



Bruxelles, 25 februarie 2019
(OR. en)

6167/19

SOC 81
EMPL 58
EDUC 55
ECOFIN 128

NOTĂ

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Comitetul Reprezentanților Permanenți / Consiliul
Subiect:	Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2019 – Adoptare

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă, astfel cum a fost finalizat de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă.

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

CUPRINS

CUVÂNT ÎNAINTE.....	2
MESAJE PRINCIPALE	3
1. IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ	15
1.1 Tendințe ale pieței forței de muncă.....	15
1.2 Tendințe sociale	21
2. INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL.....	25
2.1 Explicații referitoare la tabloul de bord	26
2.2 Date din tabloul de bord social.....	29
3. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA	37
3.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă	38
3.1.1 Indicatori principali.....	39
3.1.2 Răspunsul politic.....	57
3.2. Orientarea 6: Consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe.....	65
3.2.1 Indicatori principali.....	65
3.2.2 Răspunsul politic.....	102
3.3. Orientarea 7: Consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și eficacitatea dialogului social	122
3.3.1 Indicatori principali.....	123
3.3.2 Răspunsul politic.....	156
3.4. Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei	173
3.4.1 Indicatori principali.....	174
3.4.2 Răspunsul politic.....	204
ANEXE	212

CUVÂNT ÎNAINTE

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă („Joint Employment Report”, JER) al Comisiei Europene și Consiliului este prevăzut la articolul 148 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE). Propunerea inițială a Comisiei Europene pentru prezentul raport face parte din pachetul de toamnă, alături de analiza anuală a creșterii, cu care se lansează ciclul semestrului european. Raportul comun privind ocuparea forței de muncă oferă o imagine de ansamblu anuală a principalelor evoluții la nivel social și de ocupare a forței de muncă în Europa, precum și a acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre¹. Raportarea în legătură cu aceste reforme urmează structura orientărilor: stimularea cererii de forță de muncă (orientarea 5), consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe (orientarea 6), consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și a eficacității dialogului social (orientarea 7) și promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei (orientarea 8).

În plus, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă monitorizează performanțele statelor membre în ceea ce privește tabloul de bord social creat în contextul Pilonului european al drepturilor sociale. Pilonul a fost instituit la 17 noiembrie 2017, sub forma unei Proclamații interinstituționale a Parlamentului European, a Consiliului și a Comisiei, în care se identifică principii și drepturi din trei domenii: i) egalitatea de șanse și de acces pe piața muncii, ii) condițiile de muncă echitabile și iii) protecția și incluziunea socială. Monitorizarea progreselor realizate în aceste domenii este susținută de o analiză detaliată a tabloului de bord social care însoțește pilonul.

¹ În iulie 2018, Consiliul Uniunii Europene a adoptat orientări revizuite privind ocuparea forței de muncă, aliniind orientările la Pilonul european al drepturilor sociale [Decizia Consiliului (UE) 2018/1215 din 16 iulie 2018 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre].

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă este structurat după cum urmează: un capitol introductiv (capitolul 1), care conține un raport privind principalele tendințe sociale și de pe piața forței de muncă din Uniunea Europeană. Capitolul 2 prezintă principalele rezultate obținute în urma analizării tabloului de bord social asociat Pilonului european al drepturilor sociale. Capitolul 3 oferă o descriere detaliată, pentru fiecare țară, a indicatorilor (inclusiv a celor din tabloul de bord social) și a politicilor principale puse în aplicare de statele membre ca răspuns la orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă.

MESAJE PRINCIPALE

Europa face progrese în ceea ce privește tabloul de bord social care însoțește Pilonul european al drepturilor sociale. Într-un context de îmbunătățire a piețelor muncii și de reducere a sărăciei, toți cei 14 indicatori principali ai tabloului de bord social au înregistrat o îmbunătățire, în medie, pe parcursul ultimului an la nivelul întregii UE. Cu toate acestea, redresarea economică nu aduce încă beneficii egale tuturor cetățenilor și tuturor țărilor, după cum reiese și din analiza inclusă în Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și Monitorul performanței în materie de protecție socială. În majoritatea statelor membre au fost identificate dificultăți legate de anumite principii ale pilonului. Actuala relansare economică oferă oportunitatea de intensificare a reformelor care vizează îmbunătățirea incluziunii, rezilienței și echității piețelor muncii și ale sistemelor de protecție socială, favorizând astfel convergența către condiții de viață și de muncă mai bune în UE. După cum rezultă clar din analiza anuală a creșterii, există însă și riscuri de evoluție negativă a redresării, ceea ce face urgentă nevoia statelor membre de a valorifica această oportunitate.

Ritmul susținut de creare a locurilor de muncă continuă, ocuparea forței de muncă atingând un nivel record în UE. În al treilea trimestru al anului 2018, în UE erau încadrate în muncă 239,3 milioane de persoane, cu aproximativ 15 milioane mai multe decât cel mai scăzut nivel atins la mijlocul anului 2013, în perioada de vârf a crizei. Rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani a crescut la 73,2 % în aceeași perioadă: urmând tendința actuală, UE are bune șanse de a atinge obiectivul Strategiei Europa 2020 privind o rată de ocupare a forței de muncă de 75 % în 2020 (de altfel, opt state membre ale UE și-au atins deja în 2017 obiectivul național din cadrul Strategiei Europa 2020). Creșterea ocupării forței de muncă în 2017 și în primele trei trimestre ale anului 2018 a acoperit toate grupurile demografice principale, cele mai mari creșteri fiind înregistrate de lucrătorii în vârstă (55-64 de ani), la fel ca în anii anteriori. Cu toate acestea, existența unor mari inegalități privind rata de ocupare a forței de muncă la nivelul UE sugerează că se poate face mai mult, în special în acele state membre care sunt încă departe de a-și atinge obiectivele naționale din cadrul Strategiei Europa 2020.

Șomajul a revenit la nivelul său dinainte de criză, dar rămâne ridicat în unele state membre.

Datorită redresării constante a pieței muncii, rata șomajului a continuat să scadă în 2017, ajungând la 6,8 % în al treilea trimestru al anului 2018. Ea se află în prezent la cel mai scăzut nivel din ultimii zece ani, cu peste 4 puncte procentuale sub nivelul maxim din 2013. În zona euro, rata șomajului – de 8,1 % în T2 din 2018 – rămâne cu aproape un punct procentual deasupra celui mai scăzut nivel înregistrat în 2008. Rata șomajului este încă deosebit de ridicată în anumite state membre.

Creșterea ocupării forței de muncă continuă să fie mai proeminentă la nivelul numărului de salariați, decât la nivelul numărului de ore lucrate. Volumul total de ore lucrate în UE a continuat să crească în 2017 – deși mai lent decât totalul ocupării forței de muncă – și nu a revenit încă la nivelul din 2008. Numărul mare al lucrătorilor cu fracțiune de normă involuntari (adică al lucrătorilor cu fracțiune de normă care ar dori să muncească mai mult), care se situează în continuare cu 1,3 milioane peste nivelul din 2008, sugerează și el că pe piața muncii există încă resurse neutilizate. Cu toate acestea, reducerea numărului de ore lucrate pe persoană face parte dintr-o tendință structurală care a apărut la începutul anilor 2000.

În general, venitul gospodăriilor continuă să crească în aproape toate statele membre. Venitul real disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor a crescut mai semnificativ în statele membre care au aderat recent la Uniune, sprijinind procesul de convergență ascendentă. Cu toate acestea, într-o serie de țări, venitul disponibil brut real pe cap de locuitor rămâne mult sub nivelurile de dinainte de criză, iar în unele țări veniturile mediane ale gospodăriilor au rămas neschimbate. Veniturile agregate ale gospodăriilor au crescut mai lent decât PIB-ul, subliniind faptul că creșterea veniturilor rezultată în urma redresării nu s-a resimțit decât într-o oarecare măsură la nivelul gospodăriilor, situație care ridică întrebări în legătură cu caracterul incluziv al recente creșteri.

Pe fondul unei redresări robuste a economiei și a pieței forței de muncă, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut considerabil în 2017. Peste 5 milioane de persoane au ieșit din situația de risc de sărăcie sau excluziune socială, aceasta fiind cea mai mare scădere de la începutul redresării. Această schimbare a fost determinată, în principal, de scăderea numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero și/sau care se confruntă cu o deprivare materială severă (de la înregistrarea valorilor lor maxime, acești indicatori au scăzut cu 7 și, respectiv, 16 milioane). Aceste ameliorări nu aduc însă beneficii egale tuturor cetățenilor și tuturor țărilor, rata riscului de sărăcie cunoscând doar o scădere lentă. Numărul total al persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, și anume 113 milioane de persoane sau 22,4 % din totalul populației în 2017, este în prezent sub nivelul de dinainte de criză. Estimările indică faptul că această tendință va continua și în anul următor. Cu toate acestea, rămâne de parcurs o cale lungă pentru a atinge obiectivul de reducere a sărăciei și excluziunii sociale din cadrul strategiei Europa 2020. Riscul de sărăcie sau de excluziune socială rămâne o provocare pentru grupuri precum copiii, persoanele cu handicap și persoanele care provin dintr-un context de migrație.

Creșterea reală a salariilor a încetinit în 2017, dar a început să își revină în 2018. Per ansamblu, creșterea salariilor rămâne sub nivelul preconizat, având în vedere performanța pozitivă a pieței muncii și a economiei. Dinamica modestă a salariilor din ultimii ani poate fi explicată prin creșterea slabă a productivității, așteptările inflaționiste încă reduse și rezervele rămase pe piața muncii. În termeni reali, salariile medii continuă să treneze sub nivelurile anterioare crizei în multe state membre, iar creșterea lor a rămas, în 2017, sub nivelul creșterii productivității. Acest lucru corespunde unei tendințe pe termen lung: la nivelul UE, între 2000 și 2017, valoarea adăugată reală per persoană angajată a crescut cu 15,6 %, în timp ce remunerarea reală per angajat a crescut cu doar 11,2 %. În pofida acestor evoluții, există dovezi că are loc o convergență a nivelurilor veniturilor din muncă, deși continuă să fie prezente diferențe mari între statele membre și în interiorul acestora.

Cadrele de stabilire a salariilor (inclusiv a salariilor minime) încep să reacționeze la îmbunătățirea condițiilor de pe piața forței de muncă. În particular, salariile minime garantate au crescut în mai multe țări, cu implicarea partenerilor sociali. Această evoluție este importantă având în vedere persistența în mai multe state membre a unor rate ridicate ale riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă, ceea ce presupune, de asemenea, măsuri în domeniul proiectării fiscale și al adecvării beneficiilor. În acest context, este important ca ajustarea nivelurilor salariale minime să urmeze norme transparente și previzibile, ținând seama de impactul lor asupra competitivității, a creării de locuri de muncă și a riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă.

În contextul creării susținute de locuri de muncă, unele grupuri continuă să se confrunte cu dificultăți în valorificarea beneficiilor redresării. Creșterea ocupării forței de muncă în 2017 a fost determinată în principal de femei, de lucrătorii în vârstă și de persoanele cu înaltă calificare. Pe de altă parte, rata de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor slab calificați este în continuare sub nivelurile din perioada anterioară crizei și rămâne cu aproape 30 de puncte procentuale mai mică decât cea a lucrătorilor cu înaltă calificare. Deși în creștere, rata de ocupare a tinerilor este mai mică decât în 2008 (cu 2,7 puncte procentuale). Într-o notă pozitivă, procentul actual tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare a revenit din nou la nivelul din perioada anterioară crizei, și anume 10,9 %. Persoanele care provin dintr-un context de migrație se confruntă cu provocări legate de capacitatea de inserție profesională: decalajul privind rata de ocupare a forței de muncă dintre lucrătorii născuți în afara UE și cei din țara lor de origine din UE a fost de 10 puncte procentuale în 2017 (în creștere față de 4,5 puncte procentuale în 2008). Acest decalaj este deosebit de pronunțat în rândul femeilor migrante. În fine, persoanele cu handicap tind să participe mai puțin pe piața muncii; potențialul de a-și folosi talentele rămâne în mare parte neexploatat.

Participarea femeilor pe piața muncii continuă să crească într-un ritm rapid. Rata de ocupare a femeilor a fost de 66,5 % în 2017, cu aproape 5 puncte procentuale mai mare decât în 2008. Cu toate acestea, disparitatea de gen în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă rămâne în continuare substanțială în toate statele membre. Deși femeile au, în general, niveluri mai înalte de calificare decât bărbații din punctul de vedere al absolvirii unor forme de învățământ terțiar, diferența de remunerare dintre femei și bărbați este mare și se reduce doar treptat. Femeile sunt suprareprezentate în sectoarele și ocupațiile cu salarii mai mici și lucrează mai frecvent în locuri de muncă care necesită o calificare inferioară nivelului lor de competențe. Impactul maternității și al responsabilităților de îngrijire rămâne principalul factor determinant al ratelor mai scăzute de ocupare, un obstacol major în calea păstrării unui loc de muncă sau a revenirii la acesta fiind lipsa serviciilor sau accesul limitat la acestea. În plus, îngrijitorii neoficiali, majoritatea cărora sunt femei, se confruntă deseori cu întreruperile de carieră, ceea ce poate avea ca urmare o reducere a drepturilor de pensie. O serie de state membre iau măsuri pentru a oferi un acces la servicii de calitate în domeniul îngrijirii copiilor și al îngrijirii pe termen lung în condiții de egalitate și la prețuri rezonabile, însă există în continuare provocări importante. Ar trebui să se încurajeze distribuția mai echilibrată a concediilor familiale plătite între femei și bărbați. Câteva state membre își adaptează sistemele fiscale și de prestații pentru a elimina factorii care descurajează munca pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei. Acțiuni concrete de combatere a diferențelor de remunerare între femei și bărbați există doar într-un număr limitat de țări.

Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă a crescut substanțial în cursul ultimului deceniu. Pentru grupa de vârstă 55-64, aceasta a crescut de la 45,5 % în 2008 la 57,1 % în 2017. Lucrătorii mai în vârstă au fost relativ mai protejați de recesiune, iar rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească în timpul crizei, devenind astfel un factor important al redresării ocupării forței de muncă. Durata în creștere a vieții active este explicată de o serie de factori, printre care creșterea vârstei legale de pensionare și a vârstei de pensionare anticipată, îmbunătățirea accesului la serviciile de îngrijire, disponibilitatea unor mecanisme flexibile de lucru și a unor strategii de îmbătrânire activă. Mai multe state membre promovează în continuare participarea pe piața forței de muncă a lucrătorilor în vârstă, inclusiv prin sprijinirea tranzițiilor flexibile către pensionare și prin acordarea de stimulente financiare atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Situația tinerilor pe piața forței de muncă a continuă să se îmbunătățească, dar șomajul în rândul tinerilor rămâne ridicat într-o serie de state membre. Deși s-a aflat într-o scădere constantă și a revenit la nivelul din 2008, rata șomajului în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-24) prezintă diferențe mari între țări, unele dintre acestea prezentând rate foarte ridicate. În general, la nivelul UE, aproape 6 milioane de persoane tinere din grupa de vârstă 15-24 de ani nu erau încadrate profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET) în 2017. Dacă este prelungită în timp, îndepărtarea tinerilor de piața forței de muncă poate avea consecințe negative asupra coeziunii sociale și a creșterii potențiale, precum și efecte negative asupra persoanelor în cauză, cum ar fi deprecierea competențelor și un risc mai ridicat de sărăcie și de excluziune socială la vârste mai înaintate. Măsurile luate de statele membre în conformitate cu Recomandarea din 2013 a Consiliului de instituire a Garanției pentru tineret sunt factori esențiali de îmbunătățire.

Asigurarea accesului la o educație și formare incluzive și de calitate permite generațiilor mai tinere să devină cetățeni implicați și activi, ajutându-i să se integreze pe piața forței de muncă și în societate. Europa face progrese în direcția atingerii obiectivului principal pentru 2020 privind o rată de părăsire timpurie a școlii de 10 % și aproape că a atins obiectivul privind o rată de absolvire a învățământului terțiar de 40 %. Cu toate acestea, există în continuare diferențe mari între statele membre și între grupele de populație (de exemplu, între femei și bărbați și între persoane născute în UE și persoane născute în afara UE). Ponderea ridicată a persoanelor cu un nivel scăzut de competențe de bază și corelarea puternică a rezultatelor educaționale cu statutul socioeconomic și cu rezultatele de pe piața muncii reprezintă un motiv de îngrijorare. Statele membre iau măsuri pentru a-și îmbunătăți sistemele de învățământ, în special pentru a reduce în continuare ratele abandonului școlar, pentru a promova un acces egal și pentru a îmbunătăți rezultatele educaționale în rândul cursanților defavorizați. În unele state membre, creșterea volumului (și a eficienței) investițiilor în sistemele de educație și formare reprezintă o prioritate. Îmbunătățirea calității învățământului superior și a relevanței sale pentru piața forței de muncă reprezintă, de asemenea, un element important pe agenda politică a statelor membre, în special în contextul creșterii ratelor de absolvire a învățământului terțiar.

Schimbările tehnologice și transformările aferente de pe piețele muncii necesită, în mod esențial, perfecționarea și recalificarea profesională a populației de vârstă activă. Deținerea unei calificări relevante pentru piața forței de muncă este din ce în ce mai importantă pentru ca lucrătorii să se adapteze la un mediu în continuă schimbare. În UE, raportul dintre adulții slab calificați și numărul de locuri de muncă care necesită niveluri scăzute de calificare este, în medie, de trei la unu. Cu toate acestea, comparativ cu media, persoanele slab calificate și persoanele în vârstă sunt mult mai puțin susceptibile de a participa la programe de învățare pentru adulți. Există lacune semnificative în ceea ce privește competențele digitale: peste 40 % din adulții din UE nu dispun de competențe digitale de bază, cu valori de vârf de 70 % în unele state membre. Aceasta implică faptul că o parte semnificativă a populației nu poate accesa o mare varietate de servicii, cu impact negativ asupra incluziunii și productivității.

Statele membre își adaptează sistemele de dezvoltare a competențelor și dezvoltă strategii de îmbunătățire a relevanței formării din perspectiva pieței muncii, pentru a facilita tranziția cursanților către piața muncii și în cadrul acesteia. Aceasta include facilitarea înțelegerii și a recunoașterii competențelor și a calificărilor în întreaga Europă și luarea în considerare a învățării în afara contextelor instituționale. Sistemele de educație și formare profesională sunt revizuite și actualizate, pentru a li se îmbunătăți relevanța din perspectiva pieței muncii și pentru a se promova accesul, dar aceste domenii continuă să se confrunte cu provocări. Oferirea de stimulente sau a altor mijloace de sprijin pentru ca grupurile dezavantajate să participe la învățarea pentru adulți, alături de o îndrumare adecvată și acordarea de sprijin financiar întreprinderilor pentru instruirea propriului personal reprezintă pârghii de politică importante pentru obținerea unor rezultate mai bune. Statele membre continuă să îmbunătățească oferta de oportunități de învățare și calificare pentru adulții slab calificați, în conformitate cu inițiativa privind cursurile de actualizare a competențelor. Promovarea dezvoltării competențelor digitale ocupă un loc important printre prioritățile statelor membre în materie de educație și competențe.

Incidența formelor de muncă atipică este relativ stabilă la nivelul UE, însă segmentarea ridicată a pieței forței de muncă rămâne o problemă pentru mai multe state membre. Ponderea numărului total de angajați cu contracte temporare nu s-a schimbat semnificativ în ultimii ani, ea situându-se în medie în jur de 14 %. În general, peste jumătate dintre angajații temporari sunt „involuntari”, acest procent atingând sau depășind 70 % în 12 state membre. În mai multe țări, combinația dintre ponderea ridicată a contractelor temporare și ratele reduse de tranziție spre contracte permanente este îngrijorătoare și simptomatică pentru dualitatea pieței muncii. În plus, se consideră că aproximativ un sfert din totalul lucrătorilor din UE care desfășoară o activitate independentă aparțin uneia dintre cele două categorii de risc maxim stabilite de Eurofound (2017). De asemenea, rezultatele unei anchete desfășurate în 2018 în paisprezece state membre par să sugereze posibilitatea ca procentul persoanelor care își câștigă peste jumătate din venituri pe platformele online să fi ajuns în prezent la aproximativ 2 % (2017). Acesta este un motiv de îngrijorare, deoarece lucrătorii atipici se confruntă cu o calitate redusă a locurilor de muncă și cu un risc mai mare de sărăcie în ciuda faptului că sunt încadrați în muncă. Se preconizează că numărul respectiv va crește, ceea ce subliniază importanța acordării unei atenții politice sporite acestei evoluții. În unele state membre au loc reforme în domeniul legislației privind protecția ocupării forței de muncă, cu scopul de a obține un echilibru mai bun între flexibilitate și securitate și de a evita segmentarea. Acestea includ, în unele cazuri, condiții mai stricte pentru utilizarea contractelor temporare sau posibilități mai mari de negocieri colective pentru a defini cadrul acestora. În câteva state membre a fost inițiat procesul de reglementare a noilor forme de muncă, inclusiv a lucrătorilor pe platformele online și a lucrătorilor pe cont propriu.

Existența unor prestații de șomaj adecvate, cu durată rezonabilă, accesibile tuturor lucrătorilor și însoțite de măsuri eficiente de activare este esențială pentru sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul tranzițiilor. Concepția acestor sisteme variază într-o măsură considerabilă de la un stat membru la altul, pe toate dimensiunile. Reformele recente din acest domeniu s-au axat în principal pe consolidarea cerințelor de activare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă care beneficiază de prestații, de exemplu prin întărirea obligațiilor de căutare a unui loc de muncă și a condițiilor de acceptare a unui nou loc de muncă. Există în continuare preocupări legate atât de reglementarea lucrătorilor atipici, care adesea nu au acces deplin la sistemul de protecție socială, cât și de absența sau slaba acoperire a reglementării pentru persoanele care desfășoară activități independente – aspecte evidențiate în Propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Existența unor politici active eficace în domeniul pieței muncii și a unor servicii publice de ocupare a forței de muncă sunt esențiale pentru asigurarea unor piețe ale muncii funcționale și incluzive. Politicile active în domeniul pieței muncii îmbunătățesc corelarea pe piața muncii și sporesc șansele de succes ale persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Rolul lor este important îndeosebi pentru încurajarea integrării șomerilor de lungă durată. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt principalele instituții responsabile pentru sprijinirea eforturilor șomerilor de căutare a unui loc de muncă și pentru informarea acestora în privința măsurilor de activare. Cu toate acestea, participarea și investițiile în politicile active în domeniul pieței muncii diferă în mod semnificativ la nivelul UE, iar eficacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în asigurarea sprijinului pentru căutarea unui loc de muncă variază de la un stat membru la altul și, uneori, chiar în interiorul unui stat membru. Deși majoritatea statelor membre implementează măsuri importante, cu accent pe furnizarea de servicii individualizate, sistemele de politici active în domeniul pieței muncii dintr-o serie de state membre ar trebui să fie consolidate. Deși statele membre au făcut progrese în implementarea Recomandării din 2016 a Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată, sunt necesare acțiuni suplimentare pentru a încuraja cooperarea între diferiți actori și pentru o mai bună informare a persoanelor inactive. Statele membre continuă să își reformeze serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Acestea cooperează în cadrul rețelei europene a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Deși unele state membre au luat măsuri suplimentare pentru promovarea integrării migranților pe piața muncii (cu un accent deosebit pe refugiați), lipsesc abordările sistematice și este necesar să se investească mai mult în actualizarea și recunoașterea competențelor și a calificărilor, în politici eficiente în domeniul pieței muncii și în sprijinirea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.

Pentru prima dată după criza economică, inegalitatea veniturilor în UE a scăzut ușor în 2017, determinată de creșterile mai rapide ale veniturilor gospodăriilor cu venituri mai mici. Acest lucru sugerează că redresarea începe să se facă simțită în rândul celor mai vulnerabili. Estimările disponibile indică faptul că această tendință pozitivă va continua în majoritatea statelor membre. Cu toate acestea, în 2017, cei mai bogați 20 % din populație au avut un venit disponibil de 5,1 ori mai mare decât venitul celor mai săraci 20 % din populația UE (de la 5,2 în 2016), cu variații mari între statele membre. Inegalitatea veniturilor se situează deasupra nivelurilor anterioare crizei în unele țări, fiind adesea legată de oportunități inegale de acces la educație, formare și protecție socială și corelată cu rezultatele slabe de pe piața muncii. Unele state membre desfășoară politici de reducere a inegalității, în special în ceea ce privește elaborarea sistemelor de stabilire a salariilor minime și a sistemelor fiscale și de prestații sociale. Pentru a elimina transmiterea inegalităților între generații, statele membre pot lua măsuri suplimentare în diferite domenii, cum ar fi promovarea egalității de șanse în educație și formare, asigurarea accesului – la prețuri convenabile și la un nivel de calitate – la servicii de sănătate, servicii de locuințe, servicii de îngrijire a copiilor și alte servicii esențiale, promovarea egalității de gen și abordarea disparităților regionale. Pentru reducerea sărăciei în rândul copiilor și pentru sporirea accesului tuturor generațiilor la egalitatea de șanse este nevoie atât de strategii integrate, în care prevenția timpurie să se îmbine cu un sprijin adecvat pentru venit și cu accesul la servicii de calitate, cât și de mărirea oportunităților de angajare.

