contratos estándar, aunque este no suele ser el caso de ciertas categorías de trabajadores (por ejemplo, los trabajadores eventuales y temporeros, los trabajadores interinos y los contratados a través de agencias de trabajo temporal, mediante contratos de servicios o mediante contratos de cero horas suelen quedar excluidos de los sistemas correspondientes). En total, en casi todos los Estados miembros se han señalado obstáculos más o menos gravosos para los trabajadores con empleos atípicos y los trabajadores autónomos en relación con la cobertura efectiva, es decir, la capacidad de acumular y hacer valer unos derechos adecuados en caso de necesidad (períodos de carencia mínimos, tiempos de espera, imposibilidad de transferir los derechos de protección social).

Conservar y transferir los derechos acumulados a otro sistema tras las transiciones profesionales sigue siendo difícil. A medida que el mundo del trabajo cambia, esta flexibilidad se hace cada vez más importante y la imposibilidad de transferir derechos puede obstaculizar el dinamismo del mercado laboral y su adecuación. Para los trabajadores que se mueven entre diferentes sectores o formas de empleo, la falta de regulación dificulta las transferencias en al menos cuatro Estados miembros, mientras que en varios Estados miembros los elevadísimos costes y las distintas normas que regulan los diversos regímenes también han sido señalados como un obstáculo para estas transiciones. Finalmente, la falta de información transparente sobre los derechos de seguridad social impide que las personas tomen decisiones con conocimiento de causa en muchos países. Mientras que hay disponible información genérica sobre los sistemas de protección social en todos los Estados miembros salvo en cinco, solo hay disponible información personalizada en alrededor de la mitad (por ejemplo, Bélgica, Alemania, Francia, España, Reino Unido y Polonia ofrecen simulación de pensiones).

⁹³ Este tema se aborda también en parte en el apartado 3.3.

⁹⁴ Las pruebas que se aportan en este párrafo y los siguientes se basan en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión Europea «Evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y los trabajadores por cuenta propia» [SWD(2018) 70 final].

Los programas de renta mínima deberían combinar un nivel adecuado de apoyo con el acceso a bienes y servicios facilitadores y a incentivos para la (re)integración en el mercado laboral en favor de aquellas personas que pueden trabajar, tal como destaca el pilar europeo de derechos sociales. El análisis comparativo de las características específicas de diseño de los programas de renta mínima y su interrelación con otras prestaciones y con medidas de apoyo a la activación pueden aportar interesantes puntos de vista sobre su rendimiento. El análisis que figura en los siguientes párrafos se basa en el ejercicio de evaluación comparativa de las prestaciones de renta mínima que se ha llevado a cabo en 2017-18 en el Comité de Protección Social⁹⁵. Este marco de evaluación comparativa se centra en las prestaciones de renta mínima para la población en edad de trabajar y con capacidad de trabajar que no está trabajando y que no reúne las condiciones para beneficiarse de las prestaciones de la seguridad social, no tiene derecho a ellas o ha agotado tales derechos.

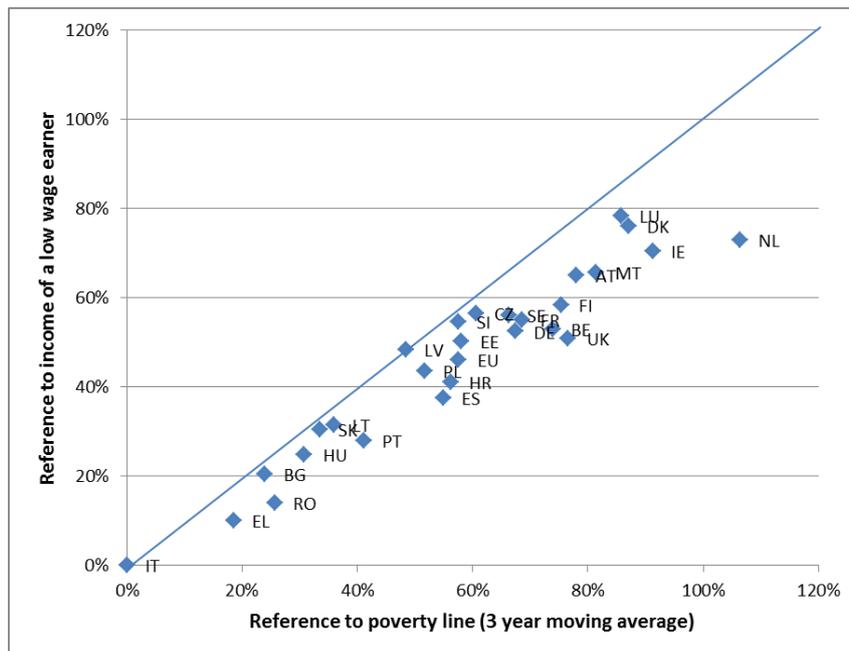
La adecuación de las prestaciones de renta mínima varía considerablemente entre los Estados miembros. La adecuación de las prestaciones de renta mínima puede medirse comparando la renta de los beneficiarios con el umbral de pobreza nacional (como indicador del efecto mitigador de la pobreza de ingresos de los programas) y la renta de los beneficiarios con la renta de un trabajador con salario bajo⁹⁶ (para ofrecer una indicación de la dimensión de activación y de los posibles efectos disuasorios de los programas). Ambos indicadores proporcionan resultados similares en lo que respecta a la adecuación de la renta mínima en los Estados miembros en 2016⁹⁷ (gráfico 64). Si tomamos como referencia los hogares unipersonales, en 2016, los países con la mejor adecuación fueron los Países Bajos, Irlanda, Dinamarca y Luxemburgo. En estos Estados miembros, el nivel de las prestaciones superó el 80 % del nivel del umbral de pobreza de ingresos nacional (fijado en el 60 % de la renta mediana disponible equivalente nacional una vez efectuadas las transferencias sociales). En el caso concreto de los Países Bajos, el nivel de las prestaciones representaba el 106 % del umbral de pobreza, sacando realmente de la pobreza de ingresos a los beneficiarios. En el extremo inferior, la adecuación de la renta mínima en Bulgaria, Rumanía, Hungría, Eslovaquia y Lituania es inferior al 40 % del umbral de pobreza o a un tercio de **la renta de un trabajador con salario bajo en 2016.**

⁹⁵ Aprobado por el Comité de Protección Social en junio de 2018.

⁹⁶ El marco de evaluación comparativa define «trabajador con salario bajo» como una persona que gana el 50 % del salario bruto medio nacional.

⁹⁷ Los indicadores se basan en la última información disponible de los modelos de beneficios fiscales de la OCDE. No hay disponible información de CY. La información sobre IT y EL no incluye los programas de renta mínima recientemente introducidos y estos no se han incluido en este análisis.

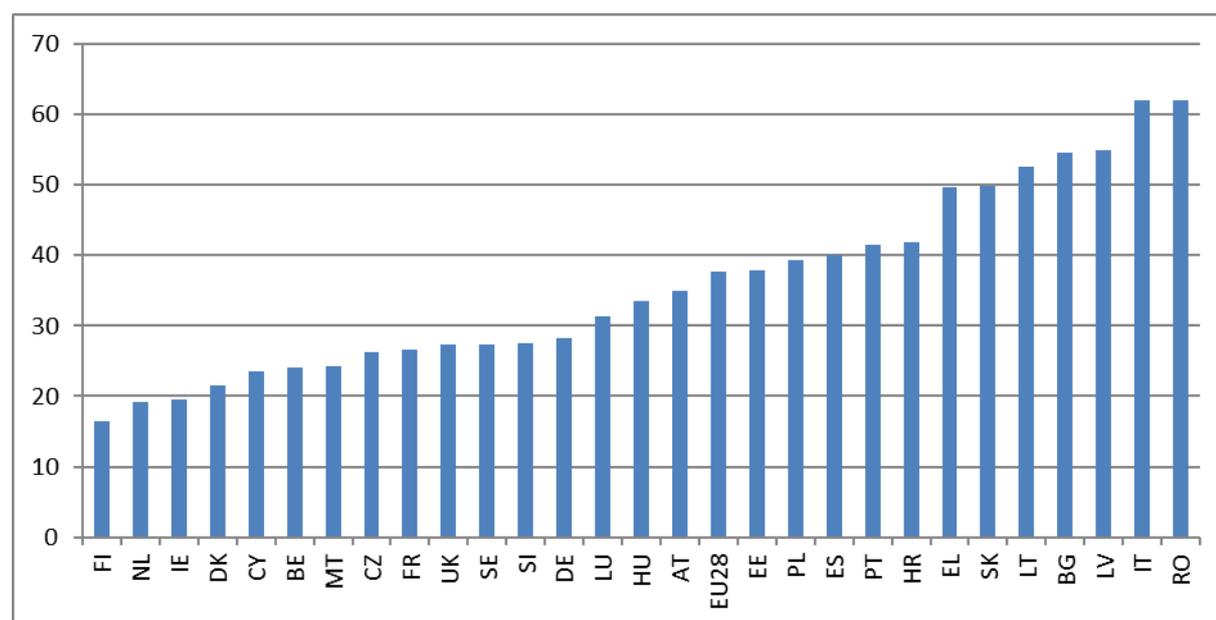
Gráfico 64: Renta neta de los perceptores de renta mínima como % del umbral de riesgo de pobreza (repartido a lo largo de tres años) y de la renta de un trabajador con salario bajo (2016)



Fuente: Eurostat y OCDE. Nota: No hay disponible información de CY. La información sobre IT y EL no incluye los programas de renta mínima recientemente introducidos, en 2017. La última información disponible sobre umbrales de pobreza de ingresos en IE, HR y UK corresponde al año fiscal 2015.

La adecuación de las prestaciones de renta mínima repercute, en particular, en la dimensión de la pobreza de ingresos de los beneficiarios. La mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza⁹⁸ de la población en edad de trabajar (de 16 a 64 años) ha disminuido muy ligeramente por primera vez en 2017, en consonancia con el indicador global, aunque sigue estando muy por encima de los niveles anteriores a la crisis. La brecha es considerablemente mayor en el caso de las personas de 18 a 59 años que viven en hogares donde casi nadie trabaja (gráfico 65). Los datos de EU-SILC de 2016 muestran que la dimensión de la pobreza de ingresos es mayor entre las personas de hogares donde (casi) nadie trabaja en Lituania, Bulgaria, Letonia, Italia y Rumanía (más del 50 %). Por el contrario, la brecha más pequeña se observa en Finlandia, los Países Bajos e Irlanda (un 20 %). La mediana relativa de la brecha de pobreza de ingresos de las personas que viven en hogares donde casi nadie trabaja tiende a señalar puntos débiles en la adecuación y la cobertura de los sistemas de prestaciones (como también se señaló en el informe anual de 2018 del Comité de Protección Social).

Gráfico 65: Mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza relativa para las personas de entre 18 y 59 años de hogares donde casi nadie trabaja (2016)



Fuente: Eurostat, SILC.

⁹⁸ Véase la nota al pie 89 para la definición de la mediana relativa a la brecha de riesgo de pobreza.

Todos los Estados miembros utilizan la comprobación de recursos junto con otros requisitos de admisibilidad para los programas de renta mínima. Unos requisitos de admisibilidad más estrictos implican una menor cobertura⁹⁹, y viceversa. La comprobación de recursos es el método más comúnmente utilizado para abordar a las personas que viven en la pobreza¹⁰⁰. Las condiciones de la comprobación de recursos generalmente valoran los recursos (ya sea renta, activos, bienes inmuebles o bienes muebles) de todos los miembros del hogar y no solo de los solicitantes directos. En la mayoría de los Estados miembros, el umbral utilizado en la comprobación de recursos es el nivel máximo de la prestación ofrecida (y la ayuda final equivale a la diferencia entre el nivel máximo de la prestación y la renta de una persona o un hogar), aunque varios Estados miembros también optan por no tener en cuenta parte de los ingresos de las personas, lo que repercute positivamente en la cobertura de los programas y contribuye a reducir el riesgo de pobreza de los ocupados. Otros requisitos de admisibilidad, como los relativos a la residencia, también afectan a la cobertura de los programas (ya que esto puede reducir la cobertura para las personas que se desplazan dentro de un país o para las personas sin hogar).

Los perceptores de renta mínima tienen más dificultades a la hora de acceder a varios servicios en especie. El acceso a servicios (medido por las necesidades de cuidados médicos no satisfechas, el sobrecoste de la vivienda y la no participación en formación relativa a la actividad profesional¹⁰¹) es un componente fundamental de las estrategias integradas de inclusión activa. En 2016, el acceso a estos servicios para las personas de entre 18 y 59 años en riesgo de pobreza que vivían en hogares donde casi nadie trabajaba fue por lo general inferior al de las personas del mismo grupo de edad que no estaban en riesgo de pobreza ni vivían en hogares donde casi nadie trabajaba. Si nos centramos en los resultados de los distintos servicios, Finlandia, Hungría y el Reino Unido son los únicos Estados miembros donde la brecha en el acceso a los servicios fue inferior a la media de la UE en 2016 en los tres ámbitos.

⁹⁹ Número de personas que cumplen los requisitos de admisibilidad y que podrían beneficiarse de un programa.

¹⁰⁰ Esto difiere del concepto teórico de «renta básica universal», según el cual se proporciona un determinado nivel de renta a cada ciudadano, independientemente de su situación. Para más información, véase Comisión Europea (2018): *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018*, p. 142.

¹⁰¹ Del módulo ad hoc de EU-SILC 2016 sobre acceso a servicios. Motivos tenidos en cuenta a los efectos de la evaluación comparativa: «ningún curso o programa adecuado disponible» y «no puede permitírselo».

En cambio, las brechas en el acceso resultan estar por encima de la media de la UE en Grecia y Letonia para los tres ámbitos analizados. En detalle, las mayores brechas en las necesidades de cuidados médicos no satisfechas se experimentaron en Letonia (14,8 p. p.) y Grecia (34,1 p. p.), mientras que las menores se registraron en Dinamarca, España, los Países Bajos y el Reino Unido (menos de 1 p. p.). En el ámbito de la vivienda, las mayores brechas en la tasa de sobrecoste de la vivienda se observaron en Dinamarca, Grecia, Austria e Italia (más de 50 p. p.), mientras que las menores brechas fueron las de Malta, Chipre, Irlanda y Finlandia (menos de 20 p. p.)¹⁰². En el ámbito de la educación de adultos, en 2016 Suecia y Dinamarca experimentaron brechas negativas, lo que revela un mejor acceso para las personas en riesgo de pobreza de hogares donde (casi) nadie trabaja, y en Malta y el Reino Unido no hubo brecha. Las mayores brechas se observaron en Letonia, España y Lituania (más de 16 p. p.).