Impactul măsurat al transferurilor sociale (cu excepția pensiilor) asupra reducerii sărăciei a prezentat o ușoară creștere în 2017. Impactul transferurilor sociale asupra sărăciei a scăzut mai ales în statele membre vechi ale UE, în timp ce acesta a crescut în țările care au aderat recent la UE. Rezultatul general depinde de îmbunătățirea condițiilor de pe piața forței de muncă (și de stabilizatorii automați și modificările aferente ale caracteristicilor persoanelor expuse riscului de sărăcie), precum și de variațiile nivelului de adecvare și de acoperire a prestațiilor sociale, inclusiv faptul că prestațiile rămân uneori în urma creșterii veniturilor în general. Adecvarea prestațiilor pentru venitul minim variază semnificativ între statele membre, astfel cum rezultă din rezultatele exercițiului aferent de analiză comparativă.

Statele membre continuă să ia măsuri pentru modernizarea sistemelor de protecție socială, consolidând acoperirea și adecvarea prestațiilor sociale și a serviciilor. Se iau măsuri pentru îmbunătățirea accesului la protecția socială, în special pentru lucrătorii care desfășoară activități independente și pentru lucrătorii cu contracte atipice care continuă să se confrunte cu decalaje semnificative. De asemenea, sunt introduse unele inovații în ceea ce privește noile forme de muncă. Lucrările privind îmbunătățirea adecvării prestațiilor continuă, deși în unele cazuri au existat întârzieri. O serie de state membre își îmbunătățesc schemele de venituri minime prin combinarea unor niveluri adecvate de sprijin cu accesul la bunuri și servicii și prin stimulente pentru participarea la piața muncii, într-o abordare a incluziunii active. Unele state membre intensifică furnizarea integrată a serviciilor (cum ar fi asistența socială, ocuparea forței de muncă și alte servicii sociale). Într-un context în care cheltuielile legate de locuințe reprezintă o parte semnificativă din veniturile multor gospodării și în care numărul de persoane fără adăpost se află în creștere, unele state membre au întreprins reforme pentru a îmbunătăți accesul la locuințe la prețuri convenabile, fie prin furnizarea de stimulente, fie prin măsuri preventive.

Schimbările demografice și creșterea speranței de viață determină o nevoie clară de adaptare pentru sistemele de pensii, de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung. Cererea de îngrijire pe termen lung și de asistență medicală este în creștere, iar nevoile se schimbă odată cu îmbătrânirea populațiilor. Se estimează că, în următoarele cinci decenii, numărul de europeni în vârstă de peste 80 de ani se va dubla. Până în 2050, vor exista doar două persoane de vârstă activă (15-64 de ani) pentru o persoană de peste 65 de ani, față de trei în prezent; raportul este deja în scădere. Prin urmare, deși măsurile de îmbunătățire a sustenabilității financiare continuă să ocupe un loc important pe agendele multor state membre, asigurarea unor pensii adecvate devine tot mai importantă. Capacitatea pensiilor de înlocuire a veniturilor și de prevenire a sărăciei variază semnificativ între statele membre. Statele membre iau din ce în ce mai multe măsuri pentru a asigura caracterul adecvat al pensiilor prin garanții minime și indexarea prestațiilor, pentru a promova pensionarea flexibilă, pentru a adapta drepturile de pensie la categorii specifice de lucrători și pentru a consolida rolul pensiilor suplimentare.

Îmbunătățirea accesului la servicii de asistență medicală și de îngrijire pe termen lung de calitate, împreună cu creșterea eficacității acestora, reprezintă un principiu călăuzitor al reformelor în statele membre. Pentru unii europeni, costurile și timpul de așteptare rămân obstacole importante pentru accesibilitatea serviciilor medicale. Astfel, într-o serie de state membre, reformele sistemelor de sănătate se concentrează pe îmbunătățirea eficacității acestora printr-o mai bună coordonare, în special cu serviciile sociale, și printr-un rol mai puternic acordat îngrijirii primare și prevenirii. Sunt luate măsuri pentru îmbunătățirea formării și a condițiilor de muncă ale lucrătorilor din domeniul sănătății. Cea mai mare parte a îngrijirii pe termen lung continuă să fie asigurată de membrii familiei, având în vedere lipsa de sisteme cuprinzătoare care să acopere nevoia de asistență pentru persoanele în vârstă în majoritatea statelor membre. Reformele actuale vizează să combine un sistem de sprijinire a îngrijitorilor neoficiali și familiali de către instituțiile publice și o rețea de servicii comunitare și instituționale, cu accent pe durabilitate în fața provocărilor demografice.

Buna funcționare a dialogului social este un element-cheie al economiei sociale de piață din Europa. Aceasta contribuie la consolidarea coeziunii sociale și la reducerea conflictelor în societate, în beneficiul reciproc al lucrătorilor, al angajatorilor și al guvernelor. Implicarea partenerilor sociali în pregătirea reformelor poate îmbunătăți concepția și punerea lor în aplicare, poate spori gradul de asumare a responsabilității în rândul cetățenilor și, în cele din urmă, poate conduce la rezultate socioeconomice mai bune. Cu toate acestea, gradul și impactul implicării partenerilor sociali variază considerabil de la un stat membru la altul și sunt slabe în mai multe cazuri. Deși nu există un model unic pentru practicile de dialog social, în unele state membre este evident posibil să se îmbunătățească capacitatea partenerilor sociali și să li se ofere acestora un cadru adecvat pentru consultări previzibile și în timp util, inclusiv în toate etapele principale ale semestrului european. În mod similar, utilizarea experienței organizațiilor societății civile poate juca și joacă un rol important în asigurarea unei proiectări și implementări eficiente a reformelor. Cu toate acestea, gradul de implicare a părților interesate din cadrul societății variază în mod semnificativ de la un stat membru la altul, unele dintre acestea confruntându-se cu problema unei capacități insuficiente de a participa activ la dezbaterile politice.

1. IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIETEI FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ

Această secțiune prezintă o imagine de ansamblu a pieței forței de muncă și a tendințelor și provocărilor sociale din Uniunea Europeană, oferind o descriere analitică detaliată a principalelor domenii ale politicii sociale și a ocupării forței de muncă.

1.1 *Tendințe ale pieței forței de muncă*

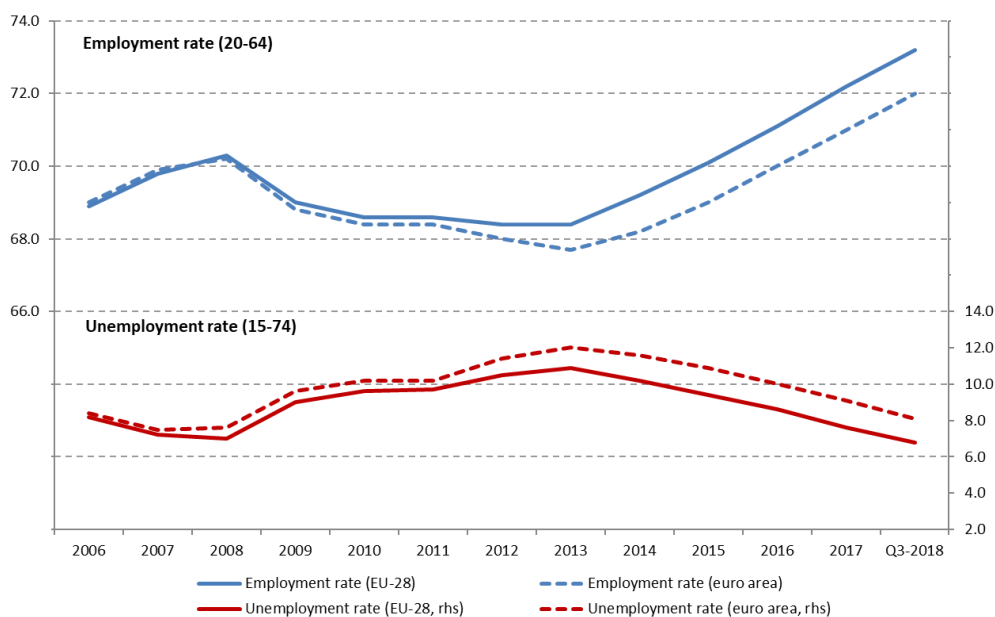
Condițiile de pe piața forței de muncă continuă să se îmbunătățească, ocuparea forței de muncă atingând un nivel record în UE. Pe fondul creșterii economice puternice (2,4 %), numărul persoanelor încadrate în muncă în UE a crescut cu 1,6 % în 2017, aceasta fiind cea mai mare creștere anuală de la începutul redresării economice. Ocuparea totală a continuat să crească în primele trei trimestre ale anului 2018, ajungând la 239,3 milioane² – ceea ce reprezintă cu aproximativ 3 milioane de locuri de muncă mai mult decât cu un an în urmă și cel mai ridicat nivel atins în UE. De când ocuparea forței de muncă a început să se redreseze la mijlocul anului 2013, au fost create aproximativ 15 milioane de locuri de muncă suplimentare.

Rata de ocupare (persoane cu vârste între 20 și 64 de ani) este în creștere constantă și se apropie de obiectivul strategiei Europa 2020. Aceasta a crescut ușor mai repede decât în 2016, cu 1,1 puncte procentuale la 72,2 % în 2017 și a continuat să crească în primele trei trimestre ale anului 2018, până la 73,2 % (figura 1). Dacă trendul pozitiv continuă în ritmul actual, UE ar fi în măsură să atingă obiectivul Strategiei Europa 2020 de a ajunge la o rată de ocupare a forței de muncă de 75 %. Situația continuă să se îmbunătățească și în zona euro, unde rata de ocupare a forței de muncă a atins nivelul său cel mai ridicat, 72 %, în T3-2018. Aceste evoluții pozitive sunt sprijinite de continuarea tendinței ascendente a participării pe piața forței de muncă. În al treilea trimestru din 2018, rata de participare la forța de muncă (15-64) a atins un nivel record de 73,8 % (73,5 % în zona euro). Rata de participare la forța de muncă în UE a crescut într-un ritm constant, inclusiv în timpul crizei, eliminând decalajul față de Statele Unite. În 2017, lucrătorii în vârstă și femeile au continuat să determine creșterea participării forței de muncă.

² Cifrele totale privind ocuparea forței de muncă provin din conturile naționale (conceptul de la nivel național), celelalte cifre provenind din datele anchetei privind forța de muncă. În prezenta secțiune sunt utilizate cifre trimestriale ajustate sezonier.

Rata șomajului a revenit în prezent la nivelul de dinainte de criză. Datorită tendinței stabile de creare de locuri de muncă, rata șomajului a continuat să scadă, până la 6,8 % în al treilea trimestru din 2018 – un nivel care nu s-a mai înregistrat în UE din primul trimestru din 2008 și cu mai mult de 4 puncte procentuale sub nivelul maxim din 2013. Îmbunătățirea este mai puțin substanțială în zona euro, unde rata șomajului, ajunsă la 8,1 % în al treilea trimestru din 2018, rămâne cu 0,8 puncte procentuale mai mare decât cel mai scăzut nivel înregistrat în 2008. Aceste tendințe pozitive sunt asociate cu o scădere continuă a ratei șomajului de lungă durată (și anume, a procentului de șomeri pe o perioadă de cel puțin un an în rândul populației active), care a scăzut în UE cu 0,5 puncte procentuale de la an la an, până la 2,9 % în al treilea trimestru din 2018 (3,7 % în zona euro). Deși șomajul (inclusiv de lungă durată) a scăzut în toate statele membre în ultimul an, persistă o dispersie semnificativă a ratei șomajului (astfel cum se arată în secțiunea 3.1.1), unele dintre țări fiind încă departe de nivelurile minime dinainte de criză.

- **Figura 1 – Ratele ocupării și șomajului în UE și în zona euro**



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Notă: cifre ajustate sezonier pentru T3-2018.

Șomajul în rândul tinerilor continuă și el să scadă rapid, reducându-se cu 1,4 puncte procentuale de la an la an, până la 15,2 % în T3-2018 (17 % în zona euro). Acest nivel corespunde minimului atins chiar înainte de criză (al doilea trimestru din 2008) și este în prezent cu aproape 9 puncte procentuale sub nivelul maxim din 2013. Cu toate acestea, șomajul în rândul tinerilor rămâne ridicat în unele state membre, cu rate mai mari de 30 % în Spania, Italia și Grecia (a se vedea secțiunea 3.2.1). Se înregistrează îmbunătățiri continue în ceea ce privește persoanele între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), a căror rată a scăzut cu 0,6 puncte procentuale, ajungând la 10,9 % în 2017, un nivel similar celui din 2008.

Scăderea șomajului în rândul tinerilor este însoțită de o creștere paralelă a nivelului de educație al acestora: rata părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare profesională (tineri între 18 și 24 de ani) s-a redus în mod constant în ultimul deceniu, ultima scădere (cu 0,1 pp.) atingând 10,6 % în 2017. Această valoare este foarte apropiată de obiectivul de 10 % al strategiei Europa 2020, deși există posibilitatea unei reduceri suplimentare³. Rata de absolvire a învățământului terțiar pentru persoanele cu vârste între 30 și 34 de ani a continuat să crească în mod constant, atingând 39,9 % în 2017 – aproape de obiectivul de 40 % al strategiei Europa 2020.

Redresarea continuă să fie mai proeminentă în ceea ce privește numărul de salariați decât numărul de ore lucrate. În 2017, volumul total de ore lucrate în UE a crescut cu 1,2 %, continuând tendința pozitivă începută în 2015. Această creștere se situează însă sub cea a ocupării totale (care a crescut cu 1,6 %, a se vedea mai sus) și implică faptul că numărul de ore lucrate pe cap de locuitor a scăzut.

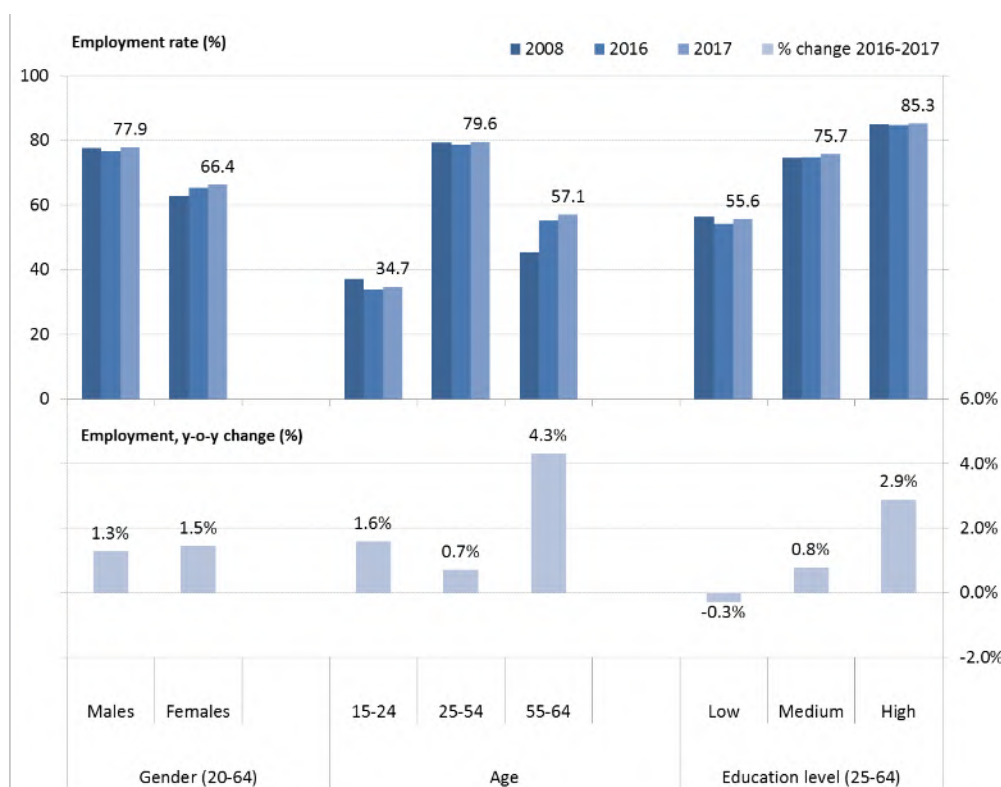
³ În comunicarea intitulată „Consolidarea identității europene prin educație și cultură” din 14 noiembrie 2017 [COM(2017) 673 final], Comisia indică ambiția de a reduce rata de părăsire timpurie a școlii la 5 % până în 2025.

Numărul total de ore lucrate încă nu a revenit la nivelul maxim din 2008. Aceste date indică disponibilitatea rămasă pe piața muncii, după cum arată și alți indicatori. În anul 2017, în UE erau aproape 9 milioane de lucrători cu fracțiune de normă involuntari (și anume, lucrători care sunt angajați cu fracțiune de normă, dar care doresc să muncească mai mult), în scădere față de nivelul record de 10,3 milioane în 2013, dar tot cu 1,3 milioane peste nivelul din 2008. Într-o perspectivă pe termen mai lung, dinamica moderată a programului de lucru face parte dintr-o schimbare structurală, legată de o incidență în creștere a muncii cu fracțiune de normă în ultimii 15 ani și de o schimbare a preferințelor lucrătorilor în ceea ce privește planificarea timpului de lucru. Ca urmare, numărul de ore lucrate pe persoană se află într-o tendință treptată de scădere începând cu anul 2000⁴.

În 2017, progresele în materie de ocupare a forței de muncă au fost dispersate în toate grupurile demografice principale. La fel ca în anii precedenți, lucrătorii în vârstă (55-64) au înregistrat cea mai mare creștere (figura 2): numărul angajaților din acest grup a crescut cu 4,3 % în 2017, determinând o creștere a ratei ocupării forței de muncă până la 57,1 %, cea mai mare valoare înregistrată vreodată (cu aproape 12 puncte procentuale mai mare decât în 2008). Numărul tinerilor (15-24) care ocupă un loc de muncă a crescut ușor, mai rapid decât în 2016 (1,6 % față de 1,3 %). Cu toate acestea, rata de ocupare a tinerilor nu s-a redresat complet în urma crizei și, la un nivel de 34,7 % în 2017, rămâne cu 2,7 puncte procentuale sub nivelul din 2008. Cu toate acestea, având în vedere o rată de activitate stabilă (la un nivel de 41,7 % în 2017 față de 41,6 % în 2016), progresele în materie de ocupare a forței de muncă s-au tradus într-o scădere continuă a șomajului pentru această grupă de vârstă. Ocuparea forței de muncă a crescut ușor mai rapid în rândul femeilor decât în rândul bărbaților în 2017 (1,5 % față de 1,3 %). Cu toate acestea, diferența de gen în ocuparea forței de muncă rămâne aproape neschimbată la 11,5 puncte procentuale, 0,1 puncte procentuale sub nivelul din 2016 (deși semnificativ mai mică decât valoarea din perioada anterioară crizei, de 15 puncte procentuale în 2008). Deși a crescut în 2017 cu 1,7 puncte procentuale până la 63 %, rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani rămâne cu 10 puncte procentuale mai mică decât cea a persoanelor născute în UE. Diferența este mai mare pentru femei (aproximativ 14 puncte procentuale).

⁴ Mai multe detalii în „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa. Raport anual 2018”, Comisia Europeană (2018).

Figura 2 – Ratele ocupării și creșterii ocupării în rândul diferitelor grupuri de populație din UE



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Redresarea continuă să crească numărul lucrătorilor cu înaltă calificare din economie.

Numărul persoanelor cu studii superioare încadrate în muncă a crescut cu 2,9 % în 2017 (grupa de vârstă 25-64), în timp ce în rândul lucrătorilor cu calificare medie (adică al absolvenților învățământului secundar superior) a fost înregistrată o creștere moderată de 0,8 %. Dimpotrivă, numărul lucrătorilor slab calificați (absolvenți de învățământ secundar inferior sau sub acest nivel) a scăzut cu 0,3 %. Întrucât populația totală a lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare cu vârsta între 25 și 64 de ani este în declin (cu 2,7 % față de 2016), ca parte a unei tendințe care reflectă îmbătrânirea populației și un nivel de instruire mai ridicat în rândul generațiilor mai tinere, rata de ocupare a acestui grup a crescut de fapt, de la 54,3 % în 2016 la 55,6 % în 2017. Diferența dintre ratele de ocupare ale lucrătorilor slab calificați și înalt calificați a scăzut ușor, de la 30,5 puncte procentuale în 2016 la 29,7 puncte procentuale în 2017, dar ea rămâne foarte mare și reprezintă o bună indicație a marjei de manevră pentru creșterea capacității de inserție profesională a persoanelor cu un nivel scăzut de instruire. Tendințele detaliate din statele membre sunt prezentate în secțiunile următoare ale prezentului raport.

Angajarea temporară, ca procent din rata de ocupare totală, a rămas aproape stabilă în 2017, în timp ce numărul de locuri de muncă cu fracțiune de normă a scăzut marginal. Urmând o tendință similară celei din ultimii ani, redresarea stimulează crearea de locuri de muncă atât în cazul contractelor permanente, cât și al celor temporare, care au crescut cu aproximativ 2,7 milioane și, respectiv, 0,8 milioane în 2017 (ceea ce corespunde unor creșteri procentuale de 1,7 % și 2,9 %). Cu toate acestea, ca proporție din ocuparea totală, ponderea angajaților temporari a rămas aproape stabilă, crescând ușor cu 0,1 puncte procentuale până la 14,3 % (grupa de vârstă 15-64). Pentru al doilea an consecutiv, ponderea lucrătorilor cu fracțiune de normă (grupa de vârstă 15-64) a scăzut marginal (cu 0,1 % până la 19,4 % în 2017), rămânând cu aproape 2 puncte procentuale peste nivelul din 2008. În același timp, astfel cum s-a menționat mai sus, ponderea lucrătorilor involuntari cu fracțiune de normă scade semnificativ (de la 21,1 % în 2016 la 19,8 % în 2017), deși rămâne substanțială. Activitățile independente (15-64) raportate la totalul ocupării forței de muncă au înregistrat în continuare o scădere lentă, până la 13,7 % în 2017 (de la 14,0 % în 2016 și 14,4 % în 2013).

În ceea ce privește evoluțiile sectoriale, ocuparea forței de muncă a continuat să se îndrepte către servicii. Conform tendinței din ultimii ani, cel mai mare număr de locuri de muncă a fost creat în sectorul serviciilor⁵ (2,8 milioane de noi persoane încadrate în muncă în 2017, sau +1,6 % comparativ cu 2016; pe baza conturilor naționale). Din 2008 până în 2017, ponderea ocupării forței de muncă în domeniul serviciilor în UE a crescut continuu de la 70,1 % la 73,9 %. Cu o creștere de 2 %, domeniul construcțiilor a înregistrat cea mai mare creștere a ocupării forței de muncă de la recesiune, consolidând redresarea începută în 2015; cu toate acestea, numărul persoanelor angajate este în continuare cu aproape 15 % mai mic decât în 2008. De asemenea, industria a înregistrat o expansiune puternică (cu 1,5 %, cea mai mare rată din 2007). În fine, după o lungă serie de scăderi, ocuparea forței de muncă în agricultură a crescut ușor cu 0,3 % în 2017.

⁵ În cadrul serviciilor, cea mai mare creștere a fost înregistrată în activitățile de „informare și comunicare”, urmate de „activități profesionale, științifice și tehnice; activități administrative și ale serviciilor de asistență” (cu 3,4 % și, respectiv, 2,9 % în 2017). Dimpotrivă, „serviciile financiare și de asigurări” au înregistrat o scădere cu 0,7 %.