El acceso a una vivienda de calidad ha mejorado desde 2008, pero en algunos países una importante proporción de la población afirma enfrentarse a problemas de calidad en su residencia. En la UE, el 13,1 % de la población afirmaba vivir en una vivienda con un techo con goteras, paredes, suelos o cimientos con humedad o podredumbre en los marcos de las ventanas o en el suelo en 2017. Tal porcentaje está 2,3 p. p. por debajo de la situación en 2016¹⁰³. Este componente de privación en la vivienda¹⁰⁴ supone un especial problema en cinco Estados miembros (Chipre, Portugal, Hungría, Letonia y Eslovenia), donde más del 20 % de la población declara enfrentarse a este problema de calidad en su vivienda. En 2017, Rumanía experimentó una mejora considerable, con un descenso de la proporción de la población que declaraba no disponer de bañera, ni ducha, ni de un retrete con cisterna dentro de la casa en su hogar, aunque sigue estando en un notable 27,2 %. En Letonia, Bulgaria y Lituania, la falta de una bañera o ducha en la vivienda y de un retrete con cisterna para uso exclusivo del hogar afecta a alrededor del 10 % de la población.

¹⁰² A continuación, en este apartado, se presenta un debate más exhaustivo sobre el tema de las necesidades de cuidados médicos no satisfechas y el acceso a la vivienda.

¹⁰³ Los datos de este párrafo se extraen de EU-SILC.

¹⁰⁴ La tasa de privación en la vivienda es una medida de las instalaciones inadecuadas en una vivienda y se calcula en referencia a los hogares que sufren alguna de las siguientes situaciones: i) un techo con goteras, ii) falta de bañera y de ducha en la vivienda, iii) falta de retrete dentro de la vivienda, iv) una vivienda considerada demasiado oscura.

La proporción de renta disponible de los hogares invertida en gastos relacionados con la vivienda sigue siendo considerable en varios Estados miembros. Si se tienen en cuenta los gastos relacionados con la vivienda, 156 millones de personas están en riesgo de pobreza, en comparación con 85 millones antes de que se consideren los gastos de vivienda. Esta situación es especialmente abrumadora para los hogares con ingresos bajos. En 2017, el 10,2 % de los hogares de la UE gastó más del 40 % de su renta disponible en gastos relacionados con la vivienda, pero esta proporción aumenta al 37,8 % cuando se consideran los hogares en riesgo de pobreza. A pesar de haber experimentado una ligera mejora en comparación con años anteriores, la mayor tasa de sobrecoste de la vivienda se sigue registrando en Grecia, en un 39,6 % en 2017. Bulgaria, Dinamarca y Alemania son, después de Grecia, los Estados miembros con las tasas más elevadas de población que experimenta un sobrecoste de la vivienda (más del 15 % de la población en cada uno de ellos). Los efectos son especialmente notables en Dinamarca y Alemania, donde la proporción de personas en riesgo de pobreza es inferior a la media de la UE antes de considerar los gastos relacionados con la vivienda, pero superior a la media de la UE cuando sí se consideran estos gastos. En cambio, en Estonia, Irlanda, Finlandia, Chipre y Malta, menos del 5 % de la población vive en hogares sobrecargados por los gastos relacionados con la vivienda. En la mayoría de los países, los arrendatarios que alquilan a precio de mercado se ven considerablemente más abrumados por los gastos relacionados con la vivienda que los propietarios con una hipoteca o préstamo (media de la UE del 25,1 % para los arrendatarios que pagan un alquiler a precio de mercado, en comparación con alrededor del 5 % para los propietarios).

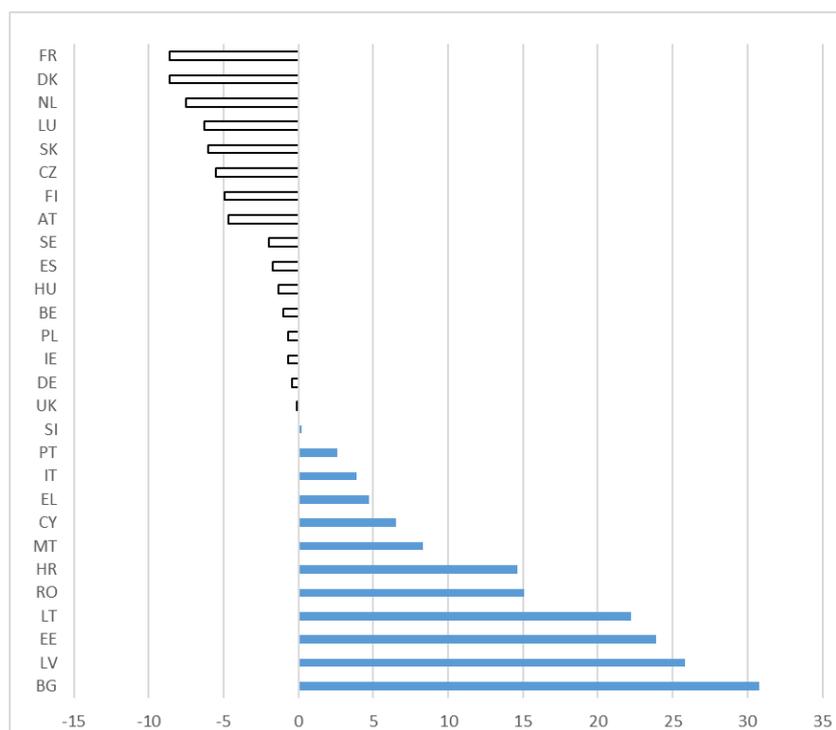
La subida de los alquileres supone una carga cada vez mayor para los pobres en algunos Estados miembros. En 2016, en siete países (Irlanda, Estonia, Lituania, Eslovenia, Hungría, Austria y Polonia), los alquileres calculados en términos reales habían aumentado más del 5 % desde 2015. Los alquileres elevados pueden agravar el riesgo de pobreza o exclusión social, especialmente en países como Eslovenia, Irlanda, Austria y Lituania, donde el riesgo de pobreza al que se enfrentan los arrendatarios es considerablemente mayor que el que afrontan aquellos que tienen su propia casa. Las cifras a nivel nacional también pueden encubrir problemas a nivel de ciudades concretas.

La reciente evolución de las situaciones de carencia de hogar indica que la situación no mejora. Las estimaciones del número de personas sin hogar no son comparables entre los países, ya que no hay fuentes oficiales y debido al hecho de que se utilizan metodologías diferentes para el recuento de las personas sin hogar. Los datos disponibles solo permiten el seguimiento de la evolución de la cuestión a lo largo del tiempo (utilizando, en la mayoría de los casos, 2017 o 2016 como año más reciente). Lo que sí indican es que el número de personas sin hogar ha aumentado recientemente en los veinticinco Estados miembros cubiertos excepto en Finlandia, donde la situación ha mejorado¹⁰⁵.

Las pensiones de jubilación proporcionan a las personas mayores una relativa protección frente al riesgo de pobreza. A nivel de la UE, la tasa de riesgo de pobreza (AROP) es inferior para las personas mayores que para las personas en edad de trabajar (14,6 % en comparación con el 16,7 % de 2017). En la última década, esta relación se ha invertido en comparación con el período anterior a la crisis, lo que se explica en parte por el hecho de que la crisis redujo los niveles de la renta media disponible de los hogares real, especialmente entre la población en edad de trabajar en casi todos los Estados miembros, mientras que las pensiones siguieron siendo más resilientes. No obstante, la privación material grave también descendió entre las personas más mayores (del 7,4 % en 2008 al 6,3 % en 2017), lo que indica que la disminución general de la pobreza y la exclusión social no constituyó solo un efecto relativo.

¹⁰⁵ Datos recopilados por FEANTSA, la federación de organizaciones de la sociedad civil nacionales que trabajan con las personas sin hogar en Europa. Véase FEANTSA (2018): *Third overview of housing exclusion in Europe* [«Tercera visión general de la exclusión en materia de vivienda en Europa», documento en inglés].

Gráfico 66: Porcentaje de la población de 65 años o más en riesgo de pobreza o exclusión social con respecto a la media de la UE, 2017



Fuente: Eurostat, estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).
 Notas: datos normalizados (EU-28 = 0). Los datos de IE y UK se refieren a 2016.

El riesgo de pobreza y exclusión social entre las personas mayores ha ido disminuyendo constantemente en la mayoría de los Estados miembros. En términos generales, alrededor de 1,7 millones de personas menos de 65 años o más estaban en riesgo de pobreza o exclusión social en 2017 en comparación con los niveles anteriores a la crisis (de 2008). Esta mejora encubre marcadas diferencias entre los Estados miembros, con importantes descensos de la pobreza o la exclusión social de las personas de edad avanzada en Chipre (- 24,7 puntos porcentuales desde 2008), Bulgaria (- 16,6 p. p.), Rumanía (- 16,2 p. p.) y Letonia (- 14,9 p. p.), mientras que se produjeron aumentos en Luxemburgo (+ 6,4 p. p.) y Alemania (+ 2,2 p. p.).

Sin embargo, es de especial preocupación la situación de las mujeres mayores, ya que una de cada cinco mujeres de 65 años o más está en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE. En 2017, la tasa AROPE de las mujeres osciló de alrededor del 10 % en Dinamarca, Francia y los Países Bajos a más del 50 % en Bulgaria, y más del 40 % en los países bálticos. Las mayores diferencias de género en la tasa AROPE se observan en Lituania (19,9 p. p.) y Estonia (19,7 p. p.), seguidas de Letonia (16,6 p. p.) y Bulgaria (16,2 p. p.). Las mujeres mayores tienen rentas más bajas que los hombres mayores: en 2016, la renta mediana de las mujeres mayores fue 6 puntos porcentuales inferior a la de los hombres en la UE, en relación con personas más jóvenes del mismo sexo (un 90 % para las mujeres y un 96 % para los hombres). Por tanto, las mujeres no solo tienen rentas más bajas durante su vida laboral, sino también durante la jubilación, lo que contribuye a la desigualdad de género en los ingresos durante la vejez.

De media, en la UE, las personas de 65 años o más tienen rentas ligeramente más bajas que los grupos de edad más jóvenes. La renta mediana disponible de las personas de 65 años o más fue el 92 % de la renta de la población más joven en 2017. La renta relativa mediana total fue inferior al 75 % en cinco países (Dinamarca, Malta, Lituania, Letonia y Estonia) e inferior al 80 % en otros cuatro (Bélgica, Suecia, Chipre y Chequia). En cambio, en 2017, en nueve Estados miembros (Luxemburgo, Grecia, Francia, España, Hungría, Italia, Austria, Polonia y Rumanía), los hombres mayores gozaban de una renta mediana superior a las personas de menos de 65 años, y lo mismo ocurría con las mujeres mayores en dos Estados miembros (Luxemburgo y Grecia).

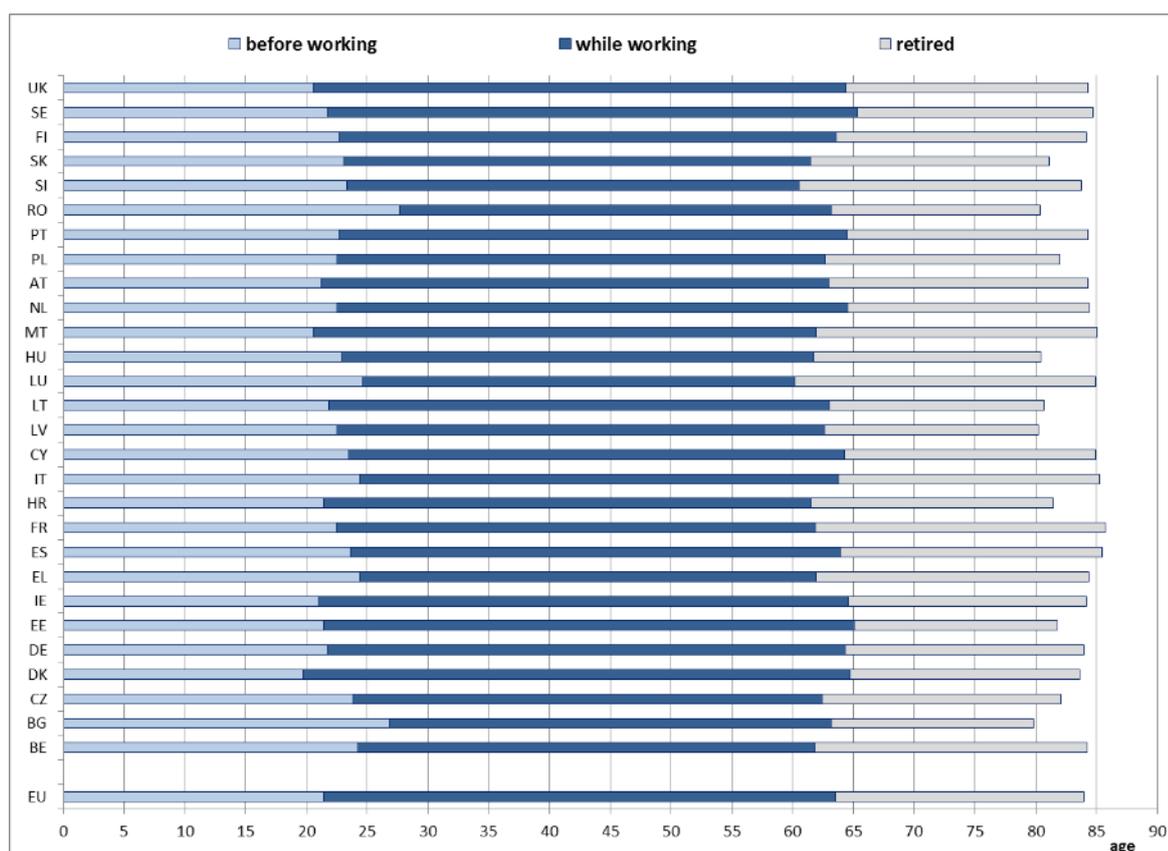
Aunque, de media, las pensiones representan más de la mitad de los ingresos de los últimos años de carrera profesional, la capacidad de sustitución de renta de las pensiones varía significativamente de unos Estados miembros a otros. En 2017, la tasa de sustitución agregada¹⁰⁶ fue del 59 % de media en la UE, con importantes diferencias entre países. Esta tasa osciló entre más del 80 % en Luxemburgo y menos del 40 % en Irlanda, Bulgaria y Croacia¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Coeficiente de pensión bruta individual mediana del grupo de edad 65-74 años en comparación con la renta bruta individual mediana del grupo de edad de 50-59 años.

¹⁰⁷ Los datos de Croacia e Irlanda son de 2016.

En un contexto de una esperanza de vida cada vez mayor, las pensiones necesitan adaptarse. Las vidas laborales empiezan más tarde y duran más, mientras que las personas viven cada vez más años por lo general. Además de la reducción de la pobreza de ingresos y la sustitución de renta, la tercera dimensión pertinente de la adecuación de las pensiones es la duración de la jubilación. Las necesidades aumentan con la edad, mientras que el valor de las pensiones va menguando durante la jubilación. El coeficiente entre el tiempo que se pasa en la jubilación y el tiempo que se pasa trabajando es en este momento de una media del 51 % en la UE. En el gráfico 67 se ofrece una visión de conjunto de la duración media de las etapas de la vida que transcurren antes de empezar a trabajar, durante los años de trabajo y después de jubilarse en los Estados miembros (utilizando una estimación de la edad en que empieza la vida activa o la entrada en el mercado laboral, una estimación de la edad media de salida del mercado laboral, y la esperanza de vida a los sesenta años).