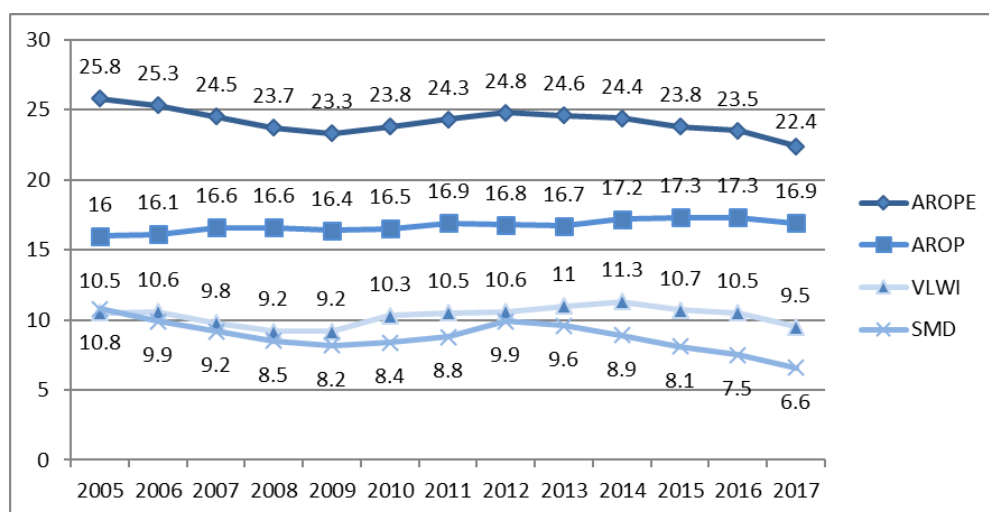
1.2 Tendințe sociale

Numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE)⁶ a scăzut în mod substanțial în 2017 și este în prezent sub nivelurile înregistrate înainte de criză.

Tendința descrescătoare a acestui indicator a continuat pentru al cincilea an consecutiv în 2017, scăzând la 113 milioane de persoane (sau 22,4 % din populația totală) în conformitate cu redresarea ocupării forței de muncă și cu creșterea venitului disponibil. Prin urmare, în 2017, numărul persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut cu peste 4 milioane în UE față de situația premergătoare crizei (în 2008), în timp ce scăderea de la valoarea de vârf din 2012 se ridică la aproape 11 milioane. Cu toate acestea, având în vedere regresul cauzat de criză, atingerea obiectivului principal al Strategiei Europa 2020 (cu 20 de milioane mai puține persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în comparație cu 2008) rămâne dificilă. Declinul global actual al acestui indicator este determinat atât de diminuarea numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero și a numărului de persoane care se confruntă cu o deprivare materială severă, cât și, într-o măsură mai mică, de scăderea înregistrată de indicatorul riscului de sărăcie (a se vedea mai jos și figura 3).

-
- ⁶ Persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE) sunt persoane care sunt expuse riscului de sărăcie (AROP) și/sau care se confruntă cu o deprivare materială severă (SMD) și/sau trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero – cu alte cuvinte, gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii (VLWI). Persoanele expuse riscului de sărăcie sunt persoanele care trăiesc într-o gospodărie al cărei venit disponibil pe adult-echivalent este de sub 60 % din mediana națională a veniturilor pe adult-echivalent (acest indicator este, prin urmare, un indicator al sărăciei monetare). Oamenii suferă o deprivare materială severă dacă trăiesc într-o gospodărie care nu-și poate permite cel puțin patru dintre următoarele elemente: 1) plata la timp a chiriei/a ipotecii/a facturilor la utilități; 2) încălzirea adecvată a locuinței; 3) acoperirea cheltuielilor neprevăzute; 4) o masă cu carne, pește sau un echivalent proteic o dată la două zile; 5) o săptămână de vacanță departe de casă; 6) acces la un autoturism pentru uz privat; 7) să aibă o mașină de spălat; 8) să aibă un televizor color; și 9) să aibă un telefon. Persoanele care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero sunt persoane cu vârste între 0 și 59 de ani care trăiesc într-o gospodărie în care adulții de vârstă activă (18-59) au lucrat mai puțin de 20 % din potențialul lor de muncă în anul precedent (adică exercițiul financiar de referință).
- ⁷ Statisticile privind veniturile din cadrul EU SILC se referă la anul anterior de realizare a veniturilor, cu excepția Regatului Unit (anul anchetei) și a Irlandei (veniturile din cele 12 luni anterioare anchetei).

Figura 3 – Procentul populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) și subcomponentelor sale (2005-2017).



Sursa: Eurostat, SILC. Notă: legenda este explicată în nota de subsol 6.

O scădere accentuată a numărului de persoane afectate de deprivare materială severă (SMD) aduce cifrele la cel mai scăzut nivel din istoria recentă, reflectând creșterea nivelurilor de trai.

Peste 4 milioane de persoane au ieșit dintr-o situație de deprivare materială severă în cursul anului până în 2017, ceea ce aduce numărul total al persoanelor afectate la 33,1 milioane sau 6,6 % din populația UE (cu 0,9 puncte procentuale mai mic decât în 2017 și sub nivelul din 2008). Aceasta scădere reprezintă o îmbunătățire semnificativă pentru al cincilea an consecutiv, reflectând o îmbunătățire a situației materiale a gospodăriilor. În pofida acestor evoluții pozitive, persistă o mare variație între statele membre (a se vedea secțiunea 3.4).

Creșterea record a ratelor de ocupare a forței de muncă a contribuit la reducerea cu 3,8 milioane în 2017 a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero. Ca parte a populației cu vârste cuprinse între 0-59 de ani, aceasta corespunde unei scăderi de la 10,5 % în 2016 la 9,5 % în 2017 – sub 10 % pentru prima dată din 2009. Cu toate acestea, atât rata, cât și numărul de persoane afectate rămân peste nivelurile din perioada anterioară crizei.

Procentul populației expuse riscului de sărăcie a cunoscut primul declin, modest, de după criză.

În urma unei creșteri a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie până în 2014, acest indicator s-a stabilizat în următorii doi ani. În 2017, rata a scăzut cu 0,4 puncte procentuale, la 16,9 %, sau aproape 2 milioane de persoane, marcând primul an de după criza în care veniturile gospodăriilor sărace au crescut mai rapid decât veniturile mediane. Cele mai recente date din estimările preliminare ale Eurostat⁸ sugerează că această scădere a ratelor de sărăcie monetară va continua.

Rata riscului de sărăcie pentru persoanele care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero a crescut pentru al patrulea an consecutiv și înregistrează în prezent un nivel record de 60,8 %. Aceasta indică lacune persistente în ceea ce privește caracterul adecvat al prestațiilor sociale în mai multe țări și a fost identificată ca o tendință care trebuie urmărită de Comitetul pentru protecție socială⁹.

Riscul de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă se menține ridicat. În anul 2017, 9,4 % din populația activă a avut venituri mai mici de 60 % din mediana națională, cifră care, deși a prezentat o ușoară scădere față de 2016 (9,6 %), rămâne mult peste valoarea din 2008 de 8,5 %. Creșterile înregistrate până în prezent au afectat atât lucrătorii cu fracțiune de normă, cât și cei cu normă întreagă, deși cei dintâi sunt expuși la un risc mult mai mare de sărăcie (15,6 % față de 7,7 %). Această tendință a afectat în special lucrătorii mai tineri (cu vârsta sub 30 de ani) care se confruntă cu un risc mai mare și în creștere față de lucrătorii cu vârsta de 30 de ani și peste această vârstă. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a fost identificată ca o tendință care trebuie supravegheată de Comitetul pentru protecție socială atât pe termen scurt, cât și pe termen lung¹⁰.

⁸ Datele EU-SILC se referă, în majoritatea statelor membre, la veniturile înregistrate în anul precedent (adică veniturile din 2016 pentru SILC 2017; a se vedea și nota de subsol 7). Statisticile de estimare rapidă publicate de Eurostat indică faptul că se preconizează, de asemenea, îmbunătățirea indicatorului de risc de sărăcie (precum și a raportului S80/S20) în majoritatea statelor membre pentru veniturile înregistrate în 2017 (adică pentru indicatorii publicați în 2018).

⁹ Raportul anual al CPS 2018.

¹⁰ Raportul anual al CPS 2018.

Cifrele privind sărăcia monetară pentru persoanele cele mai vulnerabile indică îmbunătățiri modeste, inversând tendințele anterioare. Deficitul median relativ, care măsoară cât de departe de pragul de sărăcie se află persoanele expuse riscului de sărăcie (cu alte cuvinte, cât de sărace sunt persoanele sărace), a scăzut în 2017. Acesta a scăzut ușor de la 25 % la 24,1 %, dar a rămas cu mult mai ridicat decât nivelurile de dinainte de criză. Acest lucru sugerează că poziția relativă a veniturilor celor mai vulnerabile persoane este ușor îmbunătățită. Pentru șomeri, riscul de sărăcie a scăzut pentru prima dată de la criză, dar la 48,1 % în 2017 rămâne aproape de niveluri record (48,7 % în 2016).

În pofida îmbunătățirilor generale, riscul de sărăcie sau de excluziune socială cu care se confruntă copiii rămâne ridicat. Rata AROPE pentru copii (cu vârsta cuprinsă între 0 și 17 ani) continuă să scadă, ajungând de la 26,4 % în 2016 la 24,9 % în 2017, mult sub nivelul de dinaintea crizei. Cu toate acestea, 62,8 % din copiii părinților slab calificați rămân în pericol de sărăcie sau de excluziune socială, în comparație cu doar 9,4 % pentru copiii părinților cu înaltă calificare. Pentru copiii persoanelor născute în afara UE, proporția celor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut în perioada post-criză, ajungând la 34,5 % în 2017, mai mult decât dublul ratei cu care se confruntă copiii părinților autohtoni. Rata riscului de sărăcie pentru copiii din familii monoparentale este de două ori mai mare decât media pentru copii în ansamblu, un decalaj care continuă să se amplifice.

Veniturile agregate ale gospodăriilor continuă să crească, dar într-un ritm mai lent decât economia în ansamblu. În timp ce venitul brut disponibil al gospodăriilor populației (GDHI) a crescut pentru al patrulea an consecutiv până în 2017 și, în prezent, a depășit cu mult nivelul din 2008, creșterea anuală rămâne încă în urma creșterii PIB (GDHI a crescut sub 1 % pe an până în 2017, în timp ce PIB-ul real pe cap de locuitor a crescut cu 2,2 % în aceeași perioadă). Aceasta evidențiază faptul că câștigurile de venit ale gospodăriilor rămân în urma creșterii generale a veniturilor în economie. Astfel cum se arată în secțiunea 3.4, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor, în termeni reali, rămâne sub nivelurile din perioada anterioară crizei într-o serie de state membre.

Creșterea inegalității veniturilor în anii de după criză a început să se inverseze în 2017, deși încă nu a compensat creșterile anterioare. În medie, cele mai bogate 20 % din gospodăriile din statele membre au un venit de peste cinci ori mai mare decât al celor mai sărace 20 % din gospodării. Raportul S80/S20 a crescut de la 5,0 la 5,2 între 2008 și 2016, determinat de condițiile slabe de pe piața muncii și de stagnarea veniturilor, în special în parte inferioară a distribuției. În 2017, acest raport a început să scadă, revenind în medie la 5,1 în UE. Cele mai recente estimări preliminare ale Eurostat sugerează că declinul va continua.

2. INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL

Pilonul european al drepturilor sociale, instituit sub forma unei proclamații interinstituționale de către Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017, prevede o serie de principii și drepturi esențiale pentru ca piețele muncii și sistemele de protecție socială să fie echitabile și să funcționeze corespunzător. Acesta este conceput ca un punct de reper pentru reînnoirea procesului de convergență între statele membre în vederea îmbunătățirii condițiilor socioeconomice.

Pilonul european al drepturilor sociale este însoțit de un tablou de bord social care monitorizează performanțele și urmărește tendințele din statele membre¹¹. Tabloul de bord oferă o serie de indicatori (principali și secundari) pentru analizarea performanțelor din domeniul social și cel al ocupării forței de muncă înregistrate de statele membre conform unor indicatori selecționați pe trei mari dimensiuni, identificate în cadrul pilonului: (i) egalitate de șanse și de acces pe piața forței de muncă, (ii) piețe dinamice ale forței de muncă și condiții de muncă echitabile și (iii) sprijin public/protecție și incluziune socială. De la ediția din 2018, Raportul comun privind ocuparea forței de muncă integrează tabloul de bord social, ale cărui rezultate (în ceea ce privește indicatorii principali) sunt rezumate în acest capitol. Analiza se înscrie în contextul mai larg al reformelor prezentat în capitolul 3.

¹¹ Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2017) 200 final, care însoțește Comunicarea COM(2017) 250 final din 26 aprilie 2017.

2.1 Explicații referitoare la tabloul de bord

Tabloul de bord social este un instrument esențial pentru monitorizarea performanței în domeniul ocupării forței de muncă și cel social, precum și a convergenței către condiții de viață și de muncă mai bune. În particular, el contribuie la monitorizarea situației statelor membre pe dimensiuni măsurabile ale pilonului, completând instrumentele de monitorizare existente, în special Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și Monitorul performanței în materie de protecție socială¹². Tabloul de bord include, în particular, 14 indicatori principali care evaluează tendințele din domeniul social și cel al ocupării forței de muncă, în general¹³:

- *Egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă:*
 - Rata părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare profesională, 18-24 de ani
 - Diferențe de gen în rata de ocupare a forței de muncă, 20-64 de ani
 - Inegalitatea veniturilor măsurată ca raport între chintila superioară și cea inferioară – S80/S20
 - Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE)
 - Tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rata NEET), 15-24 de ani

¹² Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (EPM) și raportul de monitorizare a rezultatelor privind protecția socială (SPPM) sunt rapoarte anuale pregătite de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și de Comitetul pentru protecție socială. Acestea identifică tendințele de urmărit, principalele provocări în domeniul social și al ocupării forței de muncă din statele membre și monitorizează progresele realizate în direcția obiectivelor Strategiei Europa 2020 în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și reducerea sărăciei.

¹³ În Raportul comun din 2018 privind ocuparea forței de muncă, la solicitarea Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială (și subgrupurile lor pentru indicatori), doi indicatori principali în domeniul „piețelor dinamice ale forței de muncă și al condițiilor de muncă echitabile” („participanții la politicile active pentru piața forței de muncă per 100 de persoane care doresc să muncească” și „remunerarea angajaților pe oră lucrată, în euro”) nu au fost incluși în tabelul sinoptic și nu au fost prezentați ca indicatori principali din tabloul de bord în analiza ulterioară, din cauza unor probleme tehnice. În urma discuțiilor, în septembrie 2018, comitetele au convenit să înlocuiască acești indicatori cu unii alternativi (și anume, „rata șomajului de lungă durată” și „veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu”). Acești indicatori, care sunt legați în special de principiile pilonilor privind „Sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă” și „Salarii”, vor fi utilizați în analiza din actualul Raport comun privind ocuparea forței de muncă.

- *Piețe dinamice ale forței de muncă și condiții de muncă echitabile:*
 - Rata de ocupare a forței de muncă, 20-64 de ani
 - Rata șomajului, 15-74 de ani
 - Rata șomajului de lungă durată, 15-74 de ani
 - Venitul brut disponibil al gospodăriilor, în termeni reali, pe cap de locuitor¹⁴
 - Veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu¹⁵

- *Sprijin public/protecție și incluziune socială:*
 - Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei¹⁶
 - Copii sub 3 ani aflați în îngrijire formală
 - Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală¹⁷
 - Proporția populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate.

¹⁴ La cererea comitetelor, acest indicator este măsurat utilizând „veniturile neajustate” (și anume, fără transferurile sociale în natură) și se renunță la utilizarea standardului puterii de cumpărare (SPC).

¹⁵ Nivelurile acestui indicator sunt exprimate în standardele puterii de cumpărare (SPC), în timp ce modificările sunt exprimate în monedă națională în termeni reali. Pentru a elimina fluctuațiile pe termen scurt, sunt utilizate mediile pe trei ani atât pentru niveluri, cât și pentru variații. Acest indicator ar trebui citit și interpretat împreună cu alți indicatori, cum ar fi rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă, raportul dintre al cincilea și primul decil al distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți EPM/SPPM și JAF.

¹⁶ Acesta se măsoară ca diferența, în populația totală, între proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie (monetară) înainte și după transferurile sociale.

¹⁷ Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală se referă la evaluarea subiectivă de către persoana în cauză a măsurii în care a avut nevoie de o examinare sau de un tratament pentru un anumit tip de asistență medicală, dar nu a beneficiat de acestea sau nu le-a solicitat din următoarele trei motive: „motive financiare”, „listă de așteptare” și „prea departe pentru a se deplasa”. Asistență medicală se referă la servicii de sănătate individuale (consultație medicală sau tratament medical, cu excepția îngrijirilor dentare) furnizate de medici sau profesii echivalente ori sub directa supraveghere a acestora, în conformitate cu sistemele naționale de sănătate (definiția Eurostatului). Problemele pe care persoanele declară că le-au întâmpinat pentru a beneficia de îngrijire medicală atunci când au avut nevoie pot reflecta obstacole în calea asistenței medicale.

Indicatorii principali sunt analizați cu ajutorul unei metodologii comune convenite de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și de Comitetul pentru protecție socială (a se vedea anexa 3 pentru detalii). Această metodologie evaluează situația și evoluțiile din statele membre, analizând nivelurile și variațiile anuale¹⁸ ale fiecăruia dintre indicatorii principali incluși în tabloul de bord social. Nivelurile și variațiile sunt clasificate în funcție de distanța față de mediile UE (neponderate) corespunzătoare. Performanțele statelor membre în funcție de niveluri și de variații sunt combinate ulterior (cu ajutorul unei matrice predefinite), astfel încât fiecare stat membru este încadrat în una dintre următoarele șapte categorii: „cele mai bune performanțe”, „performanță peste medie”, „performanță bună, dar de monitorizat”, „performanță medie/neutră”, „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, „de supravegheat” și „situații critice”. Pe această bază, tabelul 1 prezintă un rezumat al lecturii tabloului de bord în funcție de cele mai recente cifre disponibile pentru fiecare indicator.

Se recomandă o lectură atentă și nemecanică a tabelului. În acest scop, o analiză detaliată a celor paisprezece indicatori, inclusiv a tendințelor pe termen lung și a indicatorilor suplimentari, acolo unde este cazul, este prezentată în capitolul 3. În plus, rapoartele de țară viitoare vor oferi o analiză aprofundată a tuturor „situațiilor critice” și un context socioeconomic și de politică mai larg, pentru a preciza mai bine provocările specifice fiecărei țări în contextul semestrului european. Împreună cu analiza suplimentară inclusă în Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și Monitorul performanței în materie de protecție socială, acestea vor furniza o bază analitică pentru propunerile ulterioare ale Comisiei de recomandări specifice fiecărei țări, după caz.

¹⁸ Cu excepția venitului brut disponibil al gospodăriilor, măsurat ca indice (2008 = 100, reflectând astfel o variație față de perioada anterioară crizei), variațiile se referă la ultimul an; și veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu, pentru care se folosesc medii pe trei ani, de comun acord cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială.

2.2 Date din tabloul de bord social

Analiza tabloului de bord indică o redresare continuă a pieței forței de muncă și a situației sociale pentru UE în ansamblu¹⁹. În medie, pentru UE²⁰, toți cei 14 indicatori principali au înregistrat o îmbunătățire față de ultimul an disponibil (și anume, 2017 sau 2016, în funcție de disponibilitatea datelor). Progresele cele mai semnificative s-au înregistrat în ceea ce privește ratele șomajului (generală și de lungă durată), care au scăzut în toate statele membre în 2017, fiind identificată o singură „situație critică”. Evoluția ratei de ocupare a forței de muncă și a ratei de risc de sărăcie sau de excluziune socială a fost, de asemenea, pozitivă la toate nivelurile, având în vedere că majoritatea statelor membre au înregistrat o îmbunătățire față de anul precedent.

Majoritatea statelor membre se confruntă cu provocări în ceea ce privește cel puțin un indicator principal, dar numărul total a scăzut față de anul precedent. Având în vedere cele trei clasificări mai problematice, și anume „situație critică”, „de supravegheat” și „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, pentru majoritatea statelor membre este semnalată cel puțin o provocare – cu excepția Finlandei, Franței, Țărilor de Jos și Suediei.

¹⁹ Data-limită pentru extracția indicatorilor principali din tabloul de bord social este 29 ianuarie 2019.

²⁰ Aceste date se referă la mediile ponderate ale UE, cu excepția indicatorului „Veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu”, pentru care se utilizează media neponderată.

Având în vedere doar „situațiile critice” (adică indicatorii al căror nivel este mult mai scăzut decât media, și care fie nu se ameliorează suficient de rapid, fie continuă să se deterioreze), numărul statelor membre semnalate s-au menținut la 14, precum în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2018 (chiar dacă setul de indicatori a fost mai redus în 2018; Estonia și Malta au părăsit acest grup, în timp ce Ungaria și Letonia i s-au alăturat). Numărul de provocări indică o îmbunătățire la toate nivelurile. În cele 14 domenii evaluate, sunt identificate, global, 118 cazuri de „situații critice”, „de supravegheat” sau cu „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, adică aproximativ 31 % din numărul total de evaluări (în comparație cu 33 % în JER 2018); dintre acestea, 41 sunt „situații critice”, reprezentând 10,6 % din totalul evaluărilor (față de 13 % în JER 2018)²¹.

În ceea ce privește cele trei mari dimensiuni care fac obiectul tabloului de bord, similar cu Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2018, semnalele de alarmă apar mai frecvent în domeniul **„sprijin public/protecție și incluziune socială”**, cu o medie de 9,8 cazuri (din care 3,5 „situații critice”) pentru fiecare indicator. Indicatorul **Copii sub 3 ani aflați în îngrijire formală** pare să fie indicatorul cu cele mai multe semnale de alarmă, respectiv în 12 state membre (dintre care 4 în ultima categorie).

Urmează dimensiunile **„egalitatea de șanse și de acces pe piața muncii”** și **„piețe dinamice ale forței de muncă și condiții de muncă echitabile”**, cu o medie de aproximativ 9 și 6,8 cazuri problematice per indicator (3,4 și, respectiv, 2 „situații critice” fiecare). În primul domeniu, indicatorii cu cele mai multe semnale de alarmă sunt **părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională și raportul dintre chintila superioară și cea inferioară** (10 cazuri). În al doilea caz, **veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu** apare ca indicatorul cu cele mai multe semnale de alarmă (12 pavilioane statistice).

²¹ Trendul de îmbunătățire este confirmat dacă cei doi noi indicatori („rata șomajului de lungă durată” și „veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu”) sunt excluși din rezultate, pentru a permite o comparație în ceea ce privește același set de indicatori. În acest caz, procentul general al cazurilor de „situații critice”, „de supravegheat” sau cu „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” din totalul evaluărilor este în continuare de 31 %, în timp ce procentul de „situații critice” crește ușor la 11 %.

În ceea ce privește anul precedent, situația statelor membre și gravitatea provocărilor respective diferă foarte mult. Grecia, România și Italia continuă să prezinte evaluări cu calificativele „situații critice”, „de supravegheat” sau cu „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” pentru zece sau mai mulți indicatori, dintre care calificativul „situații critice” este acordat pentru 6, 4 și, respectiv, 7 indicatori (a se vedea tabelul 1). Pentru aceste țări, provocările sunt răspândite uniform în toate cele trei domenii (cu toate acestea, performanțele „peste medie” sunt semnalate o singură dată pentru Grecia și Italia, în legătură cu rata abandonului școlar timpuriu și, respectiv, cu nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală; România are o „performanță peste medie” în legătură cu rata șomajului și „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor). În funcție de numărul total de provocări, urmează Croația și Spania (câte 9 provocări), Bulgaria (8 provocări) și Letonia (6 provocări). În schimb, Suedia se află în categoria „cele mai bune performanțe” sau „performanță peste medie” la 11 indicatori principali, fiind urmată de Republica Cehă și Țările de Jos (10 indicatori fiecare), Austria, Danemarca, Germania și Slovenia (8 indicatori fiecare).

În ceea ce privește **egalitatea de șanse și de acces pe piața muncii**, cele mai mari îmbunătățiri au fost înregistrate, în medie, în ceea ce privește rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială și rata NEET, în timp ce progresele au fost mai reduse în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii, diferența de gen în ocuparea forței de muncă și inegalitatea veniturilor (cu toate acestea, acest din urmă indicator arată prima scădere din perioada de după criză). Situația în funcție de fiecare indicator:

- Spania, Italia și România se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională, în timp ce Croația, Irlanda, Polonia și Slovenia au „cele mai bune performanțe”;
- Grecia, Italia și România au o „situație critică” la indicatorul diferențe de gen în ocuparea forței de muncă, în comparație cu Finlanda, Lituania și Suedia, care au „cele mai bune performanțe”;
- Bulgaria, Spania, Letonia și Lituania se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește inegalitatea veniturilor, în comparație cu cea mai bună performanță înregistrată de Republica Cehă, Finlanda, Slovenia și Slovacia;

- situația în ceea ce privește riscul de sărăcie sau de excluziune socială este critică în Bulgaria, Grecia și Lituania, în timp ce Republica Cehă și Finlanda au „cele mai bune performanțe”;
- Cipru, Croația, Grecia și Italia se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește NEET, în timp ce Austria, Republica Cehă, Germania, Țările de Jos, Slovenia și Suedia au „cele mai bune performanțe”.