Gráfico 67: Tiempo de vida que se pasa bajo los diferentes estados de actividad, 2017



Fuente: *Ageing Report 2018* para las edades de entrada y salida del mercado de trabajo; Eurostat para las previsiones relativas a la esperanza de vida. Nota: «durante la vida laboral» significa entre la edades de entrada y salida del mercado de trabajo.

Las condiciones de acceso y adquisición de derechos de pensión suelen ser más desfavorables para las personas con empleos atípicos o los trabajadores autónomos que para las personas con contratos de trabajo indefinidos a tiempo completo. Los datos de la encuesta SHARE¹⁰⁸ permiten medir el impacto del autoempleo en los ingresos y el nivel de vida durante la jubilación comparando la situación de autónomos jubilados¹⁰⁹ con la de empleados jubilados en la mayoría de los Estados miembros¹¹⁰. Los autónomos jubilados declaran tener rentas más bajas que los empleados jubilados en casi todos los países cubiertos. Las brechas de ingresos más elevadas se observan en Luxemburgo, Dinamarca y Francia, y en nueve países la brecha supera el 20 % (Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2018, p. 67). Solo en Hungría y Estonia los autónomos jubilados gozan de unos ingresos ligeramente más altos que los empleados jubilados (véase el gráfico 68). La brecha de ingresos, junto con una mayor desigualdad de los ingresos¹¹¹, conlleva unos niveles de riesgo de pobreza considerablemente más altos para los autónomos jubilados (Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2018, p. 68), que son aproximadamente el doble de los que afectan a los empleados jubilados, de media. Los autónomos jubilados tienen pensiones más bajas que los empleados jubilados en todos los países analizados.

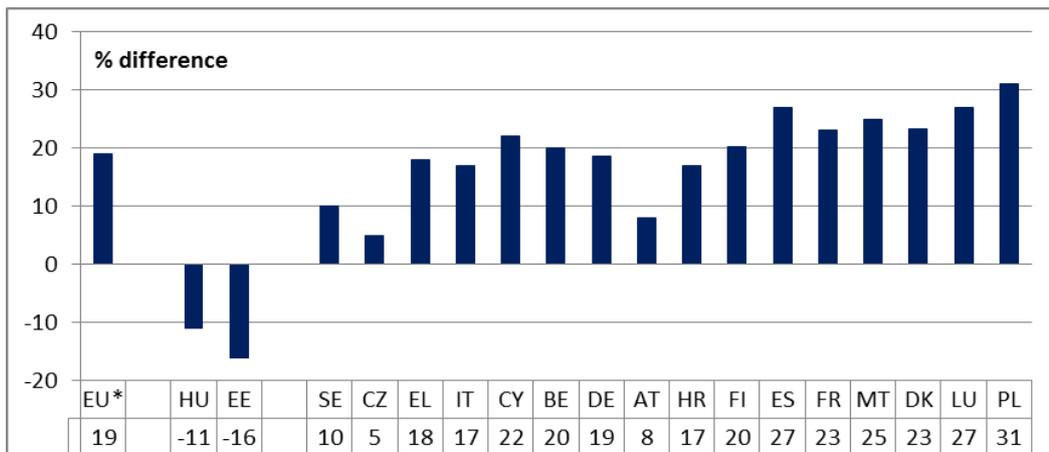
¹⁰⁸ Encuesta sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa. Fuente de los datos: SHARE, ronda 7, 2017.

¹⁰⁹ A los efectos de esta comparación, por «autónomo jubilado» se entiende una persona jubilada que haya desarrollado el 50 % o más de su carrera laboral como trabajador autónomo.

¹¹⁰ La Encuesta sobre salud, envejecimiento y jubilación en Europa (SHARE, por sus siglas en inglés) es una base de datos de panel multidisciplinar y transnacional que contiene microdatos sobre la salud, el nivel socioeconómico y las redes sociales y familiares de más de 120 000 personas de 50 años o más (con más de 297 000 entrevistas). SHARE cubre veintisiete países europeos. La ronda 7 de SHARE no incluye a IE, NL ni UK. En algunos Estados miembros, los tamaños de muestra no permiten establecer una comparación.

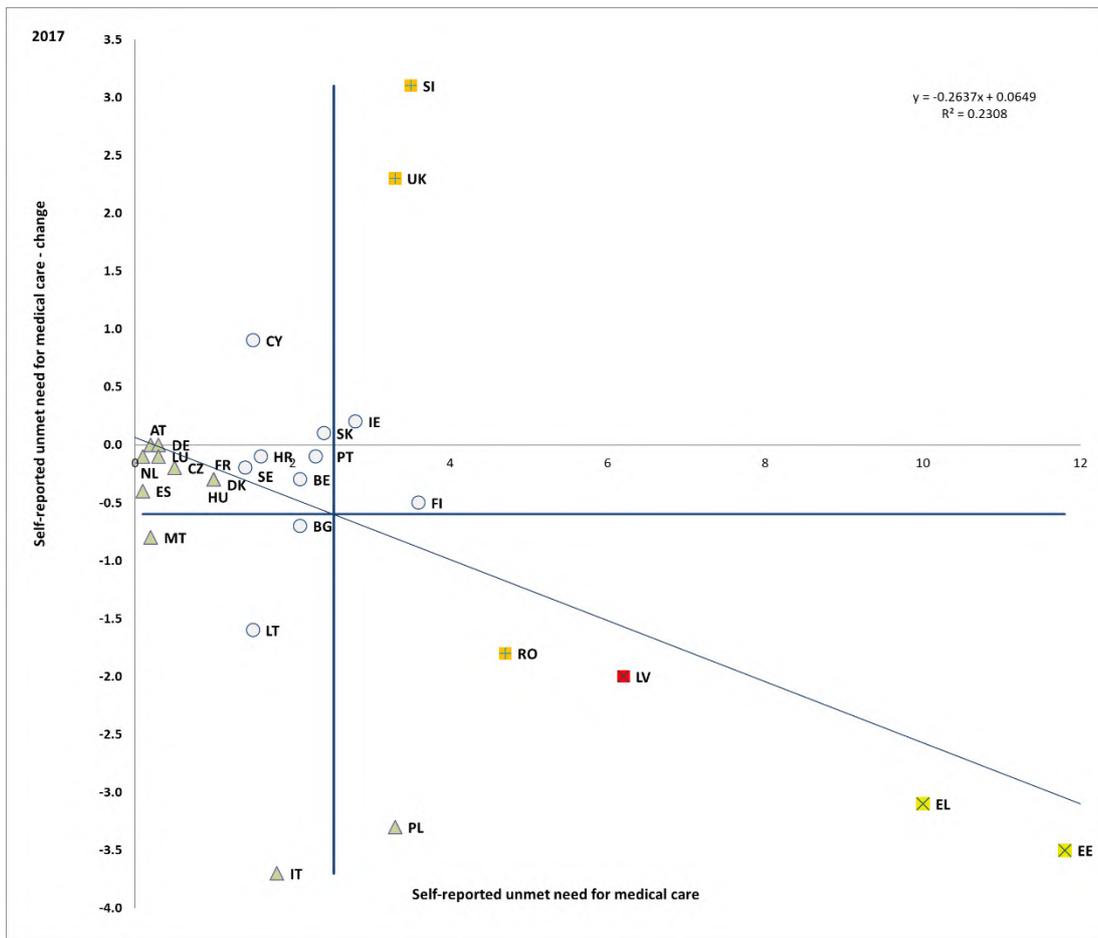
¹¹¹ La ratio S80/S20 es un tercio superior en los autónomos jubilados que en los empleados jubilados.

Gráfico 68: Diferencia relativa en la renta mediana disponible equivalente entre los empleados jubilados y los autónomos jubilados, 2017, %



Fuente: SHARE. Notas: UE* no incluye IE, NL ni UK. Los tamaños de muestra de BG, LV, LT, PT, RO, SI y SK no permiten establecer una distinción entre jubilados.

Gráfico 69: Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



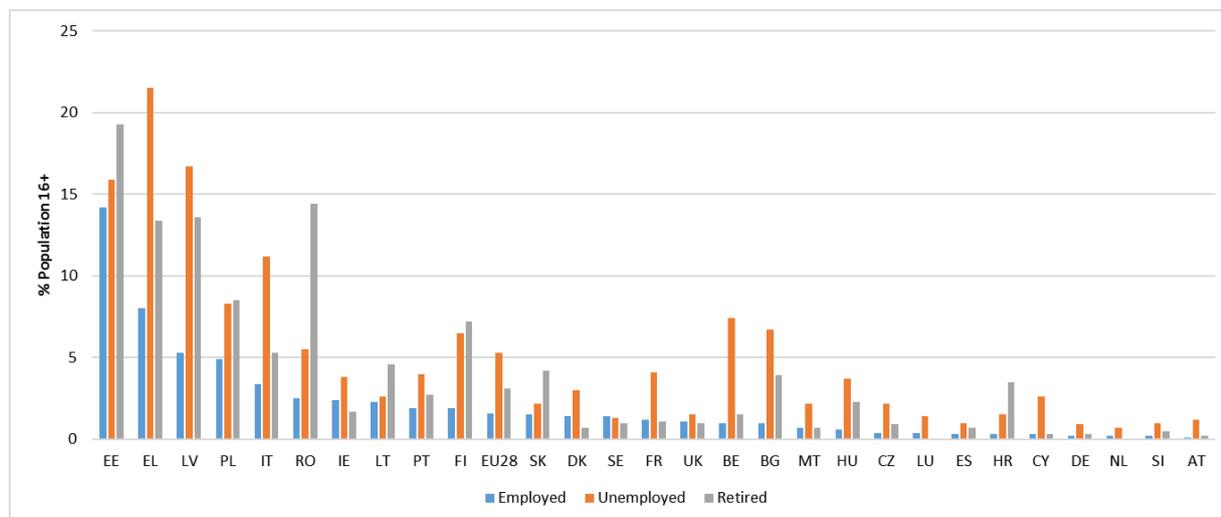
Fuente: Eurostat, estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC).
 Período: niveles de 2017 y variaciones anuales en relación con 2016. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Hay signos de convergencia en la proporción de la población que afirma percibir necesidades de cuidados médicos no satisfechas¹¹². Invertiendo una tendencia anterior, ha surgido una pequeña correlación negativa entre el nivel y las variaciones de las necesidades de cuidados médicos no satisfechas, mostrando la tendencia más positiva aquellos países donde las necesidades no satisfechas son mayores (véase el gráfico 69). En algunos Estados miembros, los costes y el tiempo de espera siguen siendo obstáculos importantes para la accesibilidad a la asistencia sanitaria. Sin embargo, la proporción de población de la UE que se enfrenta a necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas, ya sea por su elevado coste, por el excesivo tiempo de espera o por lejanía, se redujo de media en 2017 al 1,6 %. La proporción de personas afectadas todavía superó el 5 % en Estonia, Grecia (por encima del 10 %) y Letonia. En 2017, se registraron aumentos para Eslovenia, el Reino Unido, Chipre, Irlanda y Eslovaquia.

El estado de actividad también puede desempeñar un papel importante a la hora de explicar el difícil acceso a los cuidados médicos en algunos países. Aunque la mayoría de los países no presentan diferencias significativas en función del estado de actividad, en algunos de ellos los desempleados (y en menor medida los pensionistas) pueden encontrarse con mayores dificultades para acceder a la asistencia sanitaria (véase gráfico 70). Incluso en países donde el porcentaje de necesidades no satisfechas de la población total es inferior a la media de la UE, las cifras indican que los desempleados pueden tener dificultades para acceder a cuidados médicos (por ejemplo, en Bélgica, Francia, Italia y Hungría).

¹¹² Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por el usuario guardan relación con la evaluación subjetiva de la persona sobre si necesita un examen médico o tratamiento para un tipo específico de atención sanitaria, pero no lo ha recibido o no lo ha solicitado por las tres razones siguientes: «motivos económicos», «lista de espera» y «distancia demasiado grande». La atención médica se refiere a servicios de atención sanitaria (examen o tratamiento médico sin asistencia dental) facilitada por o bajo la supervisión directa de médicos o profesiones equivalentes con arreglo a los sistemas sanitarios nacionales (definición de Eurostat). Los problemas que mencionan las personas para obtener asistencia sanitaria cuando se encuentran enfermas pueden ser reflejo de barreras a la atención sanitaria.

Gráfico 70: Necesidades de examen médico no satisfechas declaradas según el estado de actividad (2016)



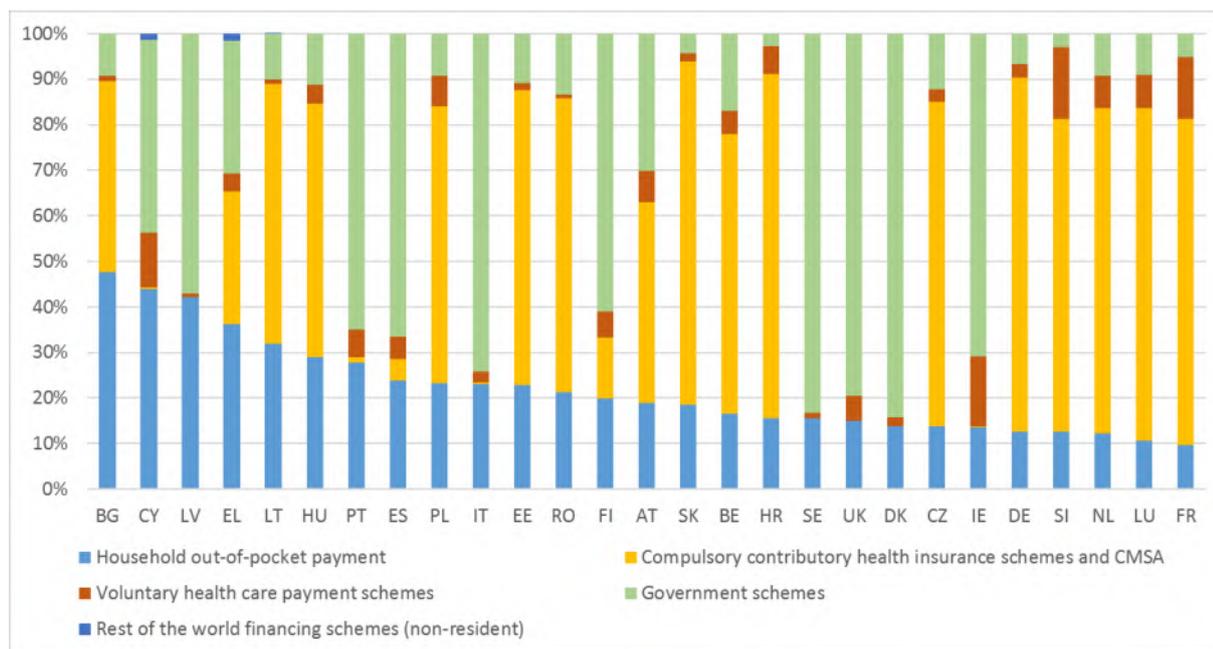
Fuente: Eurostat [hlth_silc_13].