În ceea ce privește **piețele dinamice ale forței de muncă și condițiile de muncă echitabile din UE**, în medie, situația s-a îmbunătățit în ultimul an pentru toți indicatorii, în special în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă și rata șomajului (atât la nivel global, cât și pe termen lung), venitul disponibil brut al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor și veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu. Situația în funcție de fiecare indicator:

- Grecia, Croația și Italia se confruntă în continuare cu o „situație critică” în ceea ce privește rata de ocupare a forței de muncă, în comparație cu Republica Cehă, Estonia, Germania, Țările de Jos, Suedia și Regatul Unit, care au „cele mai bune performanțe”;
- nicio țară nu are o situație critică în ceea ce privește rata șomajului (Cipru, Croația, Grecia și Spania sunt încadrate la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, în timp ce Italia este în categoria „de supravegheat”); pe de altă parte, Republica Cehă obține calificativul „cele mai bune performanțe”;
- Italia are o situație critică în ceea ce privește rata șomajului de lungă durată (conform metodologiei, nu există „cele mai bune performanțe”, în timp ce 14 țări au „performanță peste medie”);
- creșterea GDHI pe cap de locuitor este considerată a fi într-o „situație critică” în Grecia, Cipru și Italia, comparativ cu Bulgaria, Lituania și România, care au „cele mai bune performanțe”;
- situația în ceea ce privește veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu este considerată critică pentru Ungaria și Slovacia, în timp ce Austria, Germania, Luxemburg, Țările de Jos și Regatul Unit au „cele mai bune performanțe”.

În domeniul „**sprijinul public și protecția și incluziunea socială**”, situația s-a îmbunătățit în ultimul an în ceea ce privește disponibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor, nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală, competențele digitale și impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei. Situația în funcție de fiecare indicator:

- Bulgaria, Grecia, Italia, Letonia, Portugalia și România se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește capacitatea transferurilor sociale de a reduce riscul de sărăcie. Această situație contrastează cu cea din Danemarca, Finlanda, Ungaria și Irlanda, care au „cele mai bune performanțe”;
- Bulgaria, Republica Cehă, Grecia, Polonia și Slovacia obțin scoruri critice în ceea ce privește participarea copiilor cu vârsta de sub 3 ani la sistemul de îngrijire formală a copiilor, în comparație cu Franța, Luxemburg, Țările de Jos și Portugalia, care obțin „cele mai bune performanțe”;
- Letonia se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (pe baza metodologiei, nu a fost identificată nicio țară cu „cele mai bune performanțe”, dar 12 țări au obținut calificativul „peste medie”);
- Bulgaria, Croația și România se confruntă cu o „situație critică” în ceea ce privește nivelurile competențelor digitale, în timp ce Finlanda, Luxemburg, Țările de Jos și Suedia au cele mai bune performanțe.

Tabelul 1. Rezumatul principalilor indicatori ai tabloului de bord social

	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

Notă: actualizare din 29 ianuarie 2019. Nu sunt disponibile date privind creșterea GDHI pe cap de locuitor pentru HR, MT și PL; nu sunt disponibile date privind veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu pentru CY; datele privind nivelul competențelor digitale ale populației nu sunt disponibile pentru IT; participarea copiilor sub 3 ani aflați în îngrijire formală este considerată nefiabilă în cazul HU. Rupturile de serie și alte pavilioane statistice sunt menționate în anexele 1 și 2.

Caseta 1.

Analiză comparativă – situația actuală

Importanța analizei comparative ca instrument de sprijinire a reformelor structurale și de încurajare a convergenței ascendente în domeniile ocupării forței de muncă și sociale a fost recunoscută de Raportul celor cinci președinți din iunie 2015²² și a fost subliniată ulterior în documentul de reflecție privind aprofundarea UEM din mai 2017²³. Comunicarea din 26 aprilie 2017 privind instituirea unui Pilon european al drepturilor sociale²⁴ a identificat analiza comparativă ca un instrument-cheie pentru sprijinirea punerii în aplicare a pilonului în cadrul semestrului european. De atunci, au fost elaborate și discutate exerciții de analiză comparativă cu statele membre în mai multe domenii.

În special, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS) au convenit asupra unei metode comune care se bazează pe o abordare în trei etape: (1) identificarea principalelor provocări și a unui set de indicatori de rezultate de nivel înalt relevanți pentru domeniul de politică în cauză; (2) indicatori de performanță care permit analiza comparativă a performanțelor; (3) identificarea pârghiilor politice, care sunt însoțite de principii generale pentru orientările de politică și de indicatori specifici, dacă există. În această etapă, nu sunt stabilite valori de referință pentru pârghiile politice, întrucât scopul este de a permite comparații între statele membre.

²² *Finalizarea uniunii economice și monetare a Europei*, Raport întocmit de Jean-Claude Juncker, în strânsă colaborare cu Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi și Martin Schulz, 22 iunie 2015.

²³ COM(2017) 291 final.

²⁴ COM(2017) 250 final.

Cadrul de analiză comparativă privind prestațiile de șomaj și politicile active în domeniul pieței muncii a fost utilizat pentru prima dată în semestrul european din 2018. În acest context, în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă și în rapoartele de țară din 2018 a fost inclusă o analiză comparativă a caracteristicilor specifice de proiectare și a performanțelor sistemelor de prestații de șomaj, în special în ceea ce privește aspectele legate de eligibilitate și de adecvare. În urma aprobării de către Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), elementele cadrului legate de componenta de activare a sistemelor de ajutor de șomaj (de exemplu, condițiile disponibilității locurilor de muncă, legate de primirea ajutoarelor de șomaj) și de serviciile de pe piața muncii, care sprijină persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, sunt în prezent integrate în semestrul european 2019 și sunt expuse în prezentul raport.

În urma aprobării de către Comitetul pentru protecție socială (CPS), semestrul european 2019 înregistrează, de asemenea, integrarea deplină a cadrului de analiză comparativă privind prestațiile de venit minim, care cuprinde componentele de adecvare, acoperire și activare a schemelor de venituri minime, inclusiv în ceea ce privește relația acestora cu serviciile în natură (sănătate, educație și locuințe).

În sfârșit, acest ciclu al semestrului european beneficiază, pentru prima dată, de rezultatele cadrului de analiză comparativă privind competențele și învățarea în rândul adulților, care a fost convenit cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în octombrie 2018. În prezent se lucrează în cadrul comitetelor relevante la posibile cadre de evaluare comparativă suplimentare, cum ar fi adecvarea pensiilor, care urmează să fie utilizate în viitoarele cicluri ale semestrului.

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

Această secțiune prezintă o vedere de ansamblu asupra indicatorilor principali recentți privind ocuparea forței de muncă și situația socială și a măsurilor luate de statele membre în sectoarele prioritare identificate în Orientările UE privind ocuparea forței de muncă²⁵, adoptate de Consiliu în 2018. Pentru fiecare orientare, sunt prezentate evoluțiile recente cu privire la o selecție de indicatori principali, precum și măsurile de politică adoptate de statele membre. Pentru acestea din urmă, secțiunea folosește programele naționale de reformă pe 2018 ale statelor membre și surse ale Comisiei Europene²⁶. În absența unor indicații contrare, în raport sunt prezentate numai măsurile de politică puse în aplicare după iunie 2017. O analiză aprofundată a evoluțiilor recente de pe piața forței de muncă poate fi consultată în raportul „Labour Market and Wage Developments” (Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor) din 2018²⁷ și în raportul „Employment and Social Developments in Europe” (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa) din 2018²⁸.

²⁵ Decizia (UE) 2018/1215 a Consiliului din 16 iulie 2018 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

²⁶ Inclusiv baza de date LABREF, disponibilă la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁷ Comisia Europeană (2018). Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa. Raportul anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=8139&furtherPubs=yes>.

²⁸ Comisia Europeană (2018). Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa. Raportul anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene. Disponibil la adresa <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=ro&pubId=8110&furtherPubs=yes>.

3.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă

Această secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru promovarea cererii de forță de muncă și crearea de locuri de muncă. În primul rând, ea prezintă o vedere de ansamblu asupra ratei șomajului și a ratei de ocupare a forței de muncă din fiecare stat membru, în completarea analizei la nivelul UE din capitolul 1, pentru a pune în evidență importanța provocării reprezentate de crearea de locuri de muncă în diferite țări. În continuare, este examinată dinamica activităților independente, ca indicator al antreprenoriatului și ca sursă de creștere a ocupării forței de muncă în sine (aspecte ale activității independente legate de noile forme de muncă sunt discutate în capitolul 3.3). În fine, sunt analizate evoluțiile salariale și ale sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă, ca principali factori macroeconomici care influențează deciziile de angajare. Secțiunea 3.1.2 prezintă măsurile de politică puse în aplicare de statele membre în aceste domenii pentru a promova cererea de forță de muncă, inclusiv subvențiile pentru angajare.

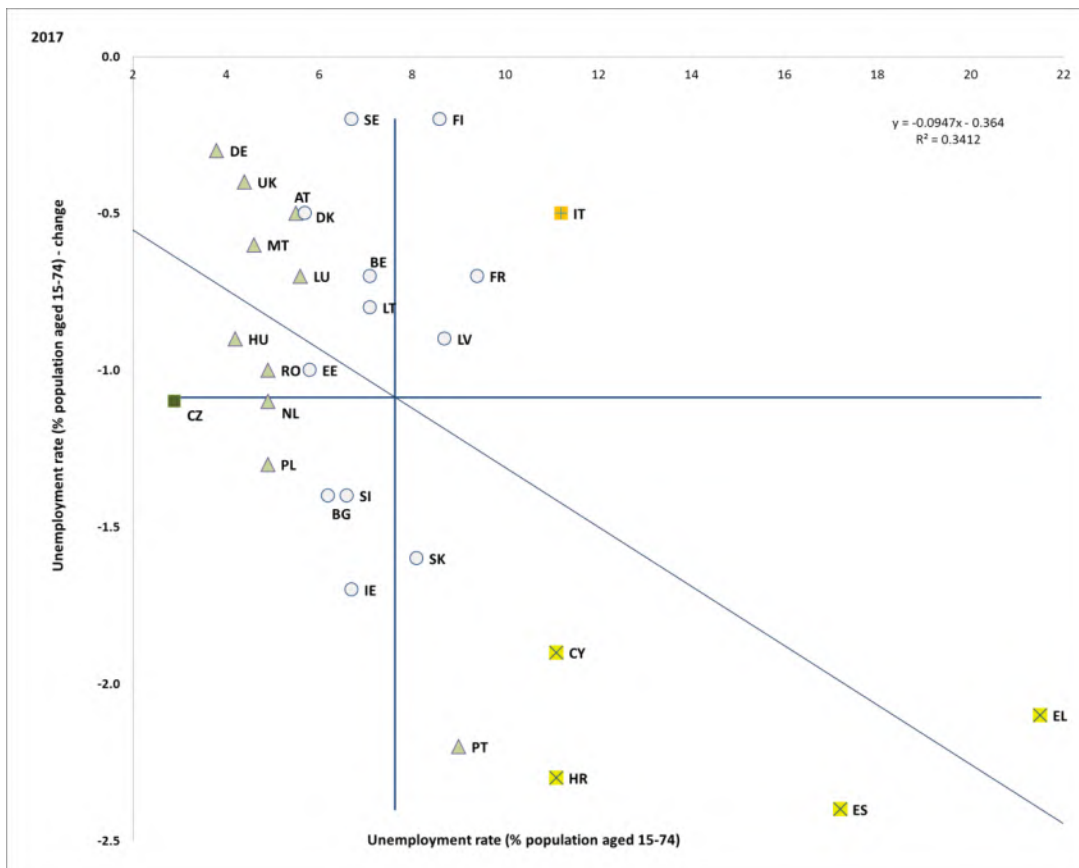
3.1.1 Indicatori principali

Scăderea ratei șomajului s-a accelerat în 2017. Pentru prima dată după criză, rata șomajului a scăzut în toate statele membre ale UE. O scădere mai rapidă decât media a avut loc în special în unele state membre care se confruntă cu o rată a șomajului extrem de ridicată – Grecia, Spania, Croația, Portugalia, toate înregistrând o reducere cu 2 puncte procentuale sau mai mult – ceea ce indică o tendință clară de convergență²⁹ către reducerea șomajului. Cu toate acestea, o scădere puternică a avut loc, de asemenea, în unele țări cu o rată scăzută de șomaj – cu mai mult de 1 punct procentual în Republica Cehă, Țările de Jos și Polonia. Astfel cum reiese din figura 4 (care analizează atât nivelurile, cât și variațiile, în conformitate cu metodologia convenită pentru evaluarea indicatorilor principali din tabloul de bord social³⁰), dispersia ratelor șomajului rămâne substanțială în 2017, cu valori de la aproximativ 3 % în Republica Cehă la 21,5 % în Grecia. De asemenea, rata șomajului rămâne ridicată în Italia, doar cu îmbunătățiri limitate față de 2016. În pofida scăderii constante începute în 2013, în multe state membre rata șomajului rămâne mult mai mare decât în 2008 (figura 5) – în special în Croația, Grecia, Cipru, Italia și Spania. Dimpotrivă, în 2017 în Germania, Ungaria și Polonia, rata șomajului a fost cu peste 2 puncte procentuale mai mică decât înaintea crizei.

²⁹ Pentru analiza cifrelor din tabloul de bord social în conformitate cu metodologia comună, raportul utilizează conceptul de convergență a nivelurilor sau „beta-convergență”. Aceasta se referă la situația în care indicatorii din țările cu performanțe mai slabe se ameliorează mai rapid decât în țările cele mai performante. Aceasta poate fi evaluată prin analizarea pantei liniei de regresie din diagrama de dispersie a nivelurilor în raport cu variațiile.

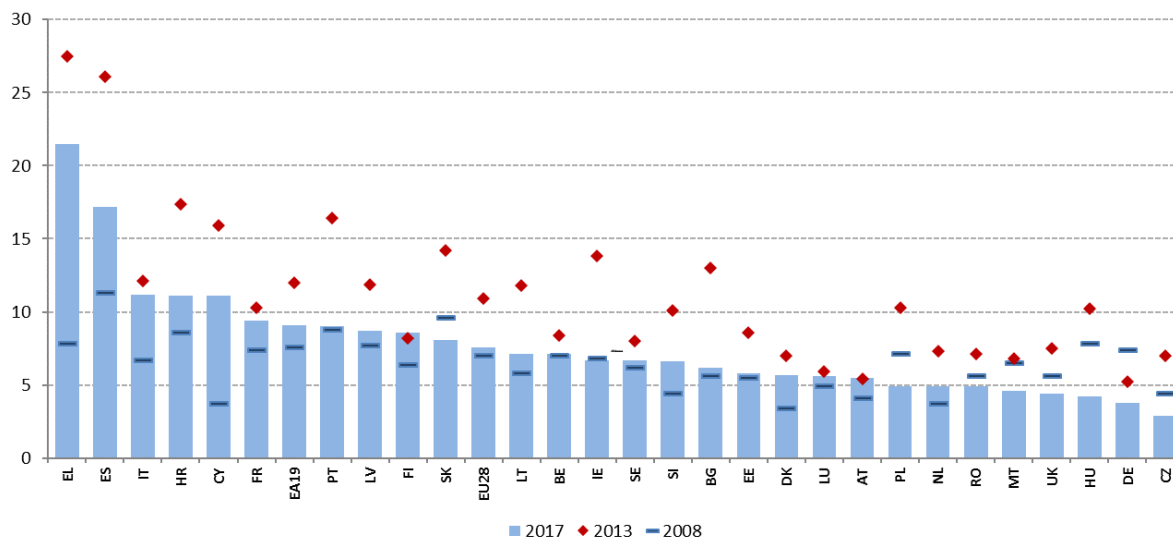
³⁰ A se vedea capitolul 2 și anexa 2 pentru detalii.

Figura 4 – Rata șomajului (15-74) și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Legenda este prezentată în anexă.

Figura 5 – Rata șomajului (15-74), comparație multianuală

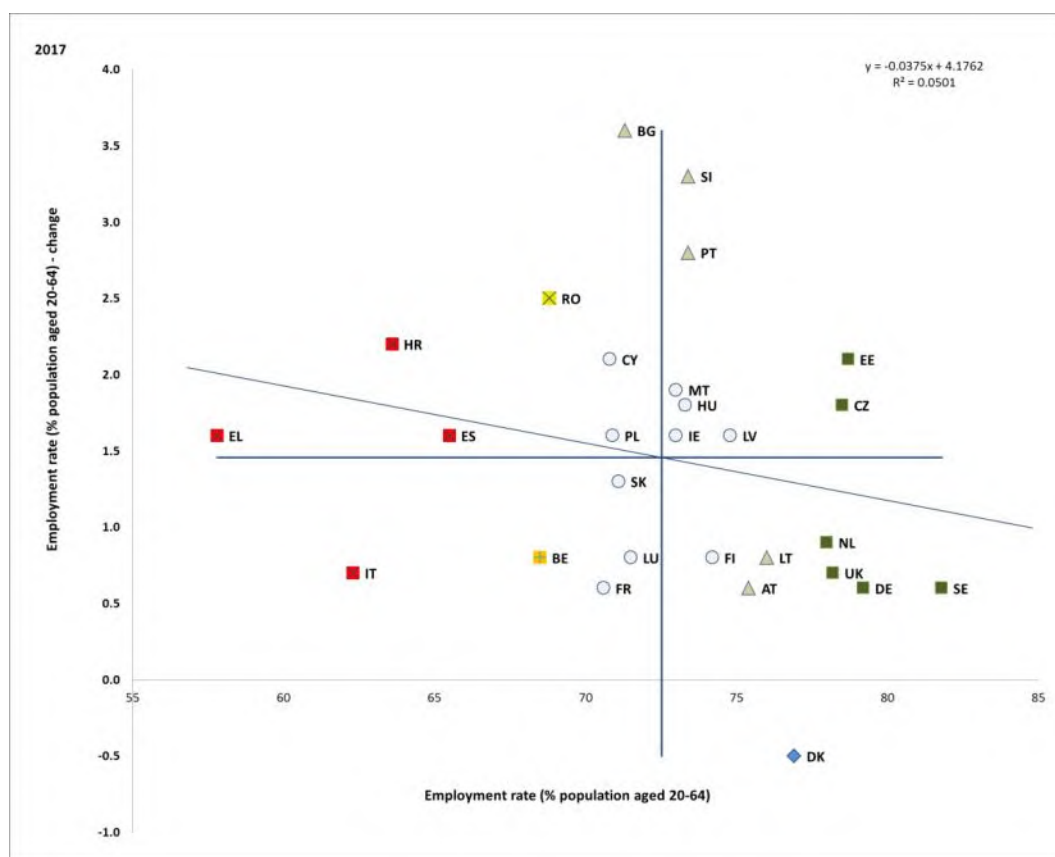


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Deși ratele de ocupare a forței de muncă au înregistrat creșteri puternice, există în continuare disparități semnificative. S-au înregistrat creșteri în 27 de state membre³¹. Astfel cum se arată în figura 6, ratele de ocupare a forței de muncă sunt doar parțial convergente: statele membre cu rate mai scăzute de ocupare înregistrează o creștere oarecum mai rapidă decât media – dar situația rămâne neuniformă. Ratele de ocupare (grupa de vârstă 20-64) sunt foarte diferite, variind de la 57,8 % în Grecia la 81,8 % în Suedia în 2017. La limita inferioară, rata ocupării forței de muncă rămâne mult sub media UE în unele dintre țările cel mai greu afectate de criză, și anume Grecia, Croația, Italia și Spania (încadrate la „situații critice”). Nouă țări depășesc deja ținta de 75 %, în timp ce primele șase cele mai bune performanțe (Suedia, Germania, Estonia, Republica Cehă, Regatul Unit și Țările de Jos) se apropie de 78 % sau depășesc acest nivel.

³¹ Danemarca a înregistrat o scădere de 0,5 puncte procentuale, care ar trebui interpretată cu prudență, deoarece statisticile sale privind ocuparea forței de muncă prezintă o ruptură de serie în 2017 și 2016 (a se vedea, de asemenea, anexele 1 și 2). Belgia prezintă și ea o ruptură de serie în 2017.

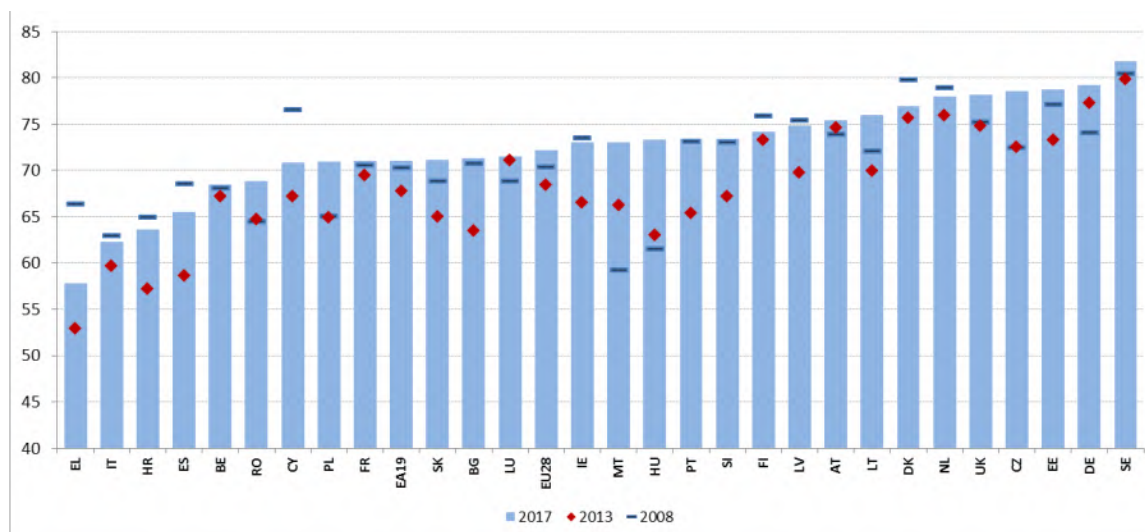
Figura 6 – Rata de ocupare a forței de muncă (20-64) și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Legenda este prezentată în anexă.

Ratele medii de ocupare a forței de muncă în UE sunt într-o creștere constantă din 2013, situându-se în prezent peste nivelul maxim atins înainte de criză. Ungaria și Malta, care au avut cele mai scăzute rate de ocupare a forței de muncă din UE în 2008, au înregistrat cele mai mari creșteri pe termen lung (+11,8 puncte procentuale și, respectiv, +13,8 puncte procentuale în 2017) și se află în prezent ușor peste media UE. Cu toate acestea, decalajele sunt în continuare ridicate. În special, în comparație cu rata șomajului, ratele de ocupare a forței de muncă în 2017 au rămas sub nivelul din 2008 în țările cele mai afectate de criză precum Grecia, Italia, Croația, Spania, Cipru și Irlanda (figura 7).

Figura 7 – Rata de ocupare a forței de muncă (20-64), comparație multianuală



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Creșterea durabilă a locurilor de muncă nu a afectat tendința de scădere pe termen lung a activităților independente. În cifre absolute, ponderea activităților independente a scăzut cu 0,5 % în 2017 (după o ușoară creștere în 2016³²). Aceasta a continuat să scadă, de asemenea, în termeni relativi, reprezentând 13,7 % din totalul forței de muncă în 2017 (în scădere de la 14,0 % în 2016 și 14,4 % în 2013). Ponderea bărbaților care desfășoară activități independente din totalul bărbaților angajați, la 17,2 %, rămâne mult mai mare decât cea a femeilor (9,7 %). Tendințele în ceea ce privește desfășurarea de activități independente sunt mai puțin negative dacă se exclud sectorul primar și industria prelucrătoare. În special, desfășurarea de activități independente a crescut în mod constant în ultimii zece ani în majoritatea sectoarelor legate de servicii.

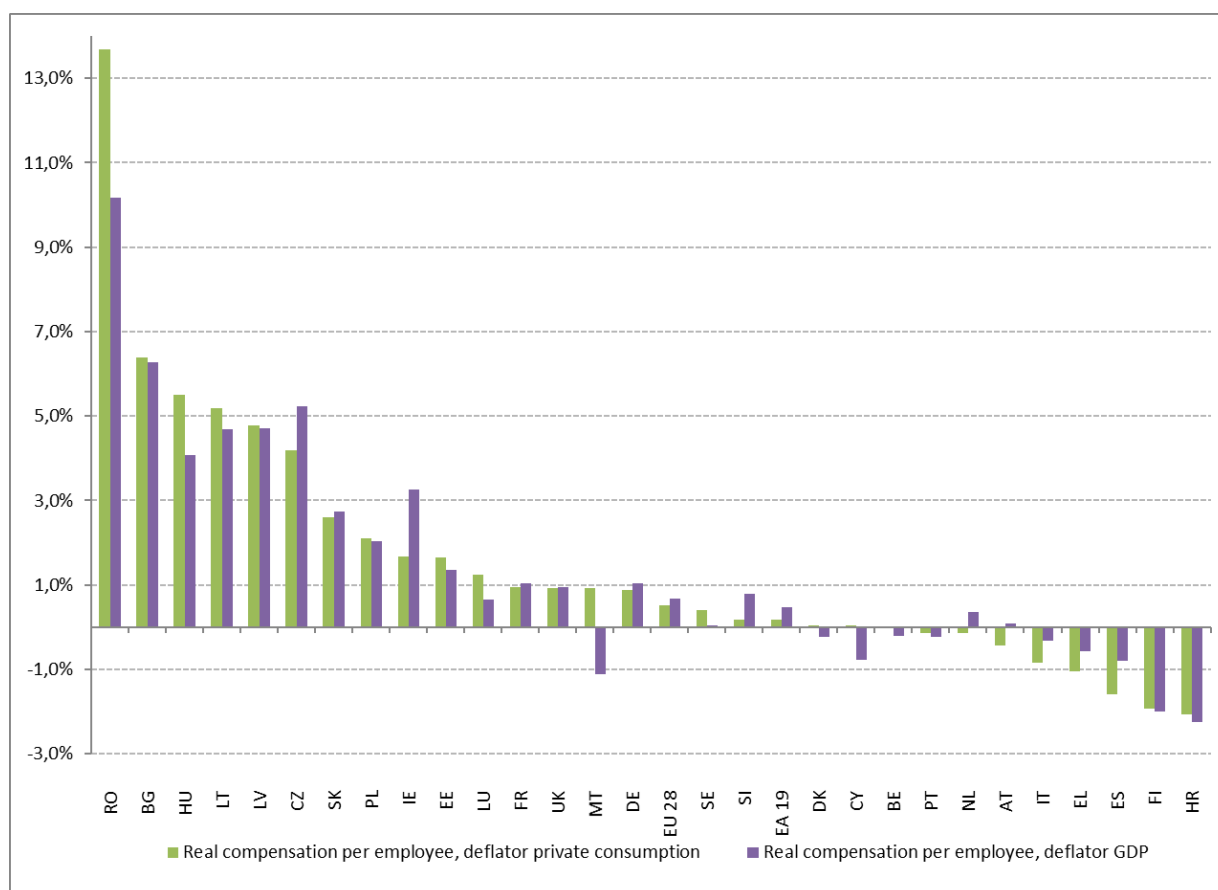
³² Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Cifrele globale reprezintă rezultatul evoluțiilor divergente între statele membre, sectoare și subgrupuri. Cu toate acestea, tendințele în ceea ce privește persoanele care desfășoară o activitate independentă nu par a fi legate de performanța în domeniul ocupării forței de muncă la nivelul statelor membre sau la nivel sectorial. În ceea ce privește categoriile de vârstă și de educație, evoluțiile reflectă într-o mare măsură componența variabilă a forței de muncă: activitatea independentă a continuat să scadă pentru persoanele între 15 și 49 de ani și a crescut semnificativ pentru persoanele între 50 și 64 de ani și cele de peste 65 de ani (+1,2 % și, respectiv, +4,0 %). Nivelul de educație este, de asemenea, un factor important, întrucât în 2017 numărul persoanelor care desfășoară activități independente a scăzut cu 3,2 % pentru persoanele absolvente de învățământ secundar superior și a crescut cu 1 % pentru persoanele cu studii superioare. În sfârșit, se înregistrează o creștere a numărului de lucrători născuți în afara UE care desfășoară activități independente. Aspecte legate de activitățile independente ca formă atipică de muncă sunt discutate în detaliu în capitolul 3.3.

Creșterea salariilor rămâne moderată în majoritatea statelor membre. Creșterea nominală a salariilor în UE a rămas scăzută în timpul redresării, dar a început să crească în 2017, remunerația pe angajat fiind în creștere cu 2,1 % în 2017 și 2,7 % în 2018 (conform previziunilor Comisiei din toamna anului 2018). Diferențele dintre țări sunt considerabile, salariile crescând în general mai rapid în statele membre cu niveluri mai scăzute și în cele care nu sunt membre ale zonei euro. Creșterea remunerației nominale pe angajat în 2017 a fost cea mai ridicată în România (16,0 %), Lituania (9,1 %), Ungaria (7,9 %), Letonia (7,9 %) și Bulgaria (7,5 %), indicând o convergență a salariilor între Europa de Est și Europa de Vest. La limita inferioară, salariile nominale au scăzut în Finlanda (-1,1 %) și Croația (-1,1 %) și au rămas stabile în Spania, Italia și Grecia.

În termeni reali, creșterea salariilor a încetinit în 2017 față de 2016, dar a prezentat o ușoară accelerare în 2018. În UE, salariile reale de consum (și anume, salariile ajustate pentru a ține cont de variația prețurilor de consum) au crescut cu 0,5 % în 2017, în scădere de la 1,2 % în 2016. În zona euro, salariile reale aproape au stagnat (+0,2 %). În opt țări s-a înregistrat o scădere a acestora: Spania, Italia, Grecia, Croația, Portugalia, Țările de Jos, Austria și Finlanda. Încetinirea față de 2016 a fost determinată în parte de creșterea prețurilor de consum, care nu a fost compensată de creșterea remunerațiilor. Cu toate acestea, chiar și atunci când se analizează salariile reale din sectorul producției (ajustate pentru a ține cont de deflatorul PIB), imaginea este aproape neschimbată, salariile reale înregistrând, în 2017, doar o creștere ușoară la nivelul UE (cu 0,7 %) și o scădere în zece țări (figura 8). În 2018, creșterea reală a salariilor a prezentat o ușoară mărire, ajungând la 1 % (conform previziunilor Comisiei din toamna anului 2018).

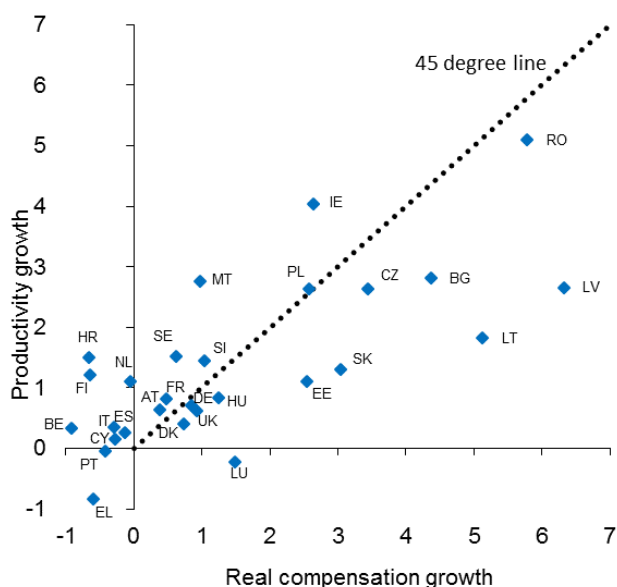
Figura 8 – Remunerarea reală pe angajat, IAPC și deflatorul PIB, variația anuală, exprimată în procente, în 2017



Sursa: Comisia Europeană, baza de date AMECO.

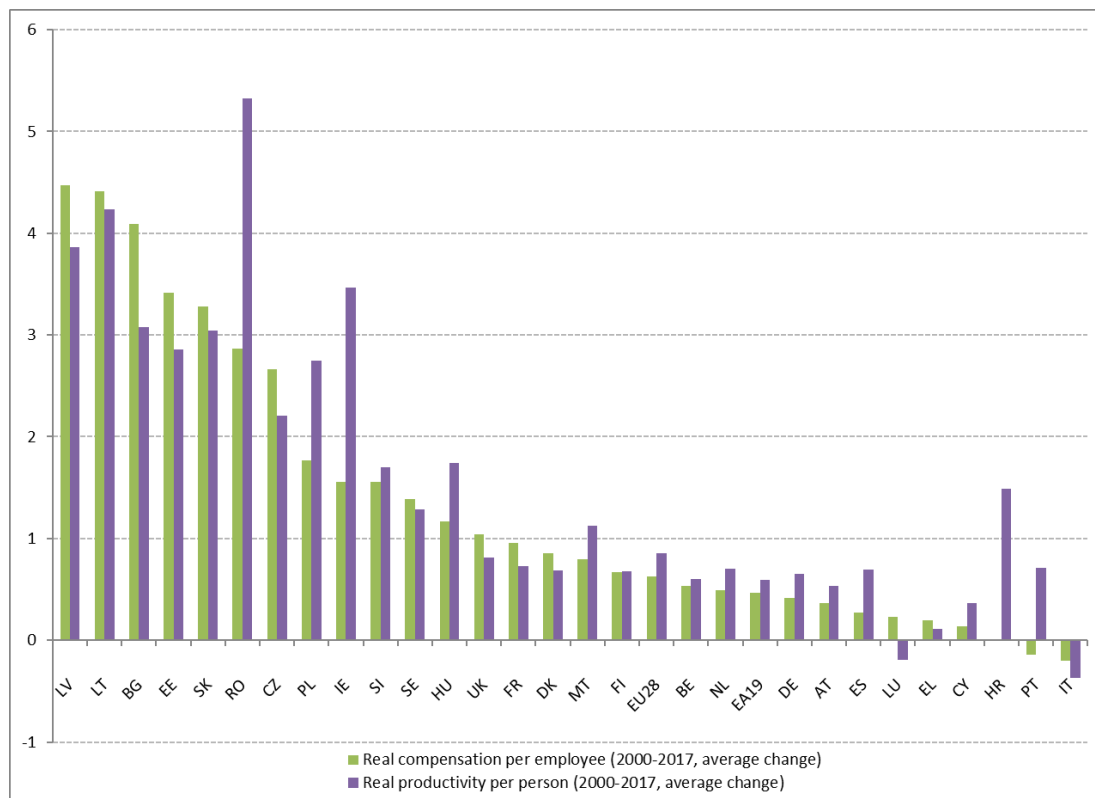
În anul 2017, creșterea salariilor reale a fost mai mică decât creșterea productivității în majoritatea statelor membre. Această tendință este confirmată, de asemenea, pe o perioadă de trei ani (figura 9) și într-o perspectivă pe termen mai lung (figura 10). În nouă țări (Belgia, Cipru, Croația, Finlanda, Grecia, Italia, Țările de Jos, Portugalia și Spania), creșterea salariilor reale a fost negativă în perioada 2015-2017. De asemenea, pe termen mai lung (2000-2017), evoluția salariilor reale a avut, în medie, un ritm mai lent decât cel al productivității. În Portugalia și Italia, salariile sunt încă sub nivelurile din 2000 în termeni reali. Tendința recentă este inversă pentru majoritatea statelor membre din Europa Centrală și de Est, unde, în ultimii trei ani, creșterea reală a salariilor (deflatată cu deflatorul PIB) a depășit creșterea productivității, parțial ca urmare a procesului de recuperare a decalajului față de țările cu venituri mai mari. În 2017, cea mai mare creștere a salariilor reale în raport cu creșterea productivității a fost observată în statele membre baltice, în Bulgaria și în Slovacia.

Figura 9 – Remunerarea reală pe angajat și productivitatea reală, ratele medii de creștere în perioada 2015-2016-2017



Sursa: Eurostat, conturile naționale (calculare proprii, din „Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa”, raport anual 2018)

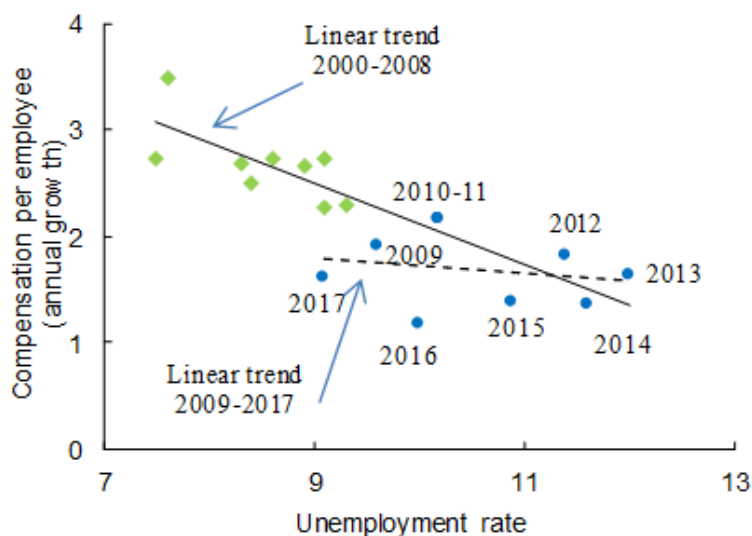
Figura 10 – Evoluția salariilor și a productivității, 2000-2017, variații medii %



Sursa: Eurostat, conturile naționale (calculare proprie).

Creșterea salarială rămâne sub nivelul așteptat pe baza ratei actuale a șomajului. În procesul de redresare, creșterea salarială a fost, în general, moderată și nu pare să reacționeze la scăderea ratei șomajului ca în ciclurile economice anterioare. Acest fenomen a fost numit „aplatizarea” aparentă a curbei salariale Phillips, și anume relația dintre creșterea salarială și rata șomajului. Astfel cum se arată în figura 11 pentru zona euro, aceasta sugerează că salariile au devenit mai puțin receptivă la rata generală a șomajului din economie.

Figura 11 – Curba Phillips pentru zona euro: rata de creștere a remunerației pe angajat, 2000-2017



Sursa: baza de date AMECO a DG ECFIN și Eurostat, ancheta forței de muncă (calculare proprii, din „Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa”, raport anual 2018)

Creșterea salarială nominală moderată în perioada redresării poate fi explicată prin inflația scăzută, creșterea redusă a productivității, efectul unor reforme ale pieței forței de muncă și rezervele rămase pe piața muncii. O parte semnificativă a moderării salariilor nominale poate fi explicată prin inflația scăzută (1,5 % în medie în perioada redresării, între 2010 și 2017, față de 2,2 % în perioada 2000-2007). În același timp, creșterea productivității reale a sporit într-o oarecare măsură (0,7 % în medie în perioada 2010-2017 față de 0,4 % în perioada anterioară crizei), dar a fost cuplată cu o rată a șomajului semnificativ mai mare (11,7 % în perioada de după criză față de 8,7 % în perioada anterioară crizei). În ansamblu, estimările recente sugerează că inflația, productivitatea și rezervele pieței forței de muncă explică în mare parte moderarea recentă a salariilor (FMI 2017³³; Comisia Europeană, 2018³⁴). Rezervele latente ale pieței forței de muncă, în special o pondere crescută a lucrătorilor cu fracțiune de normă subocupați, pot contribui la moderarea salariilor în unele state membre cu o rată scăzută a șomajului.

³³ FMI (2017), *World Economic Outlook* (Perspectiva economică globală), octombrie 2017.

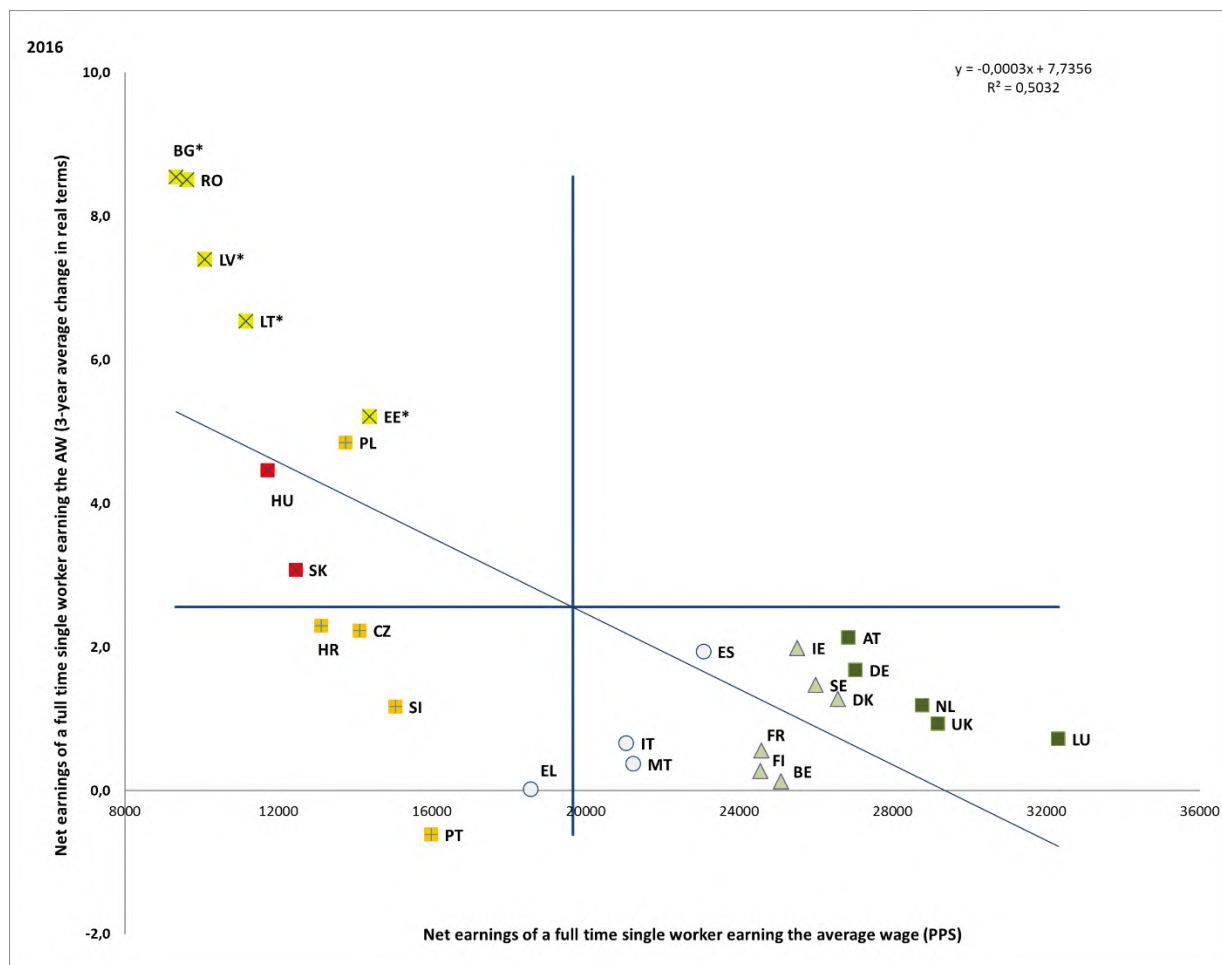
³⁴ Comisia Europeană (2018). *Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa*. Raportul anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

Câștigurile nete converg în Europa, cu o creștere rapidă în Europa Centrală și de Est și o creștere lentă în Europa de Vest și de Sud, în special în țările cele mai afectate de criză.

Convergența nivelurilor veniturilor salariale este esențială pentru asigurarea faptului că toate persoanele din UE ating un nivel de trai decent, așa cum susține Pilonul european al drepturilor sociale. Datele arată că acest proces de convergență are loc, deși într-un ritm lent, deoarece între statele membre persistă încă discrepanțe mari. Luând ca referință veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu, pe o perioadă de trei ani (2013-2016), veniturile nete³⁵ au crescut cel mai mult în unele țări caracterizate de cel mai scăzute niveluri. Din acest motiv, Bulgaria, România, Letonia, Lituania și Estonia au primit calificativul „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”. Slovacia și Ungaria, deși au înregistrat, de asemenea, creșteri mai mari decât cele medii, sunt marcate ca fiind „situații critice” în tabloul de bord social, având în vedere progresul mai lent. La celălalt capăt al spectrului, creșterea veniturilor nete a fost moderată (variind de la 0,7 % la 2,1 %) în toate țările cu „cele mai bune performanțe” (Luxemburg, Regatul Unit, Țările de Jos, Germania și Austria). Câștigurile nete au scăzut sau nu au crescut în Portugalia, Grecia și Belgia.

³⁵ Nivelurile câștigurilor nete sunt măsurate în standarde ale puterii de cumpărare (SPC) pentru a permite o comparație pertinentă între statele membre. Modificările sunt măsurate în moneda națională și în termeni reali. Acest indicator ar trebui citit și interpretat împreună cu alți indicatori, cum ar fi rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă, raportul dintre al cincilea și primul decil al distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți EPM/SPPM și JAF.

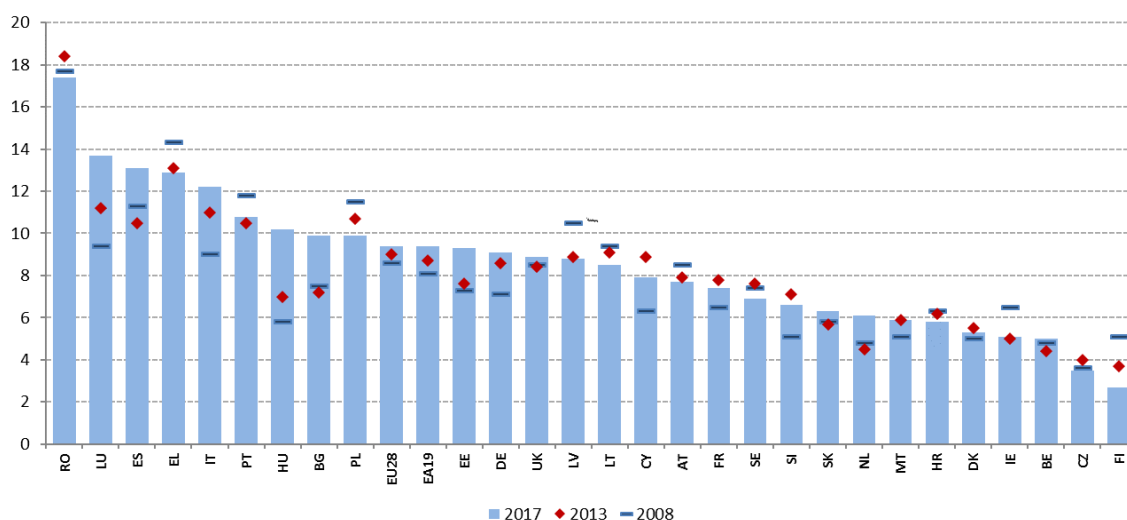
Figura 12 – Veniturile nete și variația anuală – media pe o perioadă de trei ani (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: OCDE (calculare proprii). Perioada: nivelurile din 2016 (media pe 3 ani) și modificările medii anuale pentru perioada 2013-2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Legenda este prezentată în anexă. Statele membre marcate cu un asterisc sunt cele în care costul unitar nominal al muncii (Nominal Unit Labour Cost, NULC) depășește pragul stabilit prin procedura privind dezechilibrele macroeconomice (PDM). Indicatorul PDM din tabloul de bord este variația procentuală pe o perioadă de trei ani a NULC. Pragul este de 9 % pentru țările din zona euro și de 12 % pentru țările din afara zonei euro. Nu sunt disponibile date pentru Cipru.

Riscul de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă rămâne cu mult peste nivelurile de dinainte de criză și este doar în ușoară scădere. Ponderea persoanelor care, deși au un loc de muncă, au un venit disponibil pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie a crescut de la 8,6 % în 2008 la 9,0 % în 2013 și la 9,4 % în 2017. Cel mai înalt nivel a fost înregistrat în România (17,4 %), urmată de Luxemburg, Spania, Grecia și Italia – toate cu niveluri peste 12 %. La celălalt capăt al spectrului, rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă este sub 5 % în Finlanda, Republica Cehă și Irlanda. Riscul de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă a continuat să crească în mai multe state membre în 2017, inclusiv (cu mai mult de 0,5 puncte procentuale) în Ungaria, Italia, Letonia, Slovenia, Belgia și Țările de Jos (a se vedea, de asemenea, capitolul 3.4).

Figura 13 – Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă, comparație multianuală



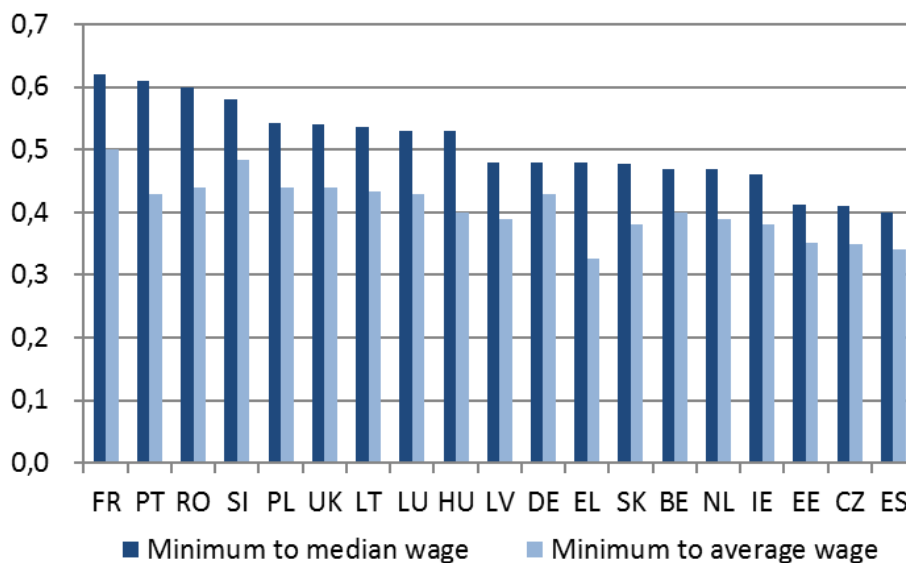
Sursa: Eurostat. Notă: pentru HR, sunt prezentate datele pentru 2010 în locul celor pentru 2008.