La esperanza de vida con buena salud (a la edad de 65 años) siguió aumentando en la UE, a 9,8 años para los hombres y a 10,1 años para las mujeres. Mientras que las cifras más elevadas de esperanza de vida con buena salud a los 65 años se esperan en Suecia, Malta e Irlanda (alrededor de 12 años para ambos sexos), la esperanza de vida con buena salud es especialmente baja en Letonia, Eslovaquia y Croacia (alrededor de 5 años).

La asistencia sanitaria se financia a través de distintos sistemas, variando la importancia relativa de cada sistema entre los Estados miembros. En 2016, los pagos directos¹¹³, es decir, el gasto sanitario del hogar (incluidos los productos sanitarios) no reembolsado por ningún sistema o pagado mediante un sistema de copago, medido como porcentaje del gasto sanitario actual, es superior al 30 % en Bulgaria, Grecia, Chipre, Letonia y Lituania (gráfico 71).

¹¹³ El pago directo se refiere a aquellos pagos efectuados directamente a cambio de bienes y servicios de salud procedentes de los ingresos primarios o de los ahorros del hogar, cuando el usuario efectúa el pago en el momento de adquirir los bienes o de utilizar los servicios bien sin reembolso o como copago en un sistema organizado.

Gráfico 71: Gasto sanitario por fuente de financiación, 2016



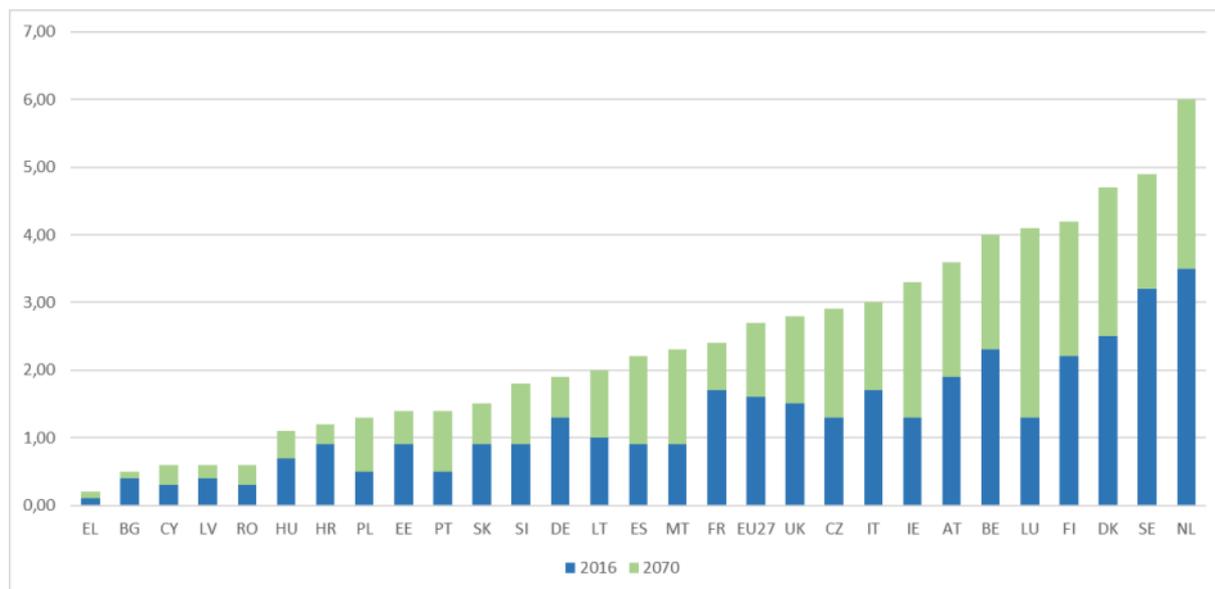
Fuente: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Notas: los datos se recaban con arreglo al Reglamento (CE) 2015/359 de la Comisión en lo que respecta a las estadísticas sobre gastos y financiación de la asistencia sanitaria (manual del sistema de cuentas de salud 2011).

La necesidad de cuidados de larga duración aumenta a medida que la población de la UE envejece. Durante las próximas seis décadas (para el año 2070), se prevé que el número de europeos de más de 80 años se duplique, y se espera que la tasa de dependencia de las personas mayores (personas de más de 65 años en relación con las de entre 15 y 64 años) se dispare del 29,6 % de 2016 a un 51,2 % en 2070¹¹⁴ (la UE pasaría de tener 3,3 a solo 2 personas en edad de trabajar por cada persona mayor de 65 años). El riesgo de convertirse en dependiente es mayor a medida que se alcanza una edad más avanzada, cuando las personas se suelen ir haciendo más frágiles (el 60 % de las personas de entre 75 y 84 años y el 70 % de las de más de 85 años manifiestan tener una discapacidad).

Se prevé un aumento significativo de las necesidades de cuidados de larga duración. Los cuidados de larga duración suponen el gasto de más rápido crecimiento, más que los gastos en salud y en pensiones. Se prevé que el gasto público de la UE en cuidados de larga duración aumente del 1,6 % al 2,7 % del PIB entre 2016 y 2070, con importantes variaciones de unos lugares a otros de la UE (véase gráfico 72).

¹¹⁴ Comisión Europea: Ageing Report 2018.

Gráfico 72: Gasto público previsto en cuidados de larga duración como % del PIB, en 2016 y 2070



Fuente: sobre la base de los datos del *2018 Ageing Report*. Nota: supuesto de referencia del Grupo de trabajo sobre el envejecimiento de la población.

La sostenibilidad de los cuidados de larga duración también supondrá un reto para aquellos Estados miembros que ahora dependen en gran medida de los cuidados no profesionales. La reserva de cuidadores no profesionales está disminuyendo debido al cambio en los modelos familiares (menos hijos, familiares que viven lejos, etc.), así como al aumento del empleo femenino y el aumento de la edad de jubilación. Los cuidados no profesionales también conllevan importantes costes para la economía, ya que los cuidadores no profesionales reducen o dejan su empleo formal, y por tanto pagan poco o nada en impuestos y cotizaciones. También existen dificultades para contratar y conservar a los cuidadores. El sector se ve afectado por la prevalencia del trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales, lo cual le resta atractivo.

3.4.2 Respuesta normativa

Varios Estados miembros están llevando a cabo reformas para reforzar su enfoque de inclusión activa. Algunos Estados miembros están mejorando la prestación integrada de servicios (como asistencia social, empleo y otros servicios sociales), en particular, mediante la adopción de un enfoque centrado en la persona destinado a abordar las complejas necesidades de las personas más vulnerables. En Bulgaria, se están implantando centros de empleo y asistencia social que prestan servicios integrados y móviles¹¹⁵. En febrero de 2018, setenta y tres centros de este tipo estaban ya en funcionamiento, establecidos con el apoyo del FSE, y prestaban servicios de empleo y asistencia social. A partir de 2018, los centros ofrecen acuerdos de integración laboral para los desempleados de larga duración, conectando a los desempleados de larga duración con servicios de empleo específicos y remitiéndolos a servicios prestados por otras entidades. En Irlanda, el *Action Plan for Jobless Households* («Plan de acción para hogares sin empleo») amplía los servicios de activación a las personas que no están trabajando, pero que no pueden definirse como desempleadas según las medidas convencionales. Se centra particularmente en la mejora de las tasas de empleo de los hogares con hijos —tanto familias nucleares tradicionales como familias monoparentales— y en las personas con discapacidad. En Finlandia, los centros de orientación integral para la juventud (Ohjaamo), que inicialmente funcionaban con financiación del FSE, se han convertido en una medida permanente y están ampliándose con la red de apoyo psicosocial. En Grecia, los centros comunitarios, que sirven de ventanillas únicas para los servicios sociales a nivel municipal, empezaron a abrir sus puertas en 2017, y ahora cubren todo el país. Estos centros están brindando apoyo a la aplicación del régimen de Renta de Solidaridad Social (KEA, por sus siglas en griego), que conecta a los beneficiarios con servicios sociales complementarios. En febrero de 2018, estaban en funcionamiento 203 de los 240 centros previstos. Asimismo, cada vez más municipios de toda la UE prestan servicios sociales integrados centrados en las necesidades complejas de los grupos vulnerables (por ejemplo, puntos de ventanilla única en Atenas o servicios de promoción de la salud en Essen). Estas operaciones fueron financiadas por el FSE.

¹¹⁵ Los equipos conjuntos de la Agencia de Asistencia Social y la Agencia de Empleo ofrecen servicios completos e integrados a personas desempleadas en zonas aisladas de Bulgaria.

En varios Estados miembros se está asistiendo a una modernización y una mejora de la adecuación de determinadas prestaciones, aunque en algunos casos ha habido retrasos. En Lituania, los ingresos financiados por el Estado, así como las prestaciones familiares, han aumentado en 2018. En Bulgaria, ha habido un aumento del 15 % en la renta mínima en 2018, tras una congelación de nueve años. En Francia, en consonancia con el plan plurianual de lucha contra la pobreza establecido en 2013, la renta mínima (*Revenu de solidarité active – RSA socle*) ha experimentado un aumento del 1,6 % en septiembre de 2017, seguido de un aumento del 1 % en abril de 2018. Estos aumentos son los últimos de una serie que permitió un aumento de la renta mínima con respecto a la inflación y se complementan con un planteamiento renovado en la activación de los beneficiarios (*Garantie d'activité*), como parte del recién anunciado plan de lucha contra la pobreza. Sin embargo, en Rumanía, la consolidación prevista de las actuales prestaciones sociales se ha aplazado hasta abril de 2019, mientras que, en Croacia, la nueva Ley de bienestar social no entrará en vigor hasta diciembre de 2019. El Plan de Mejora de la Renta Mínima previsto en Letonia, que debería entrar en vigor en 2020, todavía no ha sido aprobado por el Gobierno (se presentó en mayo de 2018). En Luxemburgo, la ley sobre la renta de inclusión social (*Revenu d'inclusion sociale*) sustituirá a la renta mínima garantizada a partir de enero de 2019. Está encaminada a hacer realidad un planteamiento de inclusión social, establecer un sistema coherente de políticas de estabilización, activación social y reinserción profesional, adoptar medidas contra la pobreza que sufren los niños y las familias monoparentales y simplificar el proceso administrativo.

La cobertura de la protección social aumenta en varios Estados miembros. Bélgica ha aprobado una ley que elimina las limitaciones de acceso a los planes de pensiones de las empresas para las personas jóvenes y las que tienen contratos a corto plazo. Otros países prevén introducir o ya han adoptado medidas en favor de los autónomos o de los propietarios de pequeñas empresas. Estas medidas incluyen la reducción de las cotizaciones por debajo de un determinado umbral (Letonia, Polonia), la cobertura de los trabajadores independientes por el régimen de desempleo (Francia) o la posibilidad de incluir a los trabajadores independientes en un seguro de accidentes de trabajo a través de una carta social de las plataformas en línea (Francia, véase también el apartado 3.3.2). España ha establecido en 2019 una cobertura obligatoria por cese de actividad, contingencias, tanto profesionales como comunes, y enfermedades profesionales para los trabajadores autónomos.

Las medidas destinadas a combatir la desigualdad de ingresos y la pobreza de los ocupados abordan tanto el diseño fiscal como la adecuación de las prestaciones. Además de fijar el salario mínimo, varias políticas reductoras de la desigualdad relativas al sistema fiscal y de prestaciones pueden ayudar a aliviar el riesgo de pobreza de los ocupados. En Lituania, se adoptó una reforma del régimen del impuesto sobre la renta de tipo fijo en junio de 2018, introduciendo una estructura progresiva de dos bandas que debería ayudar a reducir la desigualdad de ingresos. En Letonia, la introducción de un impuesto sobre la renta de las personas físicas progresivo viene acompañada de prestaciones no imponibles para el impuesto sobre la renta de las personas físicas y para los dependientes. Chequia está preparando una reforma para modernizar el régimen del impuesto sobre la renta de las personas físicas que aporta un mayor grado de progresividad, en particular añadiendo un nuevo tipo impositivo del 23 % para las rentas más altas, aunque su calendario no está claro.

Algunos Estados miembros han tomado medidas que abordan específicamente la pobreza infantil. En España, el presupuesto del Estado de 2018 asigna 100 millones EUR a la lucha contra la pobreza extrema, prestando especial atención a las familias con hijos. La Ley de prestaciones familiares de Lituania incorpora un sistema universal de prestaciones por hijos. Además, las familias con bajos ingresos que tengan uno o más hijos y las familias con tres o más hijos recibirán un importe adicional, con independencia de los ingresos familiares. En Letonia, se ha introducido un suplemento a la prestación estatal para las familias con dos o más hijos. Grecia ha adoptado una reforma del sistema de prestaciones por hijos que sustituye las dos anteriores prestaciones (la «prestación por hijo unificada» y la «prestación por familia numerosa») por una única prestación familiar supeditada a la comprobación de recursos. Esta reforma va destinada a mejorar la focalización y aumentar la equidad entre todos los niños que reciben ayuda. En 2018, Polonia introdujo un nuevo programa (*Good start*) para apoyar a las familias con niños en edad escolar. Cada año, los niños que van a la escuela reciben un pago único de 300 eslotis (aproximadamente 70 EUR), con independencia de la renta familiar.

Se han adoptado medidas de inclusión social para las personas con discapacidad a fin de complementar las políticas de empleo y evitar el sufrimiento debido a la pobreza. Para mejorar la eficacia y garantizar que las personas perciban las prestaciones que les corresponden, España ha puesto en marcha la Tarjeta Social Universal, que permite recopilar información sobre todas las prestaciones que recibe una persona en un mismo lugar, además de indicar a qué otras prestaciones podrían tener derecho. En 2018, se ha elevado el subsidio de incapacidad laboral para aquellas personas que son incapaces de trabajar o que tienen una capacidad limitada en Estonia. En 2017, Malta aplicó una nueva reforma de las pensiones de invalidez por la que se introdujo un sistema de pago de tres niveles, según el cual aquellas personas incapaces de trabajar debido a su discapacidad recibirían sumas paulatinamente mayores al mes hasta que su pensión alcanzara un importe equivalente al salario mínimo. Una ley de gobierno polaca de 2016 ofrece una subvención de 4 000 eslotis (aproximadamente 940 EUR) a los padres de niños con discapacidad grave en su primer año de vida. En Portugal, se adoptó en 2017 un nuevo Modelo de Apoyo a la Vida Independiente (MAVI), financiado por el FSE, por el cual todas las personas con una incapacidad del 60 % o superior tienen derecho a 40 horas semanales de apoyo a manos de un asistente especializado, que les ayude con los cuidados personales, la salud, la alimentación, los desplazamientos, la educación superior, la formación profesional, las actividades culturales y deportivas, la búsqueda de empleo, la participación en la sociedad y las actividades cívicas. Además, en 2017, el Gobierno portugués aunó tres prestaciones por discapacidad (el subsidio por discapacidad, la pensión de invalidez social y la pensión de invalidez) en una sola, la Prestación Social para la Inclusión. Rumanía ha pasado a utilizar el Indicador de Referencia Social para calcular las prestaciones por discapacidad, en lugar del Índice de Precios al Consumo, lo que ha dado lugar a una subida de las prestaciones para adultos con discapacidad.

Varios Estados miembros han llevado a cabo reformas en el campo del acceso a la vivienda.

Dinamarca ha adoptado un plan de acción para combatir la carencia de hogar que se basa en el refuerzo de las medidas preventivas y la mejora de la orientación sobre cómo salir de esa situación. Grecia ha introducido un nuevo subsidio de vivienda sujeto a la comprobación de los recursos destinado a las familias con ingresos bajos que viven en viviendas alquiladas y a aquellas que pagan una hipoteca. España ha adoptado un plan nacional que incluye ayudas a las familias con ingresos bajos para el pago del alquiler y para evitar los desalojos, además de ayuda financiera a los jóvenes que compran casas en zonas poco pobladas y ayudas a la renovación de la vivienda para grupos vulnerables específicos. El Gobierno sueco ha asignado fondos adicionales para dar apoyo a las organizaciones sin ánimo de lucro en la lucha contra la carencia de hogar de los adultos jóvenes. Lituania proporciona cierto apoyo financiero a las familias jóvenes que compran su primera vivienda en determinadas regiones.

La dinámica de las reformas de las pensiones se está trasladando a la manera de hacer frente a las dificultades de adecuación. Aunque las medidas para mejorar la sostenibilidad financiera todavía ocupan un puesto prioritario en los programas sobre pensiones de muchos Estados miembros, este proceso se ha compaginado con medidas para recalibrar el alcance de la combinación de pensiones a fin de responder a algunos de los principales desafíos del mercado laboral y de los sistemas de pensiones: salvaguardar la adecuación de las pensiones, combinar el trabajo con las pensiones y adaptar los derechos pensionables a categorías específicas de trabajadores.

Algunos Estados miembros se siguen centrando en el reequilibrio de la duración de las pensiones con la esperanza de vida. Por ejemplo, la reforma de 2017 de Chequia limitó el constante aumento de la edad de jubilación a 65 años, con efecto en 2030, para vincularla después a la esperanza de vida, aunque se tendrá que elaborar nueva legislación para aplicar este vínculo. Otros países están aumentando los requisitos sobre duración de la carrera laboral. En Lituania, por ejemplo, la duración del período de cotización aumentará gradualmente de 30 años en 2017 a 35 años en 2027. En cambio, Polonia reintrodujo edades de jubilación más bajas y diferenciadas para hombres y mujeres (a los 65 y 60 años respectivamente) a partir de octubre de 2017. Esto desencadenó un fuerte aumento de la contratación de pensiones, ya que las nuevas pensiones concedidas a las mujeres son mucho más bajas de media que las de los hombres¹¹⁶.

¹¹⁶ Comisión Europea y Comité de Protección Social (2018): *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU* [«Informe de 2018 sobre la adecuación de las pensiones: adecuación presente y futura de los ingresos durante la vejez en la UE», documento en inglés].

Existen más medidas de reforma de las pensiones destinadas a reducir la pobreza (por ejemplo, garantías mínimas) y a **mejorar el mantenimiento de los ingresos** (por ejemplo, indexación favorable, potenciación del papel de las pensiones complementarias). Letonia, Malta y Rumanía han subido los mínimos no imponibles, lo que debería beneficiar a los perceptores de pensiones más bajas. Las pensiones mínimas aumentaron en Bulgaria, Polonia y Rumanía, donde se concedió una importante subida del 30 % en 2017. Se introdujeron otras medidas, como por ejemplo garantías adicionales para los pensionistas con una larga carrera laboral; por ejemplo, en 2017, Austria subió la pensión mínima de 883 EUR a 1 000 EUR al mes para las personas que hubieran cotizado durante al menos 30 años¹¹⁷. En España, se aumentaron las pensiones mínimas un 3 % en 2018.

La mejora de la eficacia de la asistencia sanitaria mediante una mejor coordinación y otorgando un papel más importante a la asistencia sanitaria primaria se ha convertido en un principio rector en varios Estados miembros. En Estonia, los planes actuales de redes de centros de salud y hospitales pretenden crear equipos multidisciplinares para redefinir las funciones de los médicos de familia con respecto a los especialistas y mejorar la formación. Irlanda está aumentando la inversión en capital con, entre otras cosas, la creación de centros de atención primaria en todo el país. Bulgaria y Francia presentaron en el otoño de 2018 unas propuestas de reformas fundamentales del sistema sanitario, incluida una atención hospitalaria más eficiente y una mejor integración de la atención. En Eslovaquia, prosiguen los esfuerzos encaminados a fortalecer el débil papel de intermediarios de los médicos de cabecera y a evitar unas excesivas derivaciones de pacientes a especialistas. En Letonia, se está llevando a cabo una transformación de las consultas de atención primaria en centros de salud más grandes, con entre tres y seis médicos de familia, al menos dos enfermeros y con la posibilidad de incluir también especialistas, así como reformas para reorganizar los servicios de internación en los hospitales. En Croacia, la integración funcional de los hospitales (todavía en su fase piloto) y el refuerzo de la atención primaria deberían mejorar la calidad de los servicios, aportando ahorro y estabilidad financiera, así como un aumento del nivel de seguridad y la satisfacción de los pacientes. En Austria, se habrán abierto setenta y cinco centros basados en equipos multiprofesionales en el año 2021.

¹¹⁷ *Ibidem.*

Se están tomando medidas para mejorar la formación y las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios. En Italia, se han combinado las competencias de los médicos de cabecera, los especialistas y los enfermeros para proporcionar asistencia en la comunidad. Hungría y Suecia también se están centrando en gran medida en apoyar la oferta de capacidades en el sector de la atención sanitaria y mejorar las condiciones de trabajo y los salarios. En Rumanía, a partir del 1 de marzo de 2018, se han elevado considerablemente los salarios brutos de los médicos y enfermeros (entre un 70 % y un 172 %). En Letonia, el Gobierno planea una importante subida de los salarios de los profesionales sanitarios (a casi el triple) para el año 2023. Se van a poner en marcha medidas de apoyo destinadas a atraer a médicos y enfermeros para que trabajen en zonas de alrededor de las ciudades o rurales en Letonia, Polonia, Portugal y Rumanía.

Entre las medidas concretas para mejorar el acceso a la asistencia sanitaria se incluye la reducción de los pagos directos, especialmente de los copagos, en algunos Estados miembros. Un ejemplo es Chipre, que en 2017 aprobó una gran reforma para, entre otras cosas, proporcionar un acceso universal a la asistencia sanitaria de aquí a 2020. En Estonia, se amplió el reembolso adicional de los productos farmacéuticos con receta a partir de 2018. En Lituania, se adoptaron una serie de medidas en 2017 para limitar los pagos directos por medicamentos y aumentar la transparencia de la política farmacéutica. Entre ellas se incluían una reducción del IVA aplicable a los medicamentos caros y límites a las diferencias entre los precios a los que las farmacias venden los medicamentos y sus precios de referencia, así como la promoción de los genéricos y el uso racional de los medicamentos.

Algunos Estados miembros apuntan a un planteamiento global respecto a los cuidados de larga duración. Bulgaria ha adoptado un plan de acción para la aplicación de su Estrategia Nacional de Cuidados de Larga Duración, que incluye el refuerzo del marco institucional para la prestación y el desarrollo de servicios sociales integrados. Polonia ha elaborado una política social para las personas mayores dependientes basada en un sistema de apoyo a los cuidadores no profesionales por parte de las instituciones públicas y una red de servicios comunitarios e institucionales. Alemania introdujo en 2017 una nueva definición de «necesidades de atención a largo plazo» que tiene en cuenta las discapacidades cognitivas y psicológicas, y ha invertido en medidas para reforzar la atención a largo plazo a domicilio, como el apoyo a los cuidadores no profesionales y a las estructuras de apoyo locales y el desarrollo de nuevas formas de alojamiento para los beneficiarios de cuidados. Alemania también está preparando un plan de acción global para mejorar las condiciones laborales de los profesionales de la atención a largo plazo.

A fin de aumentar la reserva de cuidadores, los Estados miembros proponen diferentes opciones de políticas. Chequia aprobó un permiso especial (retribuido hasta tres meses) para los cuidadores no profesionales de familiares dependientes. Estonia ofrece la posibilidad de tener cinco días adicionales de permiso retribuido para los cuidadores que tienen empleo (familiar, cónyuge, pareja de hecho registrada o cuidador) por año natural para el cuidado de personas adultas con discapacidad. En Alemania, se está reformando la educación y la formación de los enfermeros para establecer una formación común para los enfermeros de la asistencia sanitaria, la atención pediátrica y los cuidados de larga duración, así como reducir la escasez de personal. En enero de 2019, Hungría amplió las prestaciones que reciben los progenitores que se dedican al cuidado de aquellos de sus hijos que dependen de la asistencia a domicilio.

ANEXOS

Anexo 1. Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	11.0	10.7	10.6	11.6	11.6	11.5	5.2	5.2	5.1	23.8	23.5	22.4	12.0	11.6	10.9
EA19	11.6	11.1	11.0	11.2	11.2	11.2	5.2	5.2	5.1	23.1	23.1	22.1	12.2	11.7	11.2
EUnw	9.8	9.5	9.4	10.7	10.6	10.5	5.1	5.0	5.0	24.3	23.8	22.8	11.7	11.0	10.4
EAnw	10.1	9.5	9.4	10.4	10.3	10.1	5.0	5.0	4.9	23.6	23.1	22.3	11.5	10.8	10.2
BE	10.1	8.8	8.9b	8.3	9.3	9.8b	3.8	3.8	3.8	21.1	20.7	20.3	12.2	9.9	9.3b
BG	13.4	13.8	12.7	6.6	7.3	8.0	7.1	7.7b	8.2	41.3	40.4b	38.9	19.3	18.2	15.3
CZ	6.2	6.6	6.7	16.6	16.0	15.8	3.5	3.5	3.4	14.0	13.3	12.2	7.5	7.0	6.3
DK	7.8	7.2b	8.8b	7.6	6.7b	6.5b	4.1	4.1	4.1	17.7	16.8	17.2	6.2	5.8b	7.0b
DE	10.1	10.3	10.1	8.7	8.2	7.9	4.8	4.6	4.5	20.0	19.7	19.0	6.2	6.7	6.3
EE	12.2	10.9	10.8	7.9	8.2	7.3	6.2	5.6	5.4	24.2	24.4	23.4	10.8	9.1	9.4
IE	7.0	6.2	5.1b	12.3	12.1	12.1	4.5	4.4	4.6	26.0	24.2	22.7	14.3	12.6	10.9b
EL	7.9	6.2	6.0	18.0	19.0	19.7	6.5	6.6	6.1	35.7	35.6	34.8	17.2	15.8	15.3
ES	20.0	19.0	18.3	11.2	11.5	11.9	6.9	6.6	6.6	28.6	27.9	26.6	15.6	14.6	13.3
FR	9.2	8.8	8.9	7.2	7.5	7.9	4.3	4.3	4.4	17.7	18.2	17.1	12.0	11.9	11.5
HR	2.8u	2.8u	3.1	9.5	9.6	10.6	5.2	5.0	5.0	29.1	27.9	26.4	18.1	16.9	15.4
IT	14.7	13.8	14.0	20.0	20.1	19.8	5.8	6.3	5.9	28.7	30.0	28.9	21.4	19.9	20.1
CY	5.2	7.6	8.5	8.3	9.7	9.5	5.2	4.9	4.6	28.9	27.7	25.2	15.3	16.0	16.1
LV	9.9	10.0	8.6	4.1	2.9	4.3	6.5	6.2	6.3	30.9	28.5	28.2	10.5	11.2	10.3
LT	5.5	4.8	5.4	2.4	1.9	1.0	7.5	7.1	7.3	29.3	30.1	29.6	9.2	9.4	9.1
LU	9.3b	5.5	7.3	11.7b	11.0	7.9	4.3	5.0b	5.0	18.5	19.8b	21.5	6.2b	5.4	5.9
HU	11.6b	12.4	12.5	13.7	14.0	15.3	4.3	4.3	4.3	28.2	26.3	25.6	11.6b	11.0	11.0
MT	20.2	19.2	17.7b	26.8	25.5	24.1	4.2	4.2	4.2	22.4	20.1	19.2	10.5	8.8	8.6b
NL	8.2	8.0	7.1	11.1	11.0	10.5	3.8	3.9b	4.0	16.4	16.7b	17.0	4.7	4.6	4.0
AT	7.3	6.9	7.4	8.2	7.8	8.0	4.0	4.1	4.3	18.3	18.0	18.1	7.5	7.7	6.5
PL	5.3	5.2	5.0	13.8	14.2	14.6	4.9	4.8	4.6	23.4	21.9	19.5	11.0	10.5	9.5
PT	13.7	14.0	12.6	6.7	6.8	7.5	6.0	5.9	5.7	26.6	25.1	23.3	11.3	10.6	9.3
RO	19.1	18.5	18.1	17.5	17.6	17.1	8.3	7.2	6.5	37.4	38.8	35.7	18.1	17.4	15.2
SI	5.0	4.9	4.3	8.6	6.6	7.2	3.6	3.6	3.4	19.2	18.4	17.1	9.5	8.0	6.5
SK	6.9	7.4	9.3	14.7	14.2	12.8	3.5	3.6	3.5	18.4	18.1	16.3	13.7	12.3	12.1
FI	9.2	7.9	8.2	2.1	3.3	3.5	3.6	3.6	3.5	16.8	16.6	15.7	10.6	9.9	9.4
SE	7.0	7.4	7.7	4.2	3.8	4.0	4.1	4.3	4.3	18.6	18.3	17.7	6.7	6.5	6.2
UK	10.8	11.2	10.6	11.2	11.0	10.3	5.2	5.1	5.4b	23.5	22.2	22.0b	11.1	10.9	10.3

Fuente: Eurostat.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones).