Dispersia salariilor pare a fi în general stabilă în Europa. Creșterea salarială, în special la nivelul inferior al grilei salariale, joacă un rol important în reducerea inegalităților în materie de venituri și a riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă. Dispersia câștigurilor brute, măsurată ca raportul între al cincilea și primul decil (D5/D1), a variat în 2016 de la 1,43 în Finlanda la 1,90 în Republica Cehă. Instituțiile care fixează salariile pot avea un impact asupra dispersiei salariilor. În special, negocierea colectivă mai puternică tinde să fie asociată cu o inegalitate mai mică a câștigurilor (Comisia Europeană, 2018³⁶). Acoperirea negocierii colective variază în întreaga Europă, reflectând diferite tradiții și instituții naționale. În 2015, procentul angajaților cu drept de negociere, calculat de OCDE, a variat de la 98 % în Austria la 7,1 % în Lituania.

³⁶ Comisia Europeană (2018). Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa. Raportul anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

În majoritatea statelor membre, salariile minime legale pot stabili o limită inferioară a distribuției salariale. Salariile minime pot crește participarea pe piața forței de muncă a anumitor grupuri și pot sprijini cererea agregată prin creșterea veniturilor familiilor cu câștiguri salariale reduse, care au o tendință mai pronunțată de consum. În același timp, salariile minime determină creșterea costurilor de angajare a unor lucrători cu salarii mici, ceea ce ar putea dăuna oportunităților de angajare ale grupurilor care, în mod obișnuit, câștigă salarii mici (de exemplu, lucrători tineri și slab calificați), în funcție de structura economiei și de situația macroeconomică. Salarii minime legale stabilite la nivel național există în majoritatea statelor membre, cu excepția Austriei, Ciprului, Danemarcei, Finlandei, Italiei și Suediei. Pentru comparație internațională, nivelul absolut al salariului minim nu este o măsură foarte utilă deoarece nu ține seama de diferențele dintre țări în ceea ce privește productivitatea muncii și prețurile. Prin urmare, este mai util ca salariul minim să fie analizat în raport cu salariul mediu sau median al unei țări. Figura 14 arată salariul minim ca procent din salariul median din statele membre ale UE, calculat de OCDE. Cele mai mari salarii minime, raportat la mediană, se găsesc în Franța, Slovenia, Portugalia, România și Luxemburg. Cele mai scăzute niveluri sunt observate în Spania, Republica Cehă, Estonia, Țările de Jos și Irlanda. Întrucât impactul potențial asupra ocupării forței de muncă și asupra condițiilor de viață este mai mare atunci când o mare parte a forței de muncă este vizată de salariul minim, acest indicator ar trebui să fie luat în considerare și în cadrul discuțiilor privind opțiunile de politică la nivel național. De asemenea, ar trebui luate în considerare măsuri specifice pentru reducerea riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă, cum ar fi prestațiile pentru exercitarea unei activități profesionale.

Figura 14 – Salariile minime ca procent din veniturile mediane și medii ale lucrătorilor cu normă întreagă (2017)

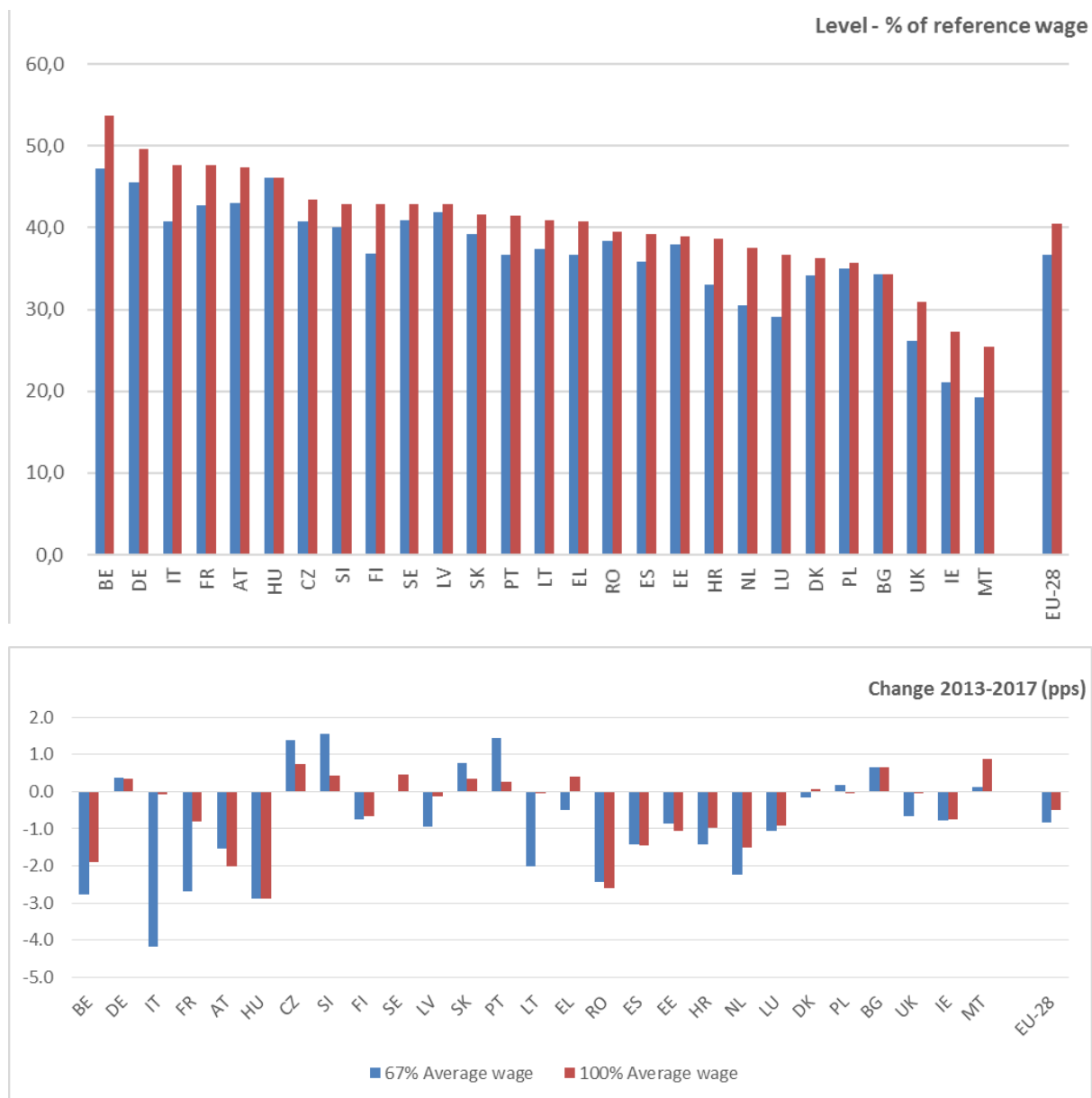


Sursa: OCDE. Note: AT, CY, DK, FI, IT și SE nu au salarii minime legale stabilite la nivel național. Pentru BG, HR și MT, OCDE nu a furnizat niciun fel de informații. Datele Eurostat indică faptul că, în 2017, salariul minim lunar ca proporție din valoarea medie a salariilor lunare a fost de 47,8 % în BG, de 40,6 % în HR și de 43,6 % în MT (industrie, construcții și servicii; date care nu pot fi comparate cu cifrele OCDE).

În ultimii ani, sarcina fiscală asupra veniturilor salariale în Europa a scăzut treptat, dar există diferențe semnificative între statele membre. În 2017, sarcina fiscală pentru un lucrător individual care a câștigat salariul mediu a variat de la mai puțin de 30 % în Irlanda și Malta până la 50 % în Belgia, Germania, Italia, Franța, Austria și Ungaria. Pentru lucrătorii cu venituri mai mici (definiți ca fiind lucrătorii care câștigă 67 % din salariul mediu), sarcina fiscală a variat de la aproximativ 20 % în Malta și Irlanda la peste 45 % în Belgia, Ungaria și Germania. Apar modele diferite în funcție de țări în ceea ce privește progresivitatea cotelor de impozitare și efectul redistributiv al sistemului fiscal (a se vedea secțiunea 3.4). În anul 2017, cele mai semnificative reduceri ale sarcinii fiscale pentru lucrătorii individuali care câștigă salariul mediu au avut loc în Ungaria (-2,1 puncte procentuale), Luxemburg (-1,8 puncte procentuale) și Finlanda (-1,2 puncte procentuale), în timp ce creșterea cea mai mare a fost înregistrată în Bulgaria (+0,6 puncte procentuale). Între 2013 și 2017, sarcina fiscală medie neponderată asupra costului forței de muncă a scăzut cu 0,5 puncte procentuale (cu 0,8 puncte procentuale pentru lucrătorii cu venituri mici, cu reduceri importante în Italia, Ungaria, Franța, Belgia, România și Țările de Jos). În aceeași perioadă s-a înregistrat o anumită convergență a nivelului sarcinii fiscale, diferența dintre cea mai mare și cea mai scăzută sarcină fiscală la nivelul salariului mediu scăzând cu 2,1 puncte procentuale și cu 2,9 puncte procentuale pentru lucrătorii cu venituri mici. Acest lucru se datorează, în principal, reducerilor mari din unele țări care au cotele cele mai ridicate (Belgia, Austria, Ungaria, precum și Italia și Franța, dar limitate la lucrătorii cu venituri mici). De asemenea, s-au înregistrat reduceri majore ale sarcinii fiscale în România și Țările de Jos. Creșterile sarcinii fiscale în aceeași perioadă au fost mai puțin pronunțate, dar au afectat în special lucrătorii cu venituri mici în Republica Cehă, Slovenia și Portugalia³⁷.

³⁷ Mai multe informații despre tendințele recente, inclusiv despre diferitele grupuri de venituri, pot fi consultate în: *Tax Policies in the European Union – 2018 Survey* (Politici fiscale în Uniunea Europeană – Anchetă 2018), Comisia Europeană, DG TAXUD.

Figura 15 – Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă, nivel în 2017 și variație 2013/2017



Sursa: Baza de date a Comisiei Europene și OCDE privind impozitele și prestațiile. Notă: datele sunt pentru gospodăriile cu un singur salariat (fără copii). Nu sunt disponibile date recente pentru Cipru. Date actualizate la 11 aprilie 2018.

3.1.2 Răspunsul politic

Mai multe state membre au recurs la subvenții pentru ocuparea forței de muncă pentru crearea de locuri de muncă, deși se înregistrează o anumită reducere, pe măsură ce condițiile pieței muncii se îmbunătățesc. Cele mai multe măsuri în acest domeniu sunt orientate către grupuri specifice care se confruntă cu probleme de integrare pe piața forței de muncă (de exemplu, tinerii, persoanele în vârstă, șomerii de lungă durată, migranții etc.) și constau în stimulente financiare acordate angajatorilor pentru angajarea lucrătorilor vizați. Mai multe state membre au introdus sau au confirmat subvenții pentru angajare specifice (mai multe detalii sunt disponibile în secțiunea 3.2). Unele țări au adoptat, de asemenea, subvenții pentru angajare pentru un public mai larg, și anume fără condiții de eligibilitate sau cu condiții mai puțin stricte, de regulă pentru a promova angajarea cu contracte de muncă pe durată nedeterminată. În Grecia, în 2017 și 2018 au fost lansate cicluri suplimentare de sisteme de lucrări publice, care se adresează persoanelor cel mai afectate de șomaj și prin care se urmărește îmbunătățirea aptitudinilor acestora prin consiliere, formare și certificare. Printre grupurile-țintă se numără refugiații și solicitanții de azil, iar în mai 2018 a fost lansat un nou program în domeniul protecției împotriva incendiilor forestiere. Programele suplimentare sunt axate pe angajarea absolvenților șomeri în sectorul public, pe furnizarea de subvenții către angajatorii din sectorul privat care angajează ca salariați lucrători care desfășoară o activitate independentă (cu contracte de prestare de servicii independente) și pe angajarea șomerilor din segmente diferite de vârstă (în principal cu înalte calificări). În Franța, numărul de contracte subvenționate a scăzut în continuare în 2018, de la 310 000 la 200 000, iar în prezent acestea sunt limitate la persoanele cele mai vulnerabile din sectorul nonprofit, inclusiv tinerii și șomerii de lungă durată. Începând cu anul 2018, sistemele existente de contracte subvenționate au fost revizuite și redenumite „Parcours Emploi Compétence”, amplificând dimensiunea lor de consiliere și instruire.

În acest context, din aprilie 2018, este testată o primă de angajare numită „Emplois francs” pentru angajarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din zonele urbane cele mai defavorizate („Quartiers Politique de la ville”) în zece zone, fără nicio altă condiție decât cea de a fi o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă cu reședința în zona respectivă. În plus, în contextul noului Plan de abordare a sărăciei, au fost luate măsuri suplimentare pentru integrarea pe piața muncii a persoanelor cu dificultăți sociale și de ocupare a forței de muncă („Insertion par l’activité économique”). Italia a introdus o reducere structurală a contribuțiilor pentru angajatorii care oferă un loc de muncă permanent sau stagii profesionale tinerilor sau șomerilor de lungă durată din regiunile sudice. Portugalia a instituit un set de stimulente financiare pentru angajări pe perioadă nedeterminată, sub forma unor scutiri parțiale de la contribuțiile sociale pentru anumite grupuri vulnerabile (tineri, șomeri de lungă durată, persoane în vârstă), și, de asemenea, un program de acțiune în vederea regularizării extraordinare a contractelor de muncă precare din serviciul public (administrația publică). În Ungaria, FSE contribuie la sporirea potențialului de ocupare a forței de muncă al întreprinderilor sociale prin stimulente și subvenții pentru crearea de locuri de muncă.

Unele state membre iau măsuri pentru promovarea antreprenoriatului și a întreprinderilor nou-înființate. În Grecia, se acordă subvenții pentru încadrarea pentru prima dată a angajaților de către tineri care desfășoară activități independente sau de întreprinderi conduse de tineri în vârstă de maximum 35 de ani. În plus, prin cadrul legislativ privind economia socială și solidară se sprijină dezvoltarea de entități în acest sector. În Letonia, o nouă lege stabilește principiile și regimurile de lucru principale ale întreprinderilor sociale. Se va acorda sprijin pentru aproximativ 200 de întreprinderi sociale. În plus, pragul cifrei de afaceri pentru plătitorii impozitului pentru microîntreprinderi a fost redus de la 100 000 EUR la 40 000 EUR, păstrând o rată unică de 15 %, din care 80 % este deviată spre cotizațiile obligatorii de asigurări de stat. În Ungaria, începând cu toamna anului 2017, este disponibilă o facilitate de împrumut (care poate fi combinată cu multe alte instrumente de finanțare) pentru a sprijini persoanele fizice să devină antreprenori sau întreprinderi sociale pentru promovarea extinderii activităților lor de piață. În Polonia, guvernul a adoptat un proiect de lege privind reducerea contribuțiilor la asigurările sociale pentru proprietarii de întreprinderi mici, așa-numitele mici contribuții de asigurări sociale ZUS. În Slovacia, a fost adoptată o nouă legislație privind condițiile de sprijin public pentru economia socială și întreprinderile sociale. În Bulgaria s-au adoptat noi prevederi legale cu privire la întreprinderile economiei sociale și solidare. Scopul este de a se mări gradul de angajare și incluziune socială a grupurilor vulnerabile prin stimulente oferite de stat și autoritățile locale. În Finlanda, începând cu 2018 prestația de șomaj va putea fi primită sub forma unui grant pentru înființarea unei noi întreprinderi, în timp ce beneficiarul lucrează ca antreprenor cu fracțiune de normă. În plus, este în curs de dezbatere calea de urmat pentru a înlesni înființarea de societăți de către șomeri. De asemenea, în multe state membre au fost luate măsuri pentru ca lucrătorii care desfășoară o activitate independentă să poată beneficia de drepturi sociale adecvate (a se vedea secțiunea 3.3 privind segmentarea pieței muncii).

Unele state membre au redus costurile cu forța de muncă prin reducerea sarcinii fiscale asupra acestor costuri, măsură care adesea vizează veniturile cele mai mici. Sarcina fiscală a fost abordată în principal în cazul persoanelor cu venituri scăzute, prin reforme care s-au axat pe impozitul pe venitul persoanelor fizice, adesea prin creșterea deducerilor fiscale (a cuantumului veniturilor scutite de impozit) sau prin introducerea progresivității în sistemul general. De exemplu, în Lituania a fost adoptată o reformă majoră care a modificat Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice, introducând progresivitatea în locul ratei forfetare anterioare și majorând cuantumul veniturilor scutite de impozit. În mod similar, în Letonia, o reformă fiscală majoră include înlocuirea cotei unice de 23 % a impozitului pe venitul persoanelor fizice cu un sistem progresiv. De asemenea, au fost majorate indemnizațiile neimpozabile. Estonia a introdus, de asemenea, indemnizații neimpozabile. Țările de Jos au anunțat o reformă privind impozitul pe venitul persoanelor fizice (PIT) care urmează să fie pusă în aplicare în cursul anilor 2019 și 2020. Aceasta include o reducere a numărului de categorii de impozitare de la patru la două, împreună cu o creștere a creditului fiscal general și a creditului fiscal pentru veniturile salariale. Reforma este de așteptat să reducă povara fiscală globală asupra veniturilor salariale, în special asupra nivelurilor de venituri medii și mai mari. În România, rata fixă a impozitului pe venitul persoanelor fizice a fost redusă de la 16 % la 10 % începând cu anul 2018, alături de modificări majore ale structurii contribuțiilor la asigurările sociale. Portugalia a introdus reforme ale impozitului pe venitul persoanelor fizice menite să reducă povara fiscală pentru persoanele cu venituri mici sau medii, inclusiv o creștere a numărului de categorii de impozitare. Alte state membre au introdus reforme cu un domeniu de aplicare mai restrâns. De exemplu, în Malta a fost adoptată o reducere a impozitului pe venit pentru veniturile salariale, cuprinsă între 40 EUR și 68 EUR, pentru persoanele care câștigă mai puțin de 60 000 EUR pe an, cea mai ridicată restituire fiscală fiind obținută de persoanele cu cele mai mici venituri. Regatul Unit a crescut deducerea personală la 11 850 GBP (aproximativ 13 400 EUR) pe an și pragul pentru rata mai ridicată de la 45 000 GBP (aproximativ 50 850 EUR) la 46 350 GBP (aproximativ 52 400 EUR). În Danemarca, acordul fiscal din 2018 consolidează stimulentele pentru a lucra cu normă întreagă, vizând în special șomerii și lucrătorii cu fracțiune de normă. În Cipru, prin Legea privind alocațiile pentru copii, modificată și în vigoare din ianuarie 2018, pragul de venit care dă dreptul la alocații pentru copii a fost majorat în funcție de numărul de membri ai familiei. Acest prag este fixat la 49 000 EUR pentru un singur copil aflat în întreținere și la 59 000 EUR pentru doi copii, crescând cu câte 5 000 EUR pentru fiecare nou copil.

De asemenea, unele state membre au intervenit în ceea ce privește sarcina fiscală asupra costului forței de muncă prin reducerea contribuțiilor la sistemul de asigurări sociale. În Franța, transformarea creditului fiscal pentru ocuparea forței de muncă și a competitivității într-o reducere directă cu 6 puncte procentuale a contribuțiilor la asigurările sociale cu salarii de până la 2,5 ori salariul minim va fi pusă în aplicare în 2019 (suplimentată de o reducere consolidată pentru salariile mai mici cu 4 puncte procentuale, amânată până în octombrie 2019). În Croația, baza pe care se calculează contribuția la asigurările sociale a angajatorului a fost redusă cu 50 % pentru lucrătorii care au fost angajați pe o perioadă de peste 12 luni cu salariul minim. Belgia a adoptat o reducere a contribuției la asigurările sociale pentru anumite tipuri de muncă în schimburi în sectorul construcțiilor. La un nivel mai general, sistemul de participare la profit din sectorul privat a fost înlocuit cu o nouă primă (o sumă sau un procentaj din salariu), care nu poate depăși 30 % din salariul brut total. Angajatorul este scutit de contribuțiile sociale pe aceste prime, în timp ce angajatul ar trebui să plătească o contribuție de solidaritate de 13,07 %. În Germania, persoanele cu venituri scăzute beneficiază, din ianuarie 2019, de reduceri ale contribuțiilor pe care le au de plătit la asigurările sociale. Persoanele ale căror venituri sunt cuprinse între 450 EUR și 1 300 EUR (anterior, 850 EUR) pe lună beneficiază de un „interval de tranziție” prelungit, în care contribuțiile la asigurările sociale sunt reduse. Plata unor contribuții reduse la pensie nu va mai antrena reducerea drepturilor la pensie. Se preconizează că aproximativ 3,5 milioane de angajați vor beneficia de această reformă. În Ungaria, contribuțiile la asigurările sociale au scăzut cu 2,5 puncte procentuale în 2018 (de la 22 % la 19,5 %), în cadrul acordului privind salariul minim la care au ajuns în 2016 partenerii sociali și guvernul.

Cadrele de stabilire a salariilor au făcut obiectul unor reforme majore în ultimii ani. În Grecia, după ieșirea din Programul Mecanismului european de stabilitate (MES) în august 2018, sunt reintroduse două principii de negociere colectivă, suspendate în 2011: posibilitatea de a extinde administrativ acordurile sectoriale asupra părților care nu sunt semnatare și principiul favorabilității (în cazul contractelor colective conflictuale, de exemplu la nivelul sectorului și al întreprinderii, prevalează cel mai favorabil pentru lucrător). În Croația, proiectul de propunere pentru Legea salarizării în serviciul public a determinat cadrul pentru sistemul de clase de plată și trepte de salarizare, precum și pentru evaluarea eficienței muncii. Franța, pe baza reformelor anterioare, a definit în continuare perimetrul fiecărui nivel de negociere colectivă. În viitor, negocierile la nivelul sectorului vor avea prioritate față de legea națională a muncii pentru stabilirea cadrului și a condițiilor de utilizare a contractelor pe durată determinată, a contractelor bazate pe proiecte și a perioadei de probă (a se vedea și capitolul 3.3). Acordul la nivel de întreprindere poate fi mai puțin favorabil decât cel la nivel de ramură, cu excepția a 13 domenii de negociere definite, inclusiv a salariilor minime sectoriale, în timp ce acordurile la nivel de ramură se aplică dacă nu se ajunge la un acord la nivel de întreprindere. Mai mult, acordurile cu majoritate de voturi la nivel de întreprindere pentru a păstra locurile de muncă („accords de competitivité”) sunt extinse în prezent dincolo de condițiile legate de timpul de lucru și includ, de asemenea, remunerații, permițând companiilor să concedieze angajații care refuză astfel de acorduri din motive reale și grave. În Italia, în martie 2018, un acord între principalele sindicate și organizațiile patronale a pregătit calea pentru o consolidare a negocierilor colective, prin definirea criteriilor de măsurare a reprezentativității asociațiilor partenerilor sociali. În Cipru, în 2018 a intrat în vigoare un nou acord privind indicele de ajustare a costului vieții, care a condus la creșteri limitate ale salariilor și la definirea unor criterii privind frecvența și natura ajustărilor periodice.

În Letonia, se stabilesc noi condiții pentru plata orelor suplimentare, cu implicarea partenerilor sociali, împreună cu negocierile privind salariile minime sectoriale. În Portugalia, împreună cu partenerii sociali s-a convenit asupra unui set de măsuri (care sunt discutate în prezent în Parlament) pentru a îmbunătăți domeniul de aplicare a negocierilor colective. În special, „băncile de ore” nu vor mai fi convenite de la caz la caz, ci în cadrul negocierilor colective sau al acordurilor de grup care vor fi încheiate după consultarea lucrătorilor (a se vedea, de asemenea, capitolul 3.3). În Spania, partenerii sociali au încheiat în iulie 2018 un acord salarial preliminar pentru 2018-2020, cu o creștere generală a salariului de 2 % (puțin peste rata preconizată a inflației) plus un alt 1 % în funcție de rezultatele, productivitatea și rata absenteismului întreprinderii/sectorului. România a făcut negocierile salariale obligatorii pentru toate întreprinderile. Irlanda a introdus posibilitatea unor negocieri colective pentru anumite categorii de lucrători independenți, Slovacia a reintrodus extinderea, în condiții specifice, a contractelor colective de nivel înalt la angajatorii neparticipanți, fără consimțământul acestora.