Anexo 1 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage (PPS)		
Year	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2014	2015	2016
EU28	70.1	71.1	72.2	9.4	8.6	7.6	4.5	4.0	3.4	100.7	102.6	103.4	:	:	:
EA19	69.0	70.0	71.0	10.9	10.0	9.1	5.5	5.0	4.4	98.0	99.4	100.4	:	:	:
EUnw	70.0	71.1	72.5	9.7	8.7	7.6	4.8	4.1	3.4	100.3	103.3	105.0	19063	19267	19671
EAnw	69.6	70.6	72.0	10.5	9.7	8.6	5.3	4.7	4.0	96.3	98.5	100.4	20118	20574	20987
BE	67.2	67.7	68.5 b	8.5	7.8	7.1 b	4.4	4.0	3.5 b	96.3	97.0	97.9	24355	24772	25082
BG	67.1	67.7	71.3	9.2	7.6	6.2	5.6	4.5	3.4	116.9	123.2	130.0	8164	8742	9329
CZ	74.8	76.7	78.5	5.1	4.0	2.9	2.4	1.7	1.0	104.9	108.2	109.9	13496	13809	14111
DK	76.5	77.4 b	76.9 b	6.2	6.2	5.7	1.7	1.4 b	1.3 b	107.8	111.3	113.4	25491	26170	26568
DE	78.0	78.6	79.2	4.6	4.1	3.8	2.0	1.7	1.6	105.3	106.9	108.5	25935	26528	27040
EE	76.5	76.6	78.7	6.2	6.8	5.8	2.4	2.1	1.9	105.7	109.4	113.7	13048	13741	14373
IE	69.9	71.4	73.0	10.0	8.4	6.7	5.3	4.2	3.0	92.9	95.8	98.9	24726	24994	25510
EL	54.9	56.2	57.8	24.9	23.6	21.5	18.2	17.0	15.6	69.6	68.8	69.3	18169	18447	18577
ES	62.0	63.9	65.5	22.1	19.6	17.2	11.4	9.5	7.7	92.7	94.3	94.2	21999	22584	23077
FR	69.5	70.0	70.6	10.4	10.1	9.4	4.6	4.6	4.2	100.9	102.5	103.6	23761	24291	24579
HR	60.6	61.4	63.6	16.1	13.4	11.1	10.2	6.6	4.6				:	12789	13113
IT	60.5	61.6	62.3	11.9	11.7	11.2	6.9	6.7	6.5	89.6	90.7	91.3	20597	20762	21070
CY	67.9	68.7	70.8	15.0	13.0	11.1	6.8	5.8	4.5	78.0	82.1	84.6	:	:	:
LV	72.5	73.2	74.8	9.9	9.6	8.7	4.5	4.0	3.3	98.5	103.9	106.8	6994	8502	10082
LT	73.3	75.2	76.0	9.1	7.9	7.1	3.9	3.0	2.7	108.2	114.6	118.5	9912	10517	11151
LU	70.9 b	70.7	71.5	6.5	6.3	5.6	1.9 b	2.2	2.1	102.5	101.5	105.6	31367	31922	32320
HU	68.9	71.5	73.3	6.8	5.1	4.2	3.1	2.4	1.7	103.4	109.8	114.4	11256	11480	11712
MT	69.0	71.1	73.0	5.9	5.2	4.6	2.4	1.9	1.6				21284	21218	21243
NL	76.4	77.1	78.0	6.9	6.0	4.9	3.0	2.5	1.9	100.1	101.5	102.0	27800	28570	28768
AT	74.3	74.8	75.4	5.7	6.0	5.5	1.7	1.9	1.8	95.2	96.3	96.1	25379	26039	26859
PL	67.8	69.3	70.9	7.5	6.2	4.9	3.0	2.2	1.5	117.7	124.8		12606	13221	13757
PT	69.1	70.6	73.4	12.6	11.2	9.0	7.2	6.2	4.5	94.7	97.0	99.3	16207	16043	15984
RO	66.0	66.3	68.8	6.8	5.9	4.9	3.0	3.0	2.0	106.1	116.7	129.1	8621	8987	9609
SI	69.1	70.1	73.4	9.0	8.0	6.6	4.7	4.3	3.1	94.6	99.1	101.8	14741	14958	15049
SK	67.7	69.8	71.1	11.5	9.7	8.1	7.6	5.8	5.1	105.8	108.6	111.4	11698	12106	12446
FI	72.9	73.4	74.2	9.4	8.8	8.6	2.3	2.3	2.1	102.6	103.5	104.2	24154	24346	24545
SE	80.5	81.2	81.8	7.4	6.9	6.7	1.5	1.3	1.2	113.3	115.9	116.5	25612	25892	25992
UK	76.8	77.5	78.2	5.3	4.8	4.4	1.6	1.3	1.1	104.4	103.5	102.7	28255	28770	29177

Fuente: Eurostat y OCDE.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo. Ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero que gana un salario medio debe leerse e interpretarse en combinación con otros indicadores, como la tasa de pobreza de los ocupados, la ratio entre el quinto y el primer decil de la distribución salarial (D5/D1) y otros indicadores pertinentes como el IRE o el IRPS y el MEC. En este indicador se utilizan medias de tres años para suavizar las fluctuaciones a corto plazo.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones).

Anexo 1 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

Year	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017	2015	2016	2017
EU28	33.7	33.2	34.0	30.3	32.9	34.0	3.2	2.5	1.7	55.0	56.0	57.0
EA19	33.1	32.3	32.0	33.9	38.2	39.0	2.6	2.3	1.3	:	:	:
EUnw	35.2	34.3	34.4	28.0	29.9	33.0	3.4	3.1	2.5	55.2	55.6	57.3
EAnw	35.0	34.2	33.5	29.4	32.3	35.4	3.4	3.4	2.7	56.7	57.0	59.7
BE	44.2	41.1	39.5	50.1	43.8	53.0	2.4	2.4	2.1	60.0	61.0	61.0
BG	22.5	17.9 b	19.9	9.0	12.5	9.4	4.7	2.8 b	2.1	31.0	26.0	29.0
CZ	42.3	40.5	42.4	2.9	4.7	6.5	0.8	0.7	0.5	57.0	54.0	60.0
DK	52.7	52.2	51.0	77.3	70.0	71.7	1.3	1.3	1.0	75.0	78.0	71.0
DE	33.5	34.8	33.2	25.9	32.6	30.3	0.5	0.3	0.3	67.0	68.0	68.0
EE	22.3	24.9	27.3	21.5	30.2	27.0	12.7	15.3	11.8	65.0	60.0	60.0
IE	55.0	52.2	52.6	30.6	28.6	34.4	2.8	2.6	2.8	44.0	44.0	48.0
EL	16.1	15.9	15.8	11.4	8.9	20.5	12.3	13.1	10.0	44.0	46.0	46.0
ES	26.6	24.4	23.9	39.7	39.3	45.8	0.6	0.5	0.1	54.0	53.0	55.0
FR	43.1	42.4	44.8	41.8	48.9	50.5	1.2	1.3	1.0	57.0	56.0	57.0
HR	35.5	28.6	24.8	11.8	15.6	15.9	1.9	1.7	1.6	51.0	55.0	41.0
IT	21.7	21.4	19.4	27.3	34.4	28.6	7.2	5.5	1.8	43.0	44.0	u
CY	36.2	35.6	35.9	20.8	24.9	28.2	1.5	0.6	1.5	43.0	43.0	50.0
LV	17.6	21.6	21.9	22.8	28.3	28.4	8.4 b	8.2	6.2	49.0	50.0 b	48.0
LT	22.4	21.5	23.2	9.7	15.2	20.3	2.9	3.1	1.5	51.0	52.0	55.0
LU	43.8	39.1 b	35.5	51.9	50.9	60.9	0.9	0.4 b	0.3	86.0	86.0	85.0
HU	42.0	43.8	46.4	15.3	15.6	0.0	2.6	1.3	1.0	50.0	51.0	50.0
MT	31.2	30.7	29.1	17.9	31.4	39.6	0.8	1.0	0.2	52.0	49.0	56.0
NL	48.0	42.5 b	39.7	46.3	53.0	61.6	0.1	0.2 b	0.1	72.0	77.0	79.0
AT	45.7	46.4	42.2	22.2	20.5	18.2	0.1	0.2	0.2	64.0	65.0	67.0
PL	23.1	24.5	37.5	5.4	7.8	11.6	7.3	6.6	3.3b	40.0	44.0	46.0
PT	26.1	24.0	22.5	47.2	49.9	47.6	3.0	2.4	2.3	48.0	48.0	50.0
RO	13.3	14.2	16.6	9.4	17.4	15.7	9.4	6.5	4.7	26.0	28.0	29.0
SI	42.3	42.8	44.6	37.4	39.5	44.8	0.2	0.4	3.5	51.0	53.0	54.0
SK	35.3	31.0	29.1	1.1	0.5	0.6	2.1	2.3	2.4	53.0	55.0	59.0
FI	53.7	57.0	56.9	32.6	32.6	33.2	4.3 b	4.1	3.6	74.0	73.0	76.0
SE	45.3	45.8	46.1	64.0	51.0	52.6	1.3	1.6	1.4	72.0	69.0 b	77.0
UK	43.3	43.4	41.8b	30.4	28.5	33.2	2.8	1.0	3.3b	67.0	69.0	71.0

Fuente: Eurostat.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones).

Anexo 2. Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Year	Equal opportunities and access to the labour market														
	Early leavers from education and training (% of population aged 18-24)			Gender employment gap (pps)			Income quintile ratio (S80/S20)			At risk of poverty or social exclusion (in %)			Youth NEET (% of total population aged 15-24)		
	2017			2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	-0.1	1.2	0.0	-0.1	1.0	0.0	-0.1	0.1	-0.1	-1.1	-0.4	-0.2	-0.7	0.5	0.0
EA19	-0.1	1.6	0.0	0.0	0.7	0.1	-0.1	0.1	-0.1	-1.0	-0.7	-0.1	-0.5	0.8	0.2
EUnw	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.1	0.0	0.0	-0.9	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0
EAnw	-0.1	0.0	0.0	-0.2	-0.4	-0.1	-0.1	-0.1	0.0	-0.8	-0.5	0.1	-0.6	-0.2	0.1
BE	0.1b	-0.5	0.2	0.5b	-0.7	0.6	0.0	-1.2	0.1	-0.4	-2.5	0.5	-0.6b	-1.1	0.1
BG	-1.1	3.3	-1.0	0.7	-2.5	0.8	0.5*	3.2	0.6	-1.5*	16.1	-0.6	-2.9	4.9	-2.2
CZ	0.1	-2.7	0.2	-0.2	5.3	-0.1	-0.1*	-1.6	-0.1	-1.1*	-10.6	-0.2	-0.7	-4.1	0.0
DK	1.6b	-0.6	1.7	-0.2b	-4.0	-0.1	0.0	-0.9	0.1	0.4	-5.6	1.3	1.2b	-3.4	1.9
DE	-0.2	0.7	-0.1	-0.3	-2.6	-0.2	-0.1*	-0.5	-0.1	-0.7*	-3.8	0.2	-0.4	-4.1	0.3
EE	-0.1	1.4	0.0	-0.9	-3.2	-0.8	-0.2*	0.4	-0.2	-1.0*	0.6	-0.1	0.3	-1.0	1.0
IE	-1.1b	-4.3	-1.0	0.0	1.6	0.1	0.2*	-0.4	0.3	-1.5*	-0.1	-0.6	-1.7b	0.5	-1.0
EL	-0.2	-3.4	-0.1	0.7	9.2	0.8	-0.5*	1.1	-0.5	-0.8*	12.0	0.1	-0.5	4.9	0.2
ES	-0.7	8.9	-0.6	0.4	1.4	0.5	0.0	1.6	0.1	-1.3*	3.8	-0.4	-1.3	2.9	-0.6
FR	0.1	-0.5	0.2	0.4	-2.6	0.5	0.1*	-0.6	0.2	-1.1*	-5.7	-0.2	-0.4	1.1	0.3
HR	0.3	-6.3	0.4	1.0	0.1	1.1	0.0	0.0	0.1	-1.5*	3.6	-0.6	-1.5	5.0	-0.8
IT	0.2	4.6	0.3	-0.3	9.3	-0.2	-0.4*	0.9	-0.4	-1.1*	6.1	-0.2	0.2	9.7	0.9
CY	0.9	-0.9	1.0	-0.2	-1.0	-0.1	-0.3*	-0.4	-0.3	-2.5*	2.4	-1.6	0.1	5.7	0.8
LV	-1.4	-0.8	-1.3	1.4	-6.2	1.5	0.1*	1.3	0.2	-0.3	5.4	0.6	-0.9	-0.1	-0.2
LT	0.6	-4.0	0.7	-0.9	-9.5	-0.8	0.2*	2.3	0.3	-0.5	6.8	0.4	-0.3	-1.3	0.4
LU	1.8	-2.1	1.9	-3.1	-2.6	-3.0	0.0	0.0	0.1	1.7*	-1.3	2.6	0.5	-4.5	1.2
HU	0.1	3.1	0.2	1.3	4.8	1.4	0.0	-0.7	0.1	-0.7	2.8	0.2	0.0	0.6	0.7
MT	-1.5b	8.3	-1.4	-1.4	13.6	-1.3	0.0	-0.8	0.1	-0.9*	-3.6	0.0	-0.2b	-1.8	0.5
NL	-0.9	-2.3	-0.8	-0.5	0.0	-0.4	0.1*	-1.0	0.2	0.3*	-5.8	1.2	-0.6	-6.4	0.1
AT	0.5	-2.0	0.6	0.2	-2.5	0.3	0.2*	-0.7	0.3	0.1	-4.7	1.0	-1.2	-3.9	-0.5
PL	-0.2	-4.4	-0.1	0.4	4.1	0.5	-0.2*	-0.4	-0.2	-2.4*	-3.3	-1.5	-1.0	-0.9	-0.3
PT	-1.4	3.2	-1.3	0.7	-3.0	0.8	-0.2*	0.7	-0.2	-1.8*	0.5	-0.9	-1.3	-1.1	-0.6
RO	-0.4	8.7	-0.3	-0.5	6.6	-0.4	-0.7*	1.5	-0.7	-3.1*	12.9	-2.2	-2.2	4.8	-1.5
SI	-0.6	-5.1	-0.5	0.6	-3.3	0.7	-0.2*	-1.6	-0.2	-1.3*	-5.7	-0.4	-1.5	-3.9	-0.8
SK	1.9	-0.1	2.0	-1.4	2.3	-1.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-1.8*	-6.5	-0.9	-0.2	1.7	0.5
FI	0.3	-1.2	0.4	0.2	-7.0	0.3	-0.1*	-1.5	-0.1	-0.9*	-7.1	0.0	-0.5	-1.0	0.2
SE	0.3	-1.7	0.4	0.2	-6.5	0.3	0.0	-0.7	0.1	-0.6	-5.1	0.3	-0.3	-4.2	0.4
UK	-0.6	1.2	-0.5	-0.7	-0.2	-0.6	0.3b*	0.4	0.4	-0.2b	-0.8	0.7	-0.6	-0.1	0.1

Fuente: Eurostat.

* indica cambios estadísticamente significativos.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. A 26 de octubre de 2018, no se dispone de estimaciones con significación estadística de las variaciones de los indicadores basados en la EPA y las SILC.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones).

Anexo 2 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Year	Dynamic labour markets and fair working conditions														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Unemployment rate (% active population aged 15-74)			Long term unemployment rate (% active population aged 15-74)			Real GDHI per capita (2008 = 100)			Net earnings of a full-time single worker earning the average wage		
	2017			2017			2017			2017			2016		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y- Y for EU
EU28	1.1	-0.3	-0.4	-1.0	0.0	0.1	-0.6	0.0	0.1	0.8	-1.5	-0.7	:	:	:
EA19	1.0	-1.5	-0.5	-0.9	1.5	0.2	-0.6	1.0	0.1	1.0	-4.6	-0.6	:	:	:
EUnw	1.5	0.0	0.0	-1.1	0.0	0.0	-0.7	0.0	0.0	1.6	0.0	0.0	2.6	0.0	0.0
EAnw	1.4	-0.6	-0.1	-1.1	0.9	0.0	-0.7	0.7	0.0	1.9	-4.5	0.4	1.9	0	-0.6
BE	0.8 b	-4.0	-0.7	-0.7 b	-0.5	0.4	-0.5 b	0.1	0.2	0.9	-7.0	-0.6	0.1	5411	-2.4
BG	3.6	-1.2	2.1	-1.4	-1.4	-0.3	-1.1	0.0	-0.4	5.6	25.1	4.0	8.6	-10342	6.0
CZ	1.8	6.0	0.3	-1.1	-4.7	0.0	-0.7	-2.4	0.0	1.6	4.9	0.0	2.2	-5560	-0.3
DK	-0.5 b	4.4	-2.0	-0.5	-1.9	0.6	-0.1 b	-2.1	0.6	1.9	8.5	0.4	1.3	6896	-1.3
DE	0.6	6.7	-0.9	-0.3	-3.8	0.8	-0.1	-1.8	0.6	1.5	3.6	0.0	1.7	7369	-0.9
EE	2.1	6.2	0.6	-1.0	-1.8	0.1	-0.2	-1.5	0.5	3.9	8.8	2.4	5.2	-5298	2.7
IE	1.6	0.5	0.1	-1.7	-0.9	-0.6	-1.2	-0.4	-0.5	3.3	-6.1	1.7	2.0	5839	-0.6
EL	1.6	-14.7	0.1	-2.1	13.9	-1.0	-1.4	12.2	-0.7	0.7	-35.7	-0.9	0.0	-1094	-2.5
ES	1.6	-7.0	0.1	-2.4	9.6	-1.3	-1.8	4.3	-1.1	-0.2	-10.8	-1.7	1.9	3406	-0.6
FR	0.6	-1.9	-0.9	-0.7	1.8	0.4	-0.4	0.8	0.3	1.1	-1.3	-0.4	0.6	4908	-2.0
HR	2.2	-8.9	0.7	-2.3	3.5	-1.2	-2.0	1.2	-1.3	:	:	:	2.3	-6558	-0.3
IT	0.7	-10.2	-0.8	-0.5	3.6	0.6	-0.2	3.1	0.5	0.6	-13.7	-0.9	0.7	1399	-1.9
CY	2.1	-1.7	0.6	-1.9	3.5	-0.8	-1.3	1.1	-0.6	3.1	-20.3	1.5	:	:	:
LV	1.6	2.3	0.1	-0.9	1.1	0.2	-0.7	-0.1	0.0	2.8	1.9	1.2	7.4	-9590	4.8
LT	0.8	3.5	-0.7	-0.8	-0.5	0.3	-0.3	-0.7	0.4	3.4	13.6	1.8	6.5	-8521	4.0
LU	0.8	-1.0	-0.7	-0.7	-2.0	0.4	-0.1	-1.3	0.6	4.0	0.6	2.5	0.7	12649	-1.8
HU	1.8	0.8	0.3	-0.9	-3.4	0.2	-0.7	-1.7	0.0	4.2	9.4	2.6	4.5	-7960	1.9
MT	1.9	0.5	0.4	-0.6	-3.0	0.5	-0.3	-1.8	0.4	:	:	:	0.4	1572	-2.2
NL	0.9	5.5	-0.6	-1.1	-2.7	0.0	-0.6	-1.5	0.1	0.4	-3.0	-1.1	1.2	9097	-1.4
AT	0.6	2.9	-0.9	-0.5	-2.1	0.6	-0.1	-1.6	0.6	-0.1	-8.8	-1.7	2.1	7188	-0.4
PL	1.6	-1.6	0.1	-1.3	-2.7	-0.2	-0.7	-1.9	0.0	:	:	:	4.9	-5915	2.3
PT	2.8	0.9	1.3	-2.2	1.4	-1.1	-1.7	1.1	-1.0	2.3	-5.7	0.7	-0.6	-3688	-3.2
RO	2.5	-3.7	1.0	-1.0	-2.7	0.1	-1.0	-1.4	-0.3	10.6	24.2	9.1	8.5	-10063	6.0
SI	3.3	0.9	1.8	-1.4	-1.0	-0.3	-1.2	-0.3	-0.5	2.7	-3.1	1.2	1.2	-4622	-1.4
SK	1.3	-1.4	-0.2	-1.6	0.5	-0.5	-0.7	1.7	0.0	2.6	6.5	1.1	3.1	-7225	0.5
FI	0.8	1.7	-0.7	-0.2	1.0	0.9	-0.2	-1.3	0.5	0.6	-0.8	-0.9	0.3	4874	-2.3
SE	0.6	9.3	-0.9	-0.2	-0.9	0.9	-0.1	-2.2	0.6	0.6	11.6	-1.0	1.5	6321	-1.1
UK	0.7	5.7	-0.8	-0.4	-3.2	0.7	-0.2	-2.3	0.5	-0.7	-2.2	-2.3	0.9	9506	-1.6

Fuente: Eurostat y OCDE.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo. Ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero que gana un salario medio debe leerse e interpretarse en combinación con otros indicadores, como la tasa de pobreza de los ocupados, la ratio entre el quinto y el primer decil de la distribución salarial (D5/D1) y otros indicadores pertinentes como el IRE o el IRPS y el MEC. En el caso de este indicador, la diferencia con la media de la UE se expresa en estándares de poder adquisitivo (EPA), mientras que las variaciones se expresan en términos reales y en moneda nacional; se utilizan medias de tres años en ambos niveles y variaciones para suavizar las fluctuaciones a corto plazo. A 26 de octubre de 2018, no se dispone de estimaciones con significación estadística de las variaciones de los indicadores basados en la EPA y las SILC.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones).

Anexo 2 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Year	Public support / Social protection and inclusion											
	Impact of social transfers (other than pensions) on poverty reduction (%)			Children aged less than 3 years old in formal childcare (%)			Self-reported unmet need for medical care (%)			Individuals who have basic or above basic overall digital skills (% of population aged 16-74)		
	2017			2017			2017			2017		
	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU	Y-Y change	Distance to EU average	Y-Y for MS to Y-Y for EU
EU28	0.8	-0.4	0.6	1.1	1.0	-2.0	-0.8	-0.8	-0.2	1.0	-0.3	-0.3
EA19	-0.3	-2.4	-0.4	0.8	6.0	-2.3	-1.0	-1.2	-0.4	:	:	:
EUnw	0.1	0.0	0.0	3.1	0.0	0.0	-0.6	0.0	0.0	1.3	0.0	0.0
EAnw	-0.6	-0.9	-0.8	3.1	2.4	0.0	-0.6	0.2	0.0	1.9	2.3	0.6
BE	-1.5	5.1	-1.7	9.2	21.4	6.1	-0.3	-0.4	0.3	0.0	3.7	-1.3
BG	1.9	-14.6	1.8	-3.1	-22.2	-6.2	-0.7	-0.4	-0.1	3.0	-28.3	1.7
CZ	1.9	8.0	1.8	1.8	-25.1	-1.3	-0.2	-2.0	0.4	6.0	2.7	4.7
DK	-1.2	16.6	-1.4	1.7	40.1	-1.4	-0.3	-1.5	0.3	-7.0	13.7	-8.3
DE	-1.6	-1.2	-1.7	-2.3	-1.3	-5.4	0.0	-2.2	0.6	0.0	10.7	-1.3
EE	2.4	-7.1	2.3	-3.2	-4.6	-6.3	-3.5	9.3	-2.9	0.0	2.7	-1.3
IE	0.4	18.2	0.3	5.8	1.4	2.7	0.2	0.3	0.8	4.0	-9.3	2.7
EL	0.0	-18.6	-0.2	11.6	-11.1	8.5	-3.1	7.5	-2.5	0.0	-11.3	-1.3
ES	-0.5	-10.5	-0.6	6.5	14.2	3.4	-0.4	-2.4	0.2	2.0	-2.3	0.7
FR	2.4	10.4	2.3	1.6	18.9	-1.5	-0.3	-1.5	0.3	1.0	-0.3	-0.3
HR	-3.8	-9.6	-3.9	0.3	-15.7	-2.8	-0.1	-0.9	0.5	-14.0	-16.3	-15.3
IT	-1.9	-15.0	-2.1	-5.8	-3.0	-8.9	-3.7	-0.7	-3.1	:	:	:
CY	0.3	1.5	0.2	3.3	-3.4	0.2	0.9	-1.0	1.5	7.0	-7.3	5.7
LV	0.3	-12.5	0.2	0.1	-3.2	-3.0	-2.0	3.7	-1.4	-2.0	-9.3	-3.3
LT	1.6	-11.3	1.5	5.1	-11.3	2.0	-1.6	-1.0	-1.0	3.0	-2.3	1.7
LU	-3.6	1.1	-3.7	10.0	29.3	6.9	-0.1	-2.2	0.5	-1.0	27.7	-2.3
HU	2.6	12.0	2.5	-15.6	-31.6	-18.7	-0.3	-1.5	0.3	-1.0	-7.3	-2.3
MT	-1.6	-5.3	-1.7	8.2	8.0	5.1	-0.8	-2.3	-0.2	7.0	-1.3	5.7
NL	-2.8	5.3	-2.9	8.6	30.0	5.5	-0.1	-2.4	0.5	2.0	21.7	0.7
AT	-4.2	7.8	-4.4	-2.3	-13.4	-5.4	0.0	-2.3	0.6	2.0	9.7	0.7
PL	13.1	3.1	12.9	3.8	-20.0	0.7	-3.3b	0.8	-2.7	2.0	-11.3	0.7
PT	-1.5	-12.0	-1.7	-2.3	16.0	-5.4	-0.1	-0.2	0.5	2.0	-7.3	0.7
RO	2.4	-17.8	2.2	-1.7	-15.9	-4.8	-1.8	2.2	-1.2	1.0	-28.3	-0.3
SI	1.8	10.2	1.6	5.3	13.2	2.2	3.1	1.0	3.7	1.0	-3.3	-0.3
SK	-1.8	-5.3	-2.0	0.1	-31.0	-3.0	0.1	-0.1	0.7	4.0	1.7	2.7
FI	-0.1	22.5	-0.2	0.6	1.6	-2.5	-0.5	1.1	0.1	3.0	18.7	1.7
SE	0.3	11.7	0.1	1.6	21.0	-1.5	-0.2	-1.1	0.4	8.0	19.7	6.7
UK	-1.6b	7.4	-1.8	4.7	0.2	1.6	2.3b	0.8	2.9	2.0	13.7	0.7

Fuente: Eurostat.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

Indicadores - b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad (número escaso de observaciones). A 26 de octubre de 2018, no se dispone de estimaciones con significación estadística de las variaciones de los indicadores basados en la EPA y las SILC.

Anexo 3. Nota metodológica sobre la identificación de las tendencias y de los niveles en el cuadro de indicadores

A mediados de 2015, la Comisión Europea, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social acordaron una metodología para evaluar el rendimiento de los Estados miembros sobre la base del cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo. En el marco del acuerdo, la metodología pretende proporcionar, para cada indicador, una medida de la posición relativa de cada Estado miembro dentro de la distribución de los valores de los indicadores (puntuaciones) de la UE. La metodología se aplica conjuntamente a los niveles anuales (niveles) y a las variaciones a lo largo de un año (variaciones), permitiendo así una evaluación global del rendimiento de los Estados miembros¹¹⁸.

En 2017, la Comisión, de acuerdo con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, decidió aplicar la metodología al cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar europeo de derechos sociales.

Para cada indicador, los niveles y las variaciones se convierten en puntuaciones normalizadas (también denominadas «puntuaciones z»), a fin de aplicar el mismo sistema de medición a todos los indicadores. Ello se consigue mediante la normalización de los valores brutos de los niveles y de las variaciones, según la siguiente fórmula:

$$\text{puntuación } z \text{ del } EM_x = \frac{[\text{indicador del } EM_x - \text{media (indicador del EM)}]}{\text{desviación típica (indicador del EM)}}$$

Después se analizan las distribuciones de las puntuaciones de los niveles y las variaciones por separado. Este planteamiento permite expresar el valor bruto del indicador de cada Estado miembro en función de cuántas desviaciones típicas se desvía de la media (no ponderada). El rendimiento de cada Estado miembro se evalúa y se clasifica sobre la base de las puntuaciones z resultantes en función de un conjunto de umbrales predefinidos, configurados como múltiplos de la desviación típica.

¹¹⁸ Con la excepción del nuevo indicador «ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero y sin hijos con un salario medio», para el que se utilizan medias de tres años en ambos niveles y variaciones a fin de corregir las fluctuaciones a corto plazo.

La cuestión más importante en este planteamiento es el establecimiento de puntos de corte. Dado que no se puede realizar ninguna hipótesis paramétrica acerca de la distribución de los valores brutos observados¹¹⁹, al seleccionar los umbrales se suele utilizar una regla general. Según el análisis de los principales indicadores utilizados en el cuadro de indicadores, se acordó considerar:

1. toda puntuación inferior a - 1 como un rendimiento muy bueno;
2. toda puntuación entre - 1 y - 0,5 como un buen rendimiento;
3. toda puntuación entre - 0,5 y 0,5 como un rendimiento neutro;
4. toda puntuación entre 0,5 y 1 como un mal rendimiento;
5. toda puntuación superior a 1 como un rendimiento muy malo¹²⁰.

1. Cuadro 4: Valores umbral de las puntuaciones z

Valores umbral de las puntuaciones z					
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	<i>(inferior a)</i>	<i>(inferior a)</i>	<i>(entre)</i>	<i>(superior a)</i>	<i>(superior a)</i>
	Evaluación				
Niveles	Muy bajo	Bajo	En la media	Alto	Muy alto
Variaciones	Muy inferior a la media	Inferior a la media	En la media	Superior a la media	Muy superior a la media

¹¹⁹ Se realizaron pruebas de normalidad y de distribución en forma de T, que condujeron a rechazar toda hipótesis de distribución.

¹²⁰ En caso de normalidad, los puntos de corte elegidos corresponden aproximadamente al 15 %, el 30 %, el 50 %, el 70 % y el 85 % de la distribución acumulativa.

Al combinar la evaluación de los niveles y la de las variaciones se puede clasificar el rendimiento global de un país con arreglo a cada indicador en una de las siguientes siete categorías. Los códigos de color se reflejan en los gráficos correspondientes del informe.

Los siguientes cuadros proporcionan la clasificación basada en las puntuaciones z de aquellos indicadores para los que un valor bajo se evalúa como un buen rendimiento (por ejemplo, tasa de desempleo, AROPE, etc.).

Países con los mejores resultados	Puntuación inferior a – 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre – 1,0 y – 0,5 en los niveles e inferior a 1 en las variaciones, o puntuación entre – 0,5 y 0,5 en niveles e inferior a – 1,0 en variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Buenos, pero requieren vigilancia	Puntuación inferior a – 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones, y con una variación superior a cero ¹²¹	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
En la media / neutro	Puntuación entre – 0,5 y 0,5 en los niveles y entre – 1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Débiles pero en mejora	Puntuación inferior a 0,5 en los niveles e inferior a – 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE

¹²¹ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «inferior» o «muy inferior» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy superior a la media», pero que sigue mejorando.