Pe măsură ce condițiile pieței muncii se îmbunătățesc, salariile minime au crescut în mai multe țări, însă se iau măsuri, de asemenea, pentru a face mai previzibile cadrele de stabilire a salariilor minime. Salariile minime legale au crescut în toate țările în care au avut loc modificări în perioada 2017-2018, cu excepția Germaniei, Greciei, Luxemburgului și Belgiei, unde s-a înregistrat o scădere în termeni reali³⁸. În ultimii ani, grupurile de experți au fost implicate în stabilirea salariului minim într-un număr tot mai mare de țări, inclusiv Germania și Irlanda. Malta va crea un astfel de grup în 2018 și o eventuală implicare a experților este discutată în Bulgaria și România. Estonia a adoptat măsuri de majorare a salariului minim pentru a se ajunge la 500 EUR în 2018 și la 540 EUR în 2019, fixând formula pentru majorările viitoare la previziunile oficiale în materie de productivitate a muncii și de creștere economică. Irlanda a majorat salariul minim pe economie cu 30 de cenți la 9,55 EUR pe oră, în urma avizului Comisiei pentru salariile mici, care a ținut seama inclusiv de dezvoltarea competitivității și de impactul asupra ocupării forței de muncă.

³⁸ Eurofound (2018) Salariul minim statutar 2018.

În Spania, o lege (convenită cu partenerii sociali) a majorat salariul minim în 2018 cu 4 % față de 2017. În 2019 a fost introdusă o nouă majorare, de 22,3 %, salariul minim ajungând astfel la 900 EUR pe lună. În Croația, pe lângă creșterea nivelului minim al salariilor și reducerea cotizațiilor de asigurări de sănătate plătite de angajatori, o nouă reglementare prevede că veniturile suplimentare (provenite din ore suplimentare, munca de noapte sau muncă în timpul zilelor de sărbătoare) sunt excluse din definiția salariului minim. Începând cu 2018, Letonia a introdus o creștere minimă a salariilor de la 380 EUR la 430 EUR pe lună. În Ungaria, în 2018, salariul minim a fost mărit cu 8 %, ajungând la 127 500 HUF – aproximativ 407 EUR –, iar salariul minim pentru lucrătorii calificați a fost mărit cu 12 %, ajungând la 138 000 HUF – aproximativ 440 EUR. În Slovacia, începând cu 1 ianuarie 2019 salariul minim va fi majorat la 520 EUR, în creștere de la 480 EUR. Republica Cehă a continuat să majoreze salariul minim în 2018 și 2019 (de la 12 200 CZK la 13 350 CZK, adică de la aproximativ 476 EUR la 520 EUR). În aprilie 2018, Regatul Unit a majorat salariul național de subzistență (la 7,83 GBP/oră, aproximativ 6,9 EUR), precum și salariul minim național pentru lucrătorii tineri. Salariul minim pentru lucrătorii tineri a fost majorat, de asemenea, în Țările de Jos, în timp ce Germania a introdus un salariu minim pentru lucrătorii temporari. În cele din urmă, Bulgaria a adoptat Legea privind ratificarea Convenției OIM 131, în vederea obținerii unui consens cu partenerii sociali privind dezvoltarea unui mecanism transparent de stabilire a salariului minim.

3.2. Orientarea 6: Consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe

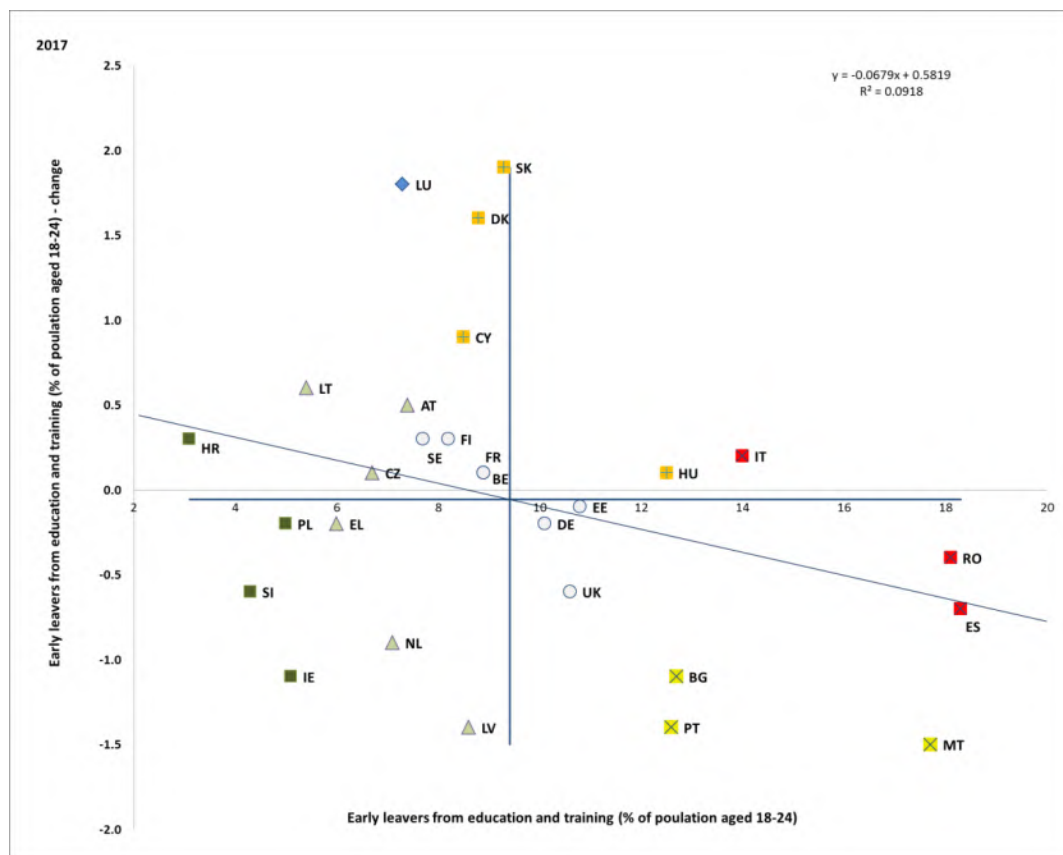
Această secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 6 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să creeze condiții pentru promovarea cererii de forță de muncă, a aptitudinilor și a competențelor. Secțiunea prezintă indicatorii privind nivelul de educație și formare profesională, rezultatele și impact asupra dezvoltării de competențe și asupra capacității de inserție profesională a forței de muncă și continuă cu prezentarea rezultatelor de pe piața forței de muncă pentru diferite grupuri subreprezentate pe această piață (de exemplu tinerii, lucrătorii în vârstă, femeile, persoanele provenite dintr-un context de migrație și persoanele purtătoare de handicap). Secțiunea 3.2.2 raportează măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii și măsurile care vizează respectivele grupuri.

3.2.1 Indicatori principali

Rata părăsirii timpurii a sistemelor de educație și formare profesională continuă să scadă de-a lungul anilor, deși tendința descendentă a încetinit recent și există diferențe mari între statele membre. Per ansamblu, rata medie de părăsire timpurie a școlii în UE a scăzut de la 14,7 % în 2008 la 11,9 % în 2013 și până la 10,6 % în 2017. Situația a rămas aproape stabilă în comparație cu anul precedent, când media UE era de 10,7 %. Optsprezece state membre au atins valoarea țintă a UE (<10 %), iar Germania (10,1 %), Regatul Unit (10,6 %) și Estonia (10,8 %) au ajuns la valori foarte apropiate de aceasta. În 2017, este vizibil în continuare un anumit grad de convergență între statele membre în ceea ce privește tendințele recente (figura 16), cu o scădere semnificativă a ratelor de părăsire timpurie a școlii (cu mai mult de 1 punct procentual) în Portugalia, Malta și Bulgaria (toate încadrate la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”), dar și unele creșteri majore în Slovacia (+1,9 puncte procentuale), Luxemburg (+1,8 puncte procentuale) și Cipru (+1 punct procentual)³⁹. Conform clasificării din tabloul de bord social, în pofida unor îmbunătățiri, situația rămâne „critică” în Spania (18,3 %) și România (18,1 %), precum și în Italia (14 %), unde rata a crescut ușor.

³⁹ Danemarca a înregistrat, de asemenea, o creștere de 1,6 puncte procentuale, care ar trebui interpretată cu prudență, deoarece statisticile prezintă rupturi de serie în 2017 și 2016 (a se vedea, de asemenea, anexele 1 și 2). Belgia și Malta prezintă și ele rupturi de serie în 2017.

Figura 16 – Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională (% din populația cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani) și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)

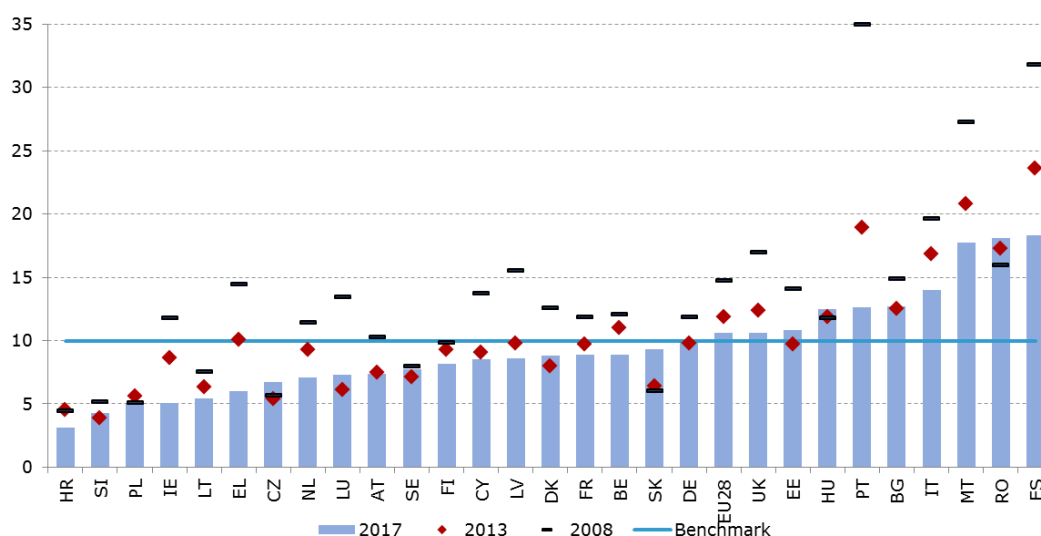


Sursa: Eurostat. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

În majoritatea statelor membre ale UE au fost înregistrate îmbunătățiri remarcabile pe termen lung, în special în cele care au prezentat anterior ponderi ridicate de părăsire timpurie a școlii. Din 2008 până în 2017, atât Irlanda, cât și Grecia au reușit să își reducă în mod semnificativ ratele de părăsire timpurie a școlii cu 6,6 și, respectiv, 8,4 puncte procentuale și sunt în prezent cu mult sub valoarea-țintă a UE.

În același timp, Spania (18,3 %) și Portugalia (12,6 %) și-au redus drastic ratele de părăsire timpurie a școlii cu 13,4 și, respectiv, 22,3 puncte procentuale începând cu 2008, chiar dacă nu și-au atins încă obiectivul. Printre țările cu niveluri ridicate de părăsire timpurie a școlii, numai România nu prezintă o evoluție majoră pe parcursul anilor, în timp ce Slovacia a înregistrat o creștere considerabilă de 3,3 puncte procentuale, deși în 2017 rămâne în continuare sub obiectivul principal al UE (figura 17).

Figura 17 – Părăsirea timpurie a sistemelor de educație și formare profesională, 2008-2017 (%)



Sursa: Eurostat, codul datelor online: [edat_lfse_14].

Există încă diferențe importante în ceea ce privește ratele de abandon școlar timpuriu între bărbați și femei și între persoanele născute în UE și persoanele de origine străină. În medie, în UE, 8,9 % dintre femeile tinere au părăsit școala la începutul anului 2017, în timp ce proporția bărbaților a fost de 12,1 %. Această diferență de gen este deosebit de pronunțată în Danemarca, Luxemburg, Italia, Portugalia, Malta, Estonia, Letonia și Spania (peste 5 pp.), Bulgaria, Ungaria și Slovacia fiind singurele state membre în care rata abandonului școlar este mai mică în cazul bărbaților decât în cazul femeilor. În același timp, ratele de abandon școlar timpuriu sunt mult mai ridicate în rândul elevilor care nu s-au născut în UE decât în rândul celor născuți în UE. În anul 2017, media UE în rândul persoanelor născute în UE a fost de 9,6 %, însă, pentru persoanele născute în străinătate, rata a fost de două ori mai ridicată.

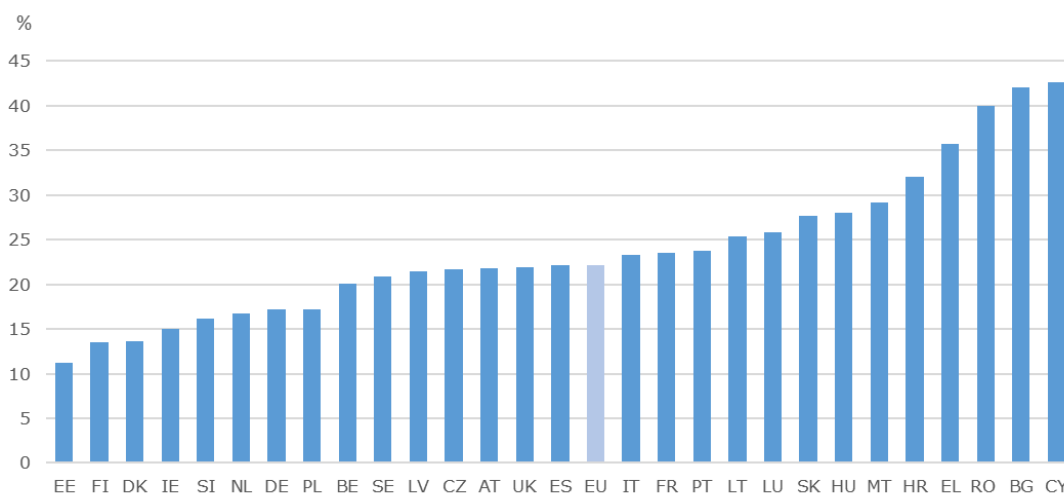
Ratele de abandon școlar timpuriu ale persoanelor care nu sunt născute în UE sunt foarte scăzute în Irlanda, Luxemburg și Țările de Jos – cu mult sub valoarea de referință de 10 % – în timp ce aceste rate sunt foarte ridicate în Spania (31,9 %) și Italia (30,1 %).

După mai mulți ani de progrese constante, ponderea persoanelor cu un nivel scăzut⁴⁰ de competențe de bază în rândul copiilor de 15 ani este în creștere. Programul OCDE privind evaluarea internațională a elevilor (PISA) din 2015 arată că în medie în UE ponderea elevilor cu rezultate sub nivelul de referință este de aproximativ 20 %, cu 19,7 % la citire, 22,2 % la matematică și 20,6 % la științe. Comparativ cu runda anterioară PISA din 2012⁴¹, situația s-a înrăutățit în toate cele trei domenii: cu 1,9 puncte procentuale la citire, 0,1 punct procentual la matematică și 4 puncte procentuale la științe. Persoanele cu rezultate slabe necesită sprijin suplimentar, întrucât acestea sunt cele mai expuse riscului de șomaj ulterior și de excluziune mai târziu în viață. În 2015, procentul elevilor cu rezultate slabe la matematică în UE a fost de 22,2 %, cu diferențe semnificative în rândul statelor membre. În timp ce în Estonia, Finlanda, Danemarca și Irlanda, mai puțin de 15 % din elevi aveau rezultate slabe la matematică, Cipru, Bulgaria, România, Grecia și Croația întâmpinau dificultăți, peste 30 % din elevi nereușind să atingă nivelurile de bază de competență la matematică (figura 18).

⁴⁰ PISA definește „elevii cu rezultate slabe” ca elevii în vârstă de 15 ani care, în ceea ce privește competențele de bază, înregistrează un scor sub nivelul de bază necesar pentru a participa pe deplin în societatea modernă (și anume, nivelul 2).

⁴¹ Evaluarea competențelor de bază ale elevilor de 15 ani este efectuată din trei în trei ani în cadrul Programului OCDE privind evaluarea internațională a elevilor (PISA).

Figura 18 – Procentul elevilor cu rezultate slabe la matematică, 2015

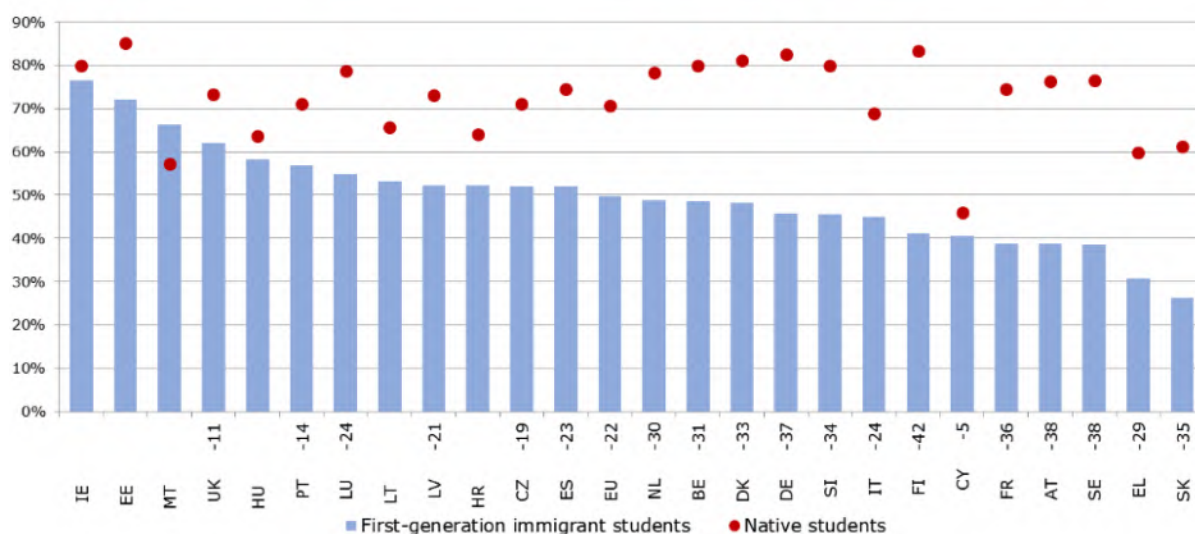


Sursa: OCDE. Notă: Țările sunt clasificate în ordinea crescătoare a proporției elevilor cu rezultate slabe la matematică. Media ponderată a UE calculată de DG EAC.

Rezultatele școlare sunt puternic influențate de statutul socioeconomic al elevilor și de contextul de migrație. Elevii cu statut socioeconomic inferior sau care provin dintr-un context de migrație sunt suprareprezențați în grupul elevilor cu rezultate slabe și întâmpină dificultăți în obținerea unui nivel de bază de competență în toate cele trei domenii. O analiză mai atentă a elevilor care au obținut nivelurile de bază în toate cele trei domenii în contextul unor situații nefavorabile arată că diferența de performanță dintre studenții autohtoni și cei născuți în străinătate este de 23 de puncte procentuale în UE, elevii autohtoni având rezultate mai bune în toate statele membre, cu excepția Maltei (astfel cum se arată în figura 19). În Finlanda, Suedia, Austria, Germania și Franța sunt înregistrate diferențe semnificative (între 35 și 40 de puncte procentuale), în timp ce diferența de performanță este mai mică de 15 puncte procentuale în Cipru, Regatul Unit și Portugalia. Rezultatele școlare slabe și inegalitățile legate de contextul socioeconomic reprezintă obstacole majore în calea îmbunătățirii capitalului uman, cu potențiale efecte secundare asupra nivelurilor de competențe.

Incluziunea romilor în educație rămâne o provocare, din cauza mai multor factori, printre care segregarea școlară, învățământul neinclusiv și obstacolele generate de sărăcia extremă sau de segregarea locuințelor. În pofida eforturilor de creștere a ratelor de participare și de reducere a abandonului școlar, rămân probleme importante în promovarea școlilor mixte din punct de vedere etnic și a măsurilor de desegregare. De remarcat, de asemenea, că un număr semnificativ de copii romi din Ungaria, Bulgaria, România și Republica Slovacă trăiesc în sărăcie extremă, fără acces la utilități publice de bază.

Figura 19 – Procentul elevilor care obțin un nivel de bază de competență, în funcție de contextul de migrație, 2015

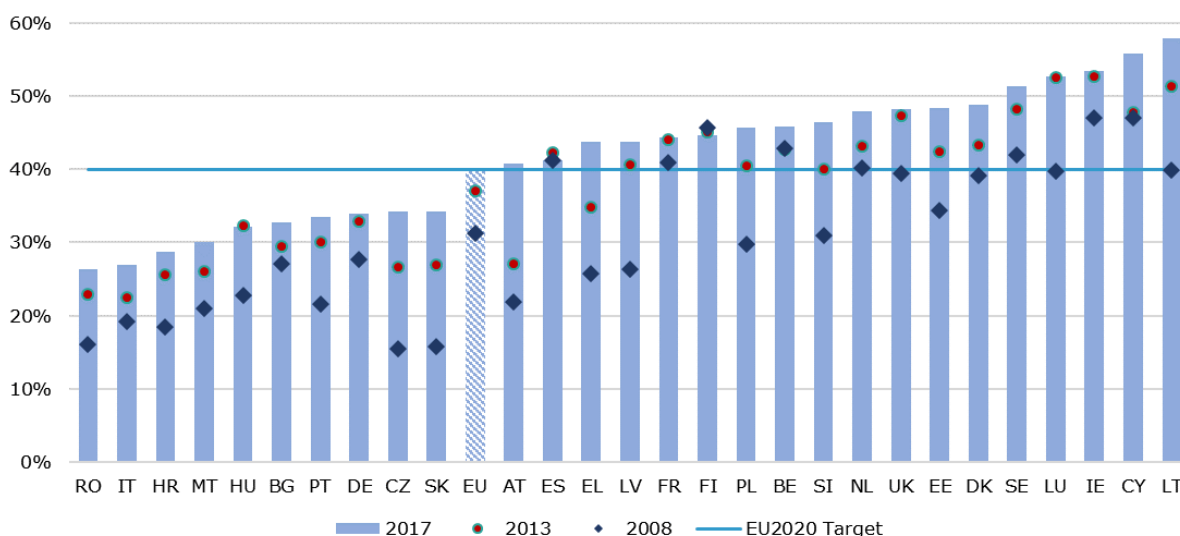


Sursa: OCDE (2018): Reziliența elevilor care provin dintr-un context de migrație: factori care definesc bunăstarea, figura 3.7.

Note: Diferențele semnificative din punct de vedere statistic sunt prezentate lângă numele țării/economiei. Sunt prezentate numai țările cu valori valide pentru elevii imigranți. Pentru media UE, această cifră se referă numai la subsetul de țări/economii cu informații valide despre ambele grupuri de elevi. Elevii care obțin cunoștințe academice de bază sunt elevi care obțin cel puțin nivelul doi de competență PISA la toate cele trei subiecte principale PISA – matematică, citire și științe. Țările și economiile sunt clasificate în ordinea descrescătoare a procentului de studenți imigranți de primă generație care obțin nivelurile de bază de competență în domeniile principale PISA.

Proporția persoanelor cu vârste între 30 și 34 de ani care au finalizat cu succes învățământul terțiar continuă să crească în UE, iar obiectivul principal de 40 % aproape a fost atins. În UE, 39,9 % din populația cu vârsta cuprinsă între 30 și 34 de ani avea studii superioare în 2017, ca urmare a unei creșteri treptate în ultimii ani. Rata de absolvire a învățământului terțiar a crescut în majoritatea statelor membre între 2013 și 2017. Numai în Spania (-1,1 puncte procentuale) și, într-o măsură mai mică, în Finlanda (-0,5 puncte procentuale) și Ungaria (-0,2 puncte procentuale), proporția populației cu o diplomă de învățământ superior a scăzut în aceeași perioadă. În schimb, în Slovacia, Grecia și, respectiv, Republica Cehă s-a înregistrat o creștere remarcabilă de 7,4 puncte procentuale, 6,5 puncte procentuale și, respectiv, 6 puncte procentuale. Dintre țările care înregistrează rate de absolvire a învățământului terțiar sub 40 %, doar România, Italia și Croația nu au atins 30 % (figura 20). În ansamblu, 15 dintre cele 28 de state membre și-au îndeplinit obiectivele naționale respective în 2017.