En observación	Puntuación entre 0,5 y 1,0 en los niveles y superior a – 1,0 en las variaciones, o puntuación entre – 0,5 y 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones (y con una variación superior a cero ¹²²)	Esta categoría agrupa dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y superior a – 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

Level	Change				
	Much lower than average	Lower than average	On average	Higher than average	Much higher than average
Very low					
Low					
On average					
High					
Very high					

¹²² Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «en la media» sea clasificado como «en observación» cuando muestra una variación «muy superior a la media», pero que sigue mejorando.

Los siguientes cuadros proporcionan la clasificación basándose en las puntuaciones z de aquellos indicadores para los que un valor alto se evalúa como buen rendimiento (por ejemplo, tasa de empleo, inscripción en guarderías, etc.).

Países con los mejores resultados	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y superior a – 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre 1,0 y 0,5 en los niveles y superior a – 1,0 en las variaciones, o puntuación entre – 0,5 y 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Buenos, pero requieren vigilancia	Puntuación superior a 0,5 en los niveles e inferior a – 1,0 en las variaciones, y con una variación inferior a cero ¹²³	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
En la media / neutro	Puntuación entre – 0,5 y 0,5 en los niveles y entre – 1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Débiles pero en mejoría	Puntuación inferior a – 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE

¹²³ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «alto» o «muy alto» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy inferior a la media», pero que sigue mejorando.

En observación	Puntuación entre – 0,5 y – 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones, o puntuación entre – 0,5 y 0,5 en los niveles e inferior a – 1,0 en las variaciones (y con una variación inferior a cero ¹²⁴)	Esta categoría agrupa dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación inferior a 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

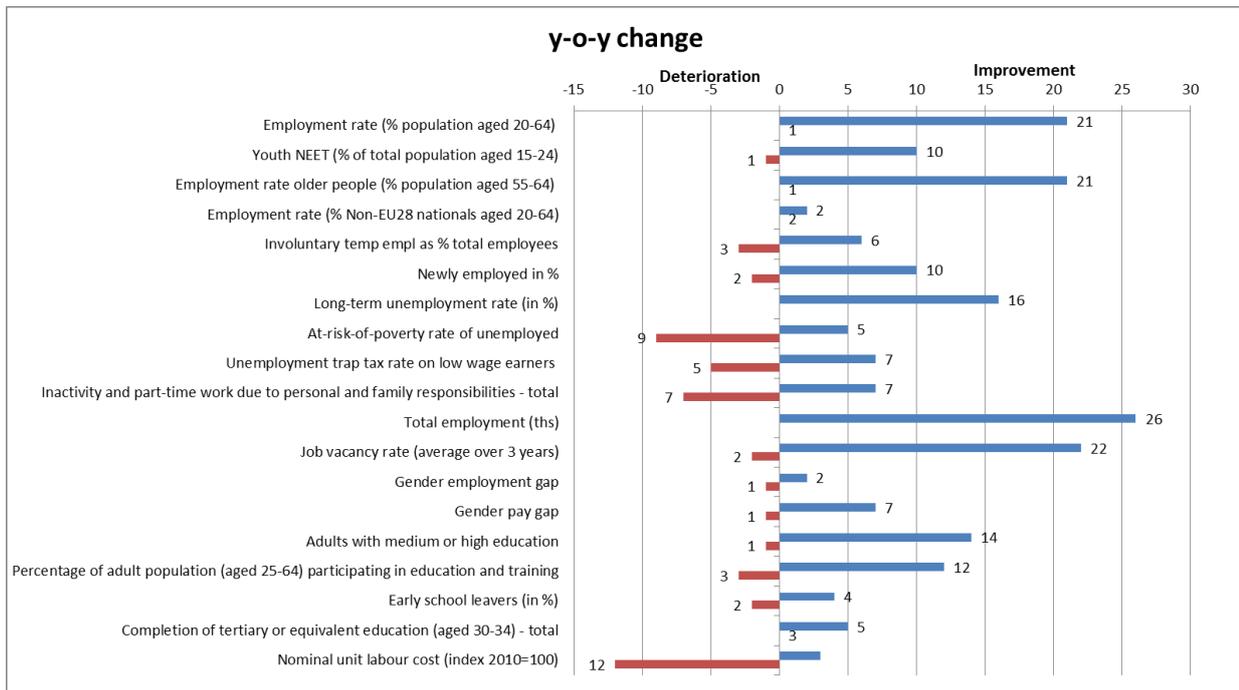
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «en la media» sea clasificado como «en observación» cuando muestra una variación «muy inferior a la media», pero que sigue mejorando.

Cuadro resumen de los puntos de corte

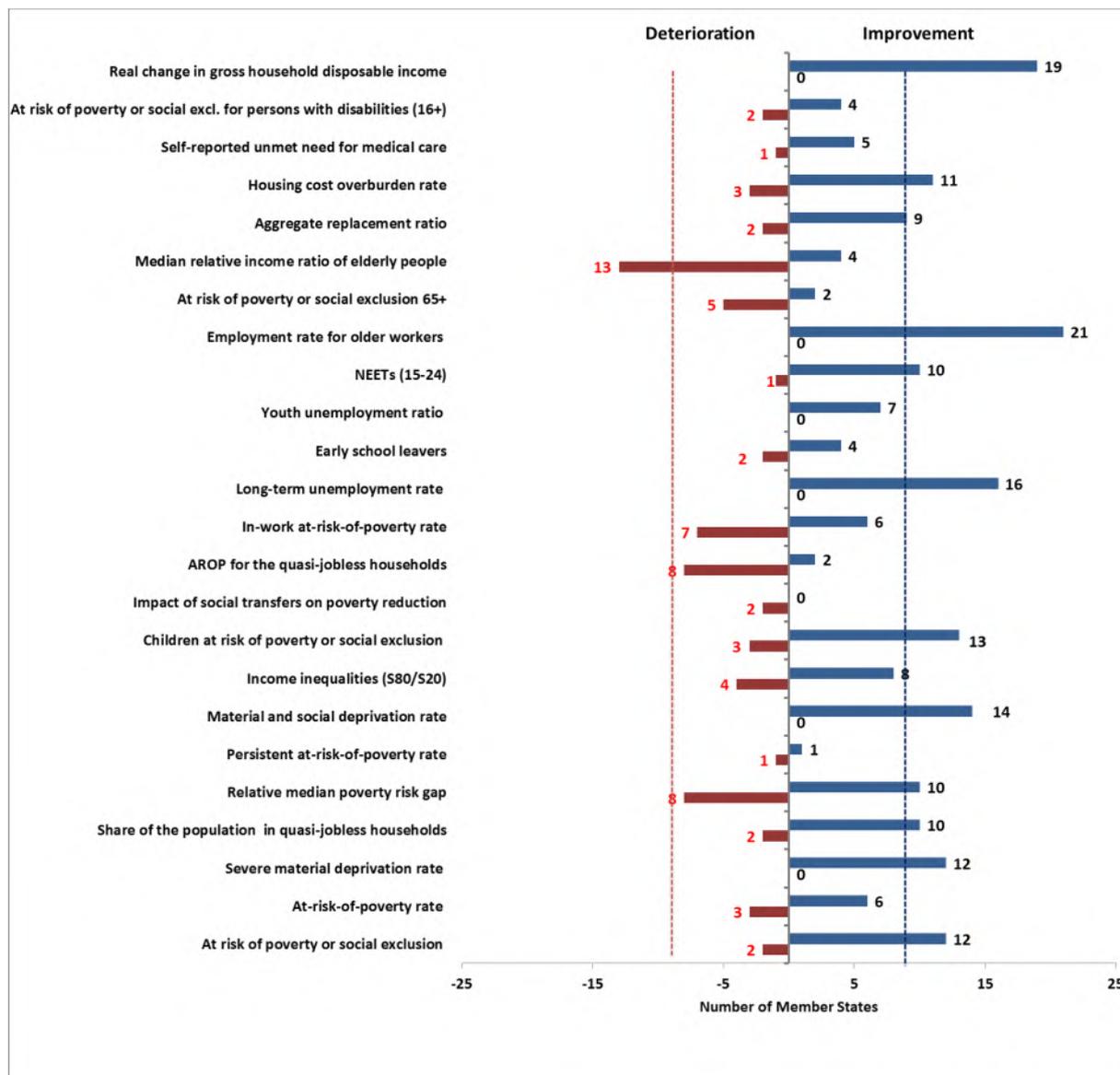
		Muy bajo/a	Bajo	En la media	Alto	Muy alto/a
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de población entre 18 y 24 años)	Niveles	inferior al 5,4 %	inferior al 7,4 %	entre el 7,4 % y el 11,4 %	superior al 11,4 %	superior al 13,4 %
	Variaciones	inferior a -1,0 p.	inferior a -0,5 p.	entre -0,5 y 0,4 p. p.	superior a 0,4 p. p.	superior a 0,8 p. p.
Brecha de género en el empleo (p. p.)	Niveles	inferior a 5,2 p.	inferior a 7,8 p.	entre 7,8 y 13,2 p. p.	superior a 13,2 p. p.	superior a 15,9 p. p.
	Variaciones	inferior a -1,0 p.	inferior a -0,5 p.	entre -0,5 y 0,4 p. p.	superior a 0,4 p. p.	superior a 0,9 p. p.
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	Niveles	inferior a 3,7	inferior a 4,3	entre 4,3 y 5,6	superior a 5,6	superior a 6,2
	Variaciones	inferior a -0,3	inferior a -0,2	entre -0,2 y 0,1	superior a 0,1	superior a 0,2
En riesgo de pobreza o exclusión social (%)	Niveles	inferior al 16,3 %	inferior al 19,6 %	entre el 19,6 % y el 26,1 %	superior al 26,1 %	superior al 29,4 %
	Variaciones	inferior a -1,9 p.	inferior a -1,4 p.	entre -1,4 y -0,5 p. p.	superior a -0,5 p. p.	superior a 0,0 p. p.
Tasa de ninis (% de la población total de 15 a 24 años)	Niveles	inferior al 6,5 %	inferior al 8,4 %	entre el 8,4 % y el 12,3 %	superior al 12,3 %	superior al 14,2 %
	Variaciones	inferior a -1,5 p.	inferior a -1,1 p.	entre -1,1 y -0,2 p. p.	superior a -0,2 p. p.	superior a 0,2 p. p.
Tasa de empleo (% de la población de 20 a 64 años)	Niveles	inferior al 67,0 %	inferior al 69,8 %	entre el 69,8 % y el 75,3 %	superior al 75,3 %	superior al 78,0 %
	Variaciones	inferior a 0,5 p.	inferior a 1,0 p.	entre 1,0 y 1,9 p. p.	superior a 1,9 p. p.	superior a 2,4 p. p.
Tasa de desempleo (% de la población activa de 15 a 74 años)	Niveles	inferior al 3,6 %	inferior al 5,6 %	entre el 5,6 % y el 9,6 %	superior al 9,6 %	superior al 11,7 %
	Variaciones	inferior a -1,7 p.	inferior a -1,4 p.	entre -1,4 y -0,8 p. p.	superior a -0,8 p. p.	superior a -0,4 p.
Tasa de desempleo de larga duración (% de la población activa de 15 a 74 años)	Niveles	inferior al 0,5 %	inferior al 1,9 %	entre el 1,9 % y el 4,8 %	superior al 4,8 %	superior al 6,3 %
	Variaciones	inferior a -1,3 p.	inferior a -1,0 p.	entre -1,0 y -0,4 p. p.	superior a -0,4 p. p.	superior a -0,1 p.
RBDH real per cápita (2008 = 100)	Niveles	inferior a 91,9	inferior a 98,4	entre 98,4 y 111,5	superior a 111,5	superior a 118,0
	Variaciones	inferior a -0,1 p.	inferior a 1,1 p.	entre 1,1 y 3,5 p. p.	superior a 3,5 p. p.	superior a 4,7 p. p.
Ingresos netos de un trabajador a tiempo completo soltero que gana un salario medio (niveles en EPA, variaciones en la moneda nacional en términos reales)	Niveles	inferior a 12 559	inferior a 16 115	entre 16 115 y 23 228	superior a 23 228	superior a 26 784
	Variaciones	inferior al -0,1 %	inferior al 1,2 %	entre el 1,2 % y el 3,9 %	superior al 3,9 %	superior al 5,2 %
Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (%)	Niveles	inferior al 22,7 %	inferior al 28,6 %	entre el 28,6 % y el 40,3 %	superior al 40,3 %	superior al 46,1 %
	Variaciones	inferior a -3,1 p.	inferior a -1,5 p.	entre -1,5 y 1,7 p. p.	superior a 1,7 p. p.	superior a 3,4 p. p.
Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (%)	Niveles	inferior al 14,6 %	inferior al 23,8 %	entre el 23,8 % y el 42,1 %	superior al 42,1 %	superior al 51,3 %
	Variaciones	inferior a -2,0 p.	inferior a 0,3 p.	entre 0,3 y 4,9 p. p.	superior a 4,9 p. p.	superior a 7,1 p. p.
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (%)	Niveles	inferior al 0,0 %	inferior al 1,1 %	entre el 1,1 % y el 3,9 %	superior al 3,9 %	superior al 5,3 %
	Variaciones	inferior -2,1 p.	inferior a -1,4 p.	entre -1,4 y 0,2 p. p.	superior a 0,2 p. p.	superior a 0,9 p. p.
Personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de 16 a 74 años)	Niveles	inferior al 43,4 %	inferior al 50,4 %	entre el 50,4 % y el 64,3 %	superior al 64,3 %	superior al 71,3 %
	Variaciones	inferior a -3,0 p.	inferior a -0,9 p.	entre -0,9 y 3,5 p. p.	superior a 3,5 p. p.	superior a 5,6 p. p.

Anexo 4: Resumen de las «tendencias del empleo que vigilar» y número de Estados miembros con deterioro o mejora identificados por el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) de 2018



Nota: variaciones de 2016-2017, excepto 2015-2016 para la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados, la trampa del desempleo y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Anexo 5: Resumen de las «tendencias sociales que vigilar» y número de Estados miembros con deterioro o mejora en el período 2015-2016 identificados por la actualización de agosto de 2018 del indicador de rendimiento de la protección social (IRPS)



Nota: con respecto a los indicadores basados en EU-SILC, en general las variaciones indicadas para el período 2015-2016 hacen referencia en realidad al período 2014-2015 en el caso de los indicadores de renta e intensidad laboral de los hogares, lo mismo que en el de las necesidades de cuidados médicos no satisfechas. En cuanto a los indicadores basados en la EPA [tasa de desempleo de larga duración, abandono escolar prematuro, tasa de desempleo juvenil, ninis (de 15 a 24 años), tasa de empleo (de 55 a 64 años)] y al indicador de privación material grave (cifras de 2017 aún no definitivas, en agosto de 2018, para varios Estados miembros), las variaciones hacen referencia al período 2016-2017.