Figura 20 – Rata de absolvire a învățământului terțiar, 2008, 2013, 2017 și obiectivul Strategiei UE 2020

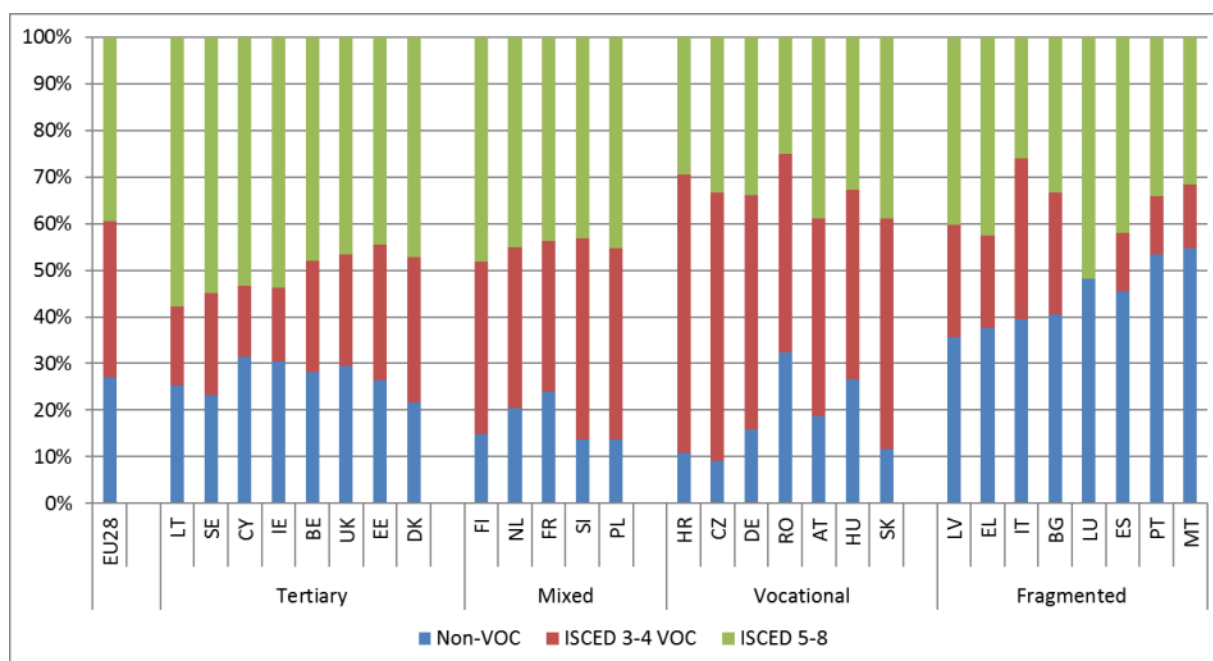


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă [edat_lfse_03]. Indicatorii acoperă ponderea populației totale cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care a absolvit cu succes învățământul terțiar (ISCED 5-8). Întreruperi de serii în 2014 din cauza introducerii noii clasificări ISCED; datele pentru 2017 referitoare la LU nu sunt fiabile din cauza dimensiunii reduse a eșantionului.

Femeile prezintă o rată mai ridicată de absolvire a învățământului terțiar decât bărbații și există diferențe importante între autohtoni și cei născuți în afara UE. În 2017, 44,9 % dintre femeile cu vârste între 30 și 34 de ani dețineau o diplomă de învățământ superior, față de 34,9 % dintre bărbați. Această diferență a crescut în ultimii 15 ani și este deosebit de importantă în Letonia, Lituania și Slovenia, unde rata de absolvire a învățământului terțiar de către femei este cu peste 20 puncte procentuale mai mare decât cea a bărbaților. În același timp, în aproape toate statele membre ponderea persoanelor născute în țară sau în interiorul UE este mai mare decât ponderea persoanelor născute în afara UE. În medie, această diferență se ridică la aproximativ 5,5 puncte procentuale, ceea ce indică provocări persistente în ceea ce privește echitatea, accesul și dimensiunea socială a învățământului superior.

Aproximativ o treime din tinerii adulți din UE dețin o calificare legată de o formă de educație și formare profesională (EFP). În 2016, 33 % din tinerii adulți din cadrul grupei de vârstă 30-34 au dobândit o calificare de orientare profesională la nivel de învățământ secundar superior. Așa cum se arată în figura 21, această cotă a depășit 40 % în țări precum Slovacia, Ungaria, Austria, România, Germania, Republica Cehă și Croația, al căror model de tranziție de la educație la ocuparea unui loc de muncă este puternic înrădăcinat în sistemul de învățământ profesional. Dimpotrivă, această cotă a fost relativ scăzută (sub 20 %) în țările al căror model este mai centrat în jurul învățământului terțiar (de exemplu, Lituania, Suedia, Cipru și Irlanda) sau cu o difuzare globală comparativ mai mică a calificărilor relevante pentru piața forței de muncă directe (de exemplu Malta, Portugalia, Spania, Luxemburg și Grecia).

Figura 21 – De la educație la locul de muncă: căi și sisteme de tranziție, 2016



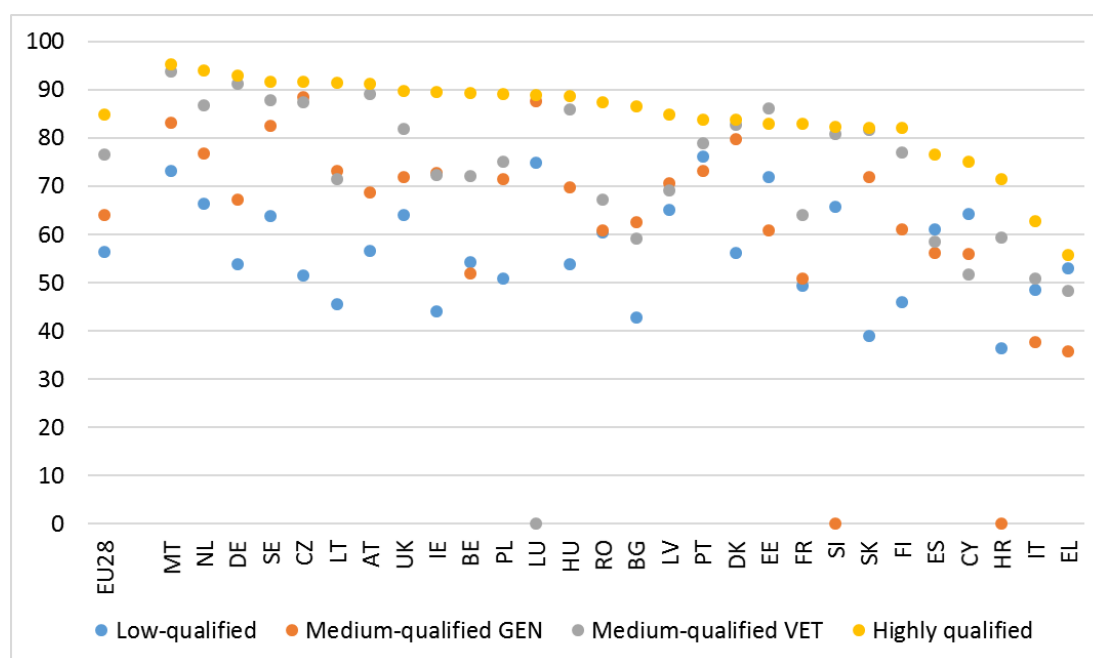
Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Codul datelor online: [Ifso_16feduc].

Notă: Calificările non-VOC includ calificări la niveluri ISCED 0-2 sau o calificare la nivel mediu (ISCED 3-4) cu o orientare generală; VOC ISCED 3-4 sunt calificări la nivel mediu (ISCED 3-4) cu o orientare profesională; ISCED 5-8 include un nivel ridicat de calificări în cadrul sistemelor de învățământ superior

Nu toată lumea are șanse egale de a dobândi competențele și calificările care sunt valoroase pe piața forței de muncă. În unele țări, mai mult de jumătate dintre tinerii cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani nu dețin o calificare – fie profesională, fie academică – în mod clar legată de piața forței de muncă. Acest lucru are un impact în ceea ce privește integrarea pe piața muncii. De exemplu (astfel cum se arată în figura 22), în timp ce persoanele cu calificări din EFP și din învățământul superior ating rate de ocupare în jur de sau peste 80 %, mai puțin de 70 % din cei cu diplomă de studii liceale cu o orientare generală sunt angajați după vârsta de 25 de ani. Persoanele fără diplomă de studii liceale sunt chiar mai dezavantajate, mai puțin de 60 % din acestea fiind încadrate în muncă după vârsta de 25 de ani.

O calificare relevantă pentru piața forței de muncă – fie academică, fie profesională – este din ce în ce mai importantă pentru adaptarea la o economie în rapidă schimbare și pentru satisfacerea cererii de înalte calificări. Rata de ocupare a absolvenților recentți cu studii superioare în 2017 a fost de 84,9 % și a depășit cu 0,9 puncte procentuale rata globală de ocupare a adulților de vârstă activă cu aceleași niveluri de studii. Numai în câteva state membre (Italia, Grecia, Croația, Cipru, Slovenia și Spania) proaspeții absolvenți de învățământ terțiar sunt încă dezavantajați, deși situația din toate aceste țări s-a îmbunătățit, cu excepția Croației. Nu cu mult în urmă, rata de ocupare a proaspeților absolvenți cu un nivel mediu de calificare profesională a fost de 76,6 %, cu 5,7 puncte procentuale mai mare decât rata globală de ocupare a adulților de vârstă activă cu nivel mediu de studii, ceea ce indică acordarea unei prime de angajare pentru proaspeții absolvenți de EFP. În schimb, rata de ocupare a celor cu un nivel mediu de calificare generală a fost de 64,1 %. Tinerii adulți care dețineau doar un nivel scăzut de calificare au fost și mai dezavantajați pe piața muncii, cu o rată de ocupare de 56,4 % în 2017.

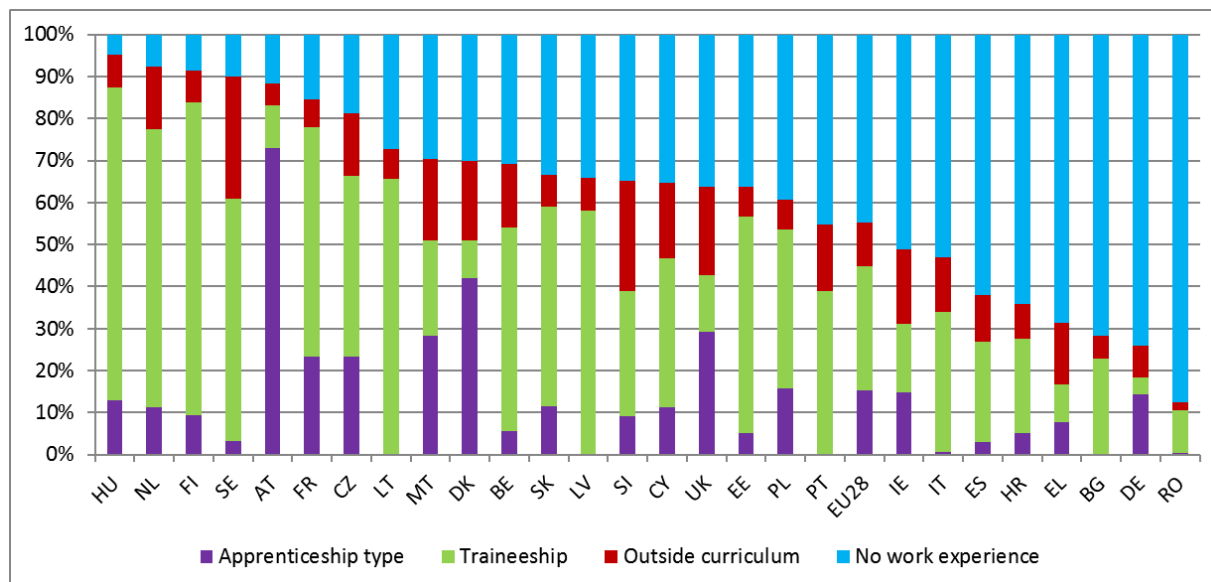
Figura 22 – Rata de ocupare a proaspeților absolvenți în funcție de nivelul de educație, 2017



Sursa: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă. Notă: tineri adulți cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani. Datele pentru persoanele cu un nivel scăzut de calificare includ toți tinerii adulți care nu sunt înscriși într-un program de învățământ sau de formare, indiferent cu cât timp în urmă au finalizat studiile. Datele pentru persoanele cu studii medii și superioare includ numai absolvenții care au finalizat studiile cu 1-3 ani înainte de anchetă.

O modalitate de a îmbunătăți rezultatele tinerilor pe piața forței de muncă constă în a le oferi oportunități de a câștiga experiență într-un mediu de lucru real – fie prin învățarea la locul de muncă în întreprindere, fie prin intermediul uceniciilor, care sunt legate de planul de învățământ al programului lor de studii. Cei care au o astfel de experiență în timpul studiilor își pot găsi mai ușor un loc de muncă și pot avea chiar posibilitatea de a candida pentru posturi mai avansate. Cu toate acestea, astfel cum se arată în figura 23, mai puțin de 50 % dintre cei care dețin o calificare EFP raportează că au dobândit o astfel de experiență pe parcursul studiilor. O proporție și mai mică dețineau o experiență de învățare la locul de muncă mai semnificativă, dobândită prin intermediul unei ucenicii. Cea mai mare pondere de elevi EFP care au acces la învățarea la locul de muncă (peste 90 %) se găsește în Ungaria, Țările de Jos, Finlanda și Suedia.

Figura 23 – Accesul la învățarea la locul de muncă și la stagiile de ucenicie în cadrul EFP, 2016



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Codul datelor online: [lfsa_16feduc]. Note: tineri adulți cu vârste cuprinse între 15 și 34 de ani, care au o calificare profesională la nivel de învățământ secundar superior sau postliceal neterțiar. Nu sunt disponibile datele pentru LU. Nu sunt disponibile datele pentru „Ucenicie” în BG, LV, LT și PT. Datele pentru DE ar putea să nu fie reprezentative din cauza numărului mare de non-răspunsuri.

De asemenea, adeseori adulții slab calificați sunt dezavantajați în mod semnificativ pe piața forței de muncă în comparație cu colegii lor care au rămas mai mult timp în sistemul de educație. În UE, raportul dintre adulții slab calificați și numărul de locuri de muncă care necesită niveluri scăzute de calificare este în medie de 3 la 1 (tabelul 2). Cu alte cuvinte, există de trei ori mai mulți adulți cu nivel scăzut de calificare decât locuri de muncă care necesită un nivel scăzut de calificare. Problema pare a fi mai presantă în țări precum Malta, Portugalia, Grecia, Italia și Spania, cu un raport mai mare de 4. Aceasta poate conduce, în cele din urmă, la o mai slabă păstrare a lucrătorilor pe piața forței de muncă, la o incidență mai mare a muncii nesigure, la o rată ridicată a șomajului și la riscul de a se retrage complet de pe piața forței de muncă.

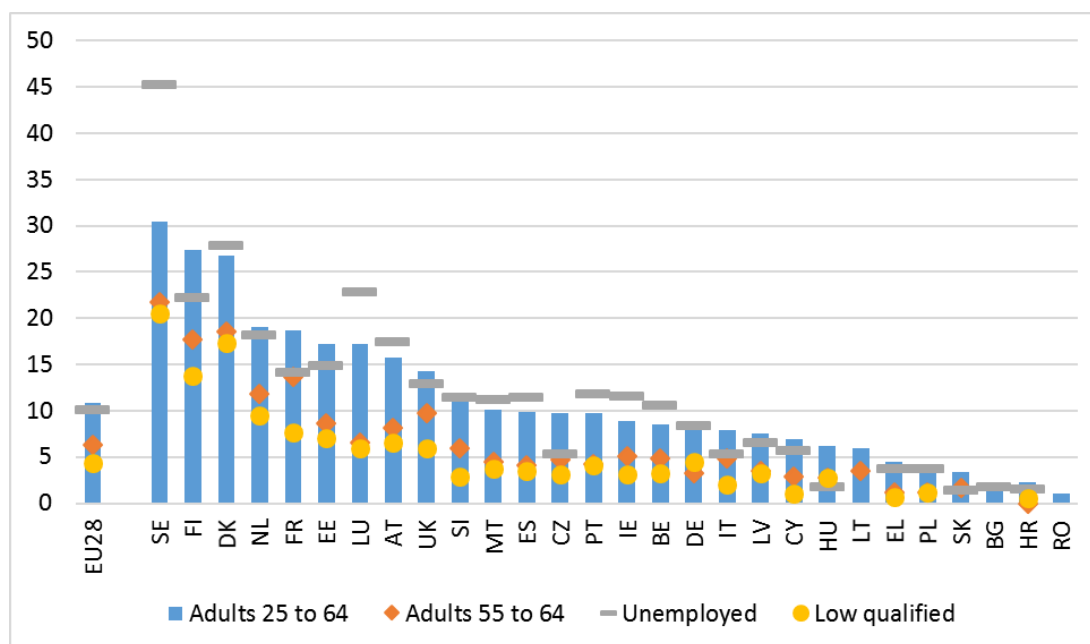
Tabelul 2. Numărul de adulți slab calificați și de locuri de muncă cu nivel scăzut de calificare din UE.

	Adulți slab calificați cu vârste între 25 și 64 de ani (mii)	Total locuri de muncă slab calificată (mii)	Raport
UE28	61 353,0	20 210,6	3,0
Malta	125,8	17,6	7,1
Portugalia	2 897,3	490,0	5,9
Grecia	1 583,2	268,0	5,9
Italia	12 834,9	2 517,8	5,1
Spania	10.654,1	2.409,0	4,4
Suedia	751,0	231,1	3,2
România	2.417,4	776,4	3,1
Belgia	1.386,0	449,6	3,1
Croația	366,5	119,4	3,1
Franța	7.200,6	2.692,9	2,7
Luxemburg	64,8	24,6	2,6
Țările de Jos	1.902,2	742,0	2,6
Regatul Unit	6.744,3	2.641,3	2,6
Irlanda	443,0	176,3	2,5
Finlanda	329,0	148,3	2,2
Austria	728,4	337,3	2,2
Slovenia	140,7	67,5	2,1
Bulgaria	677,2	333,0	2,0
Germania	6 116,8	3 154,2	1,9
Ungaria	857,9	460,4	1,9
Danemarca	527,3	302,3	1,7
Cipru	88,1	53,5	1,6
Estonia	80,4	51,5	1,6
Polonia	1 617,0	1 041,6	1,6
Republica Cehă	367,2	266,3	1,4
Slovacia	272,2	217,3	1,3
Letonia	100,7	106,7	0,9
Lituania	79,4	115,1	0,7

Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă 2017

Persoanele slab calificate și persoanele în vârstă sunt mai puțin susceptibile de a participa la programele de învățare pentru adulți. În anul 2017, rata de participare la învățarea în rândul adulților în UE pentru persoanele slab calificate și persoanele în vârstă a fost de două ori mai mică decât rata generală de participare de 10,9 % (figura 24). Chiar și șomerii, care ar trebui să fie un grup-țintă deosebit de relevant pentru recalificare, sunt mai puțin susceptibili de a participa la învățare decât un angajat obișnuit. Această tendință este vizibilă, de asemenea, în țările în care participarea globală la învățarea în rândul adulților este apropiată de media UE sau mai mare.

Figura 24 – Participarea la învățarea în rândul adulților pe grupuri demografice

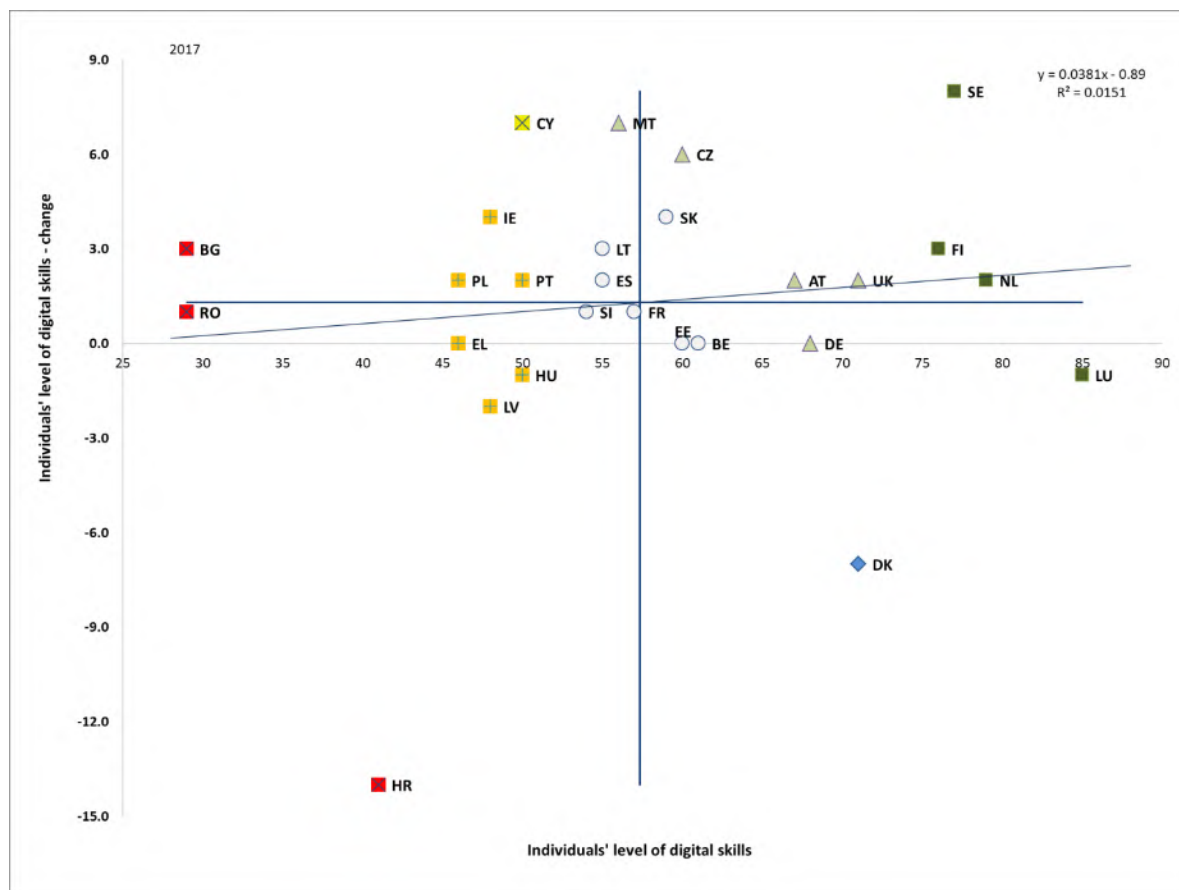


Sursa: Ancheta UE asupra ocupării forței de muncă, 2017

Nivelul competențelor digitale nu crește rapid, iar diferența persistentă dintre persoanele cu cele mai bune performanțe și cele care au performanțe slabe indică o Europă digitală cu două viteze. În medie, în UE, 57 % din populația cu vârste cuprinse între 16 și 64 de ani deținea cel puțin competențe digitale de bază în 2017. Competențele digitale scăzute pot avea un impact asupra productivității și potențialului de creștere, dar și asupra excluziunii sociale pentru o parte semnificativă a populației, având în vedere evoluția modalităților de realizare a serviciilor și impactul tehnologiei asupra domeniului muncii.

Nivelul este deosebit de scăzut în Bulgaria, România și Croația („situații critice”). În alte șase țări (Grecia, Polonia, Portugalia, Letonia, Irlanda și Ungaria, toate încadrate la „de supravegheat”), el este relativ mai ridicat (în jur de 50 %), dar totuși scăzut în comparație cu media. Cele mai bune performanțe se regăsesc în Luxemburg, Țările de Jos, Suedia și Finlanda, cu rate peste 75 %.

Figura 25 – Proportia populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Nu există date disponibile pentru IT.

Furnizarea de orientări privind oportunitățile de învățare poate stimula în mod eficace cererea individuală și participarea la învățare. Cadrul de analiză comparativă privind competențele și învățarea în rândul adulților⁴² a identificat furnizarea de orientări privind oportunitățile de învățare ca o pârghie politică esențială pentru a încuraja participarea adulților la învățare. Conform ultimelor date (2016) privind accesul la serviciile de orientare pentru învățare, astfel cum sunt furnizate de Ancheta privind educația adulților⁴³, există o puternică relație pozitivă între ponderea adulților (în vârstă de 25-64 de ani) care beneficiază de orientare și ponderea celor care participă în cele din urmă la învățare⁴⁴. În timp ce serviciile publice de orientare reprezintă un instrument de politică comună în majoritatea statelor membre, acoperirea acestora în ceea ce privește accesul variază considerabil de la o țară la alta. În special, astfel cum se arată în figura 26, în 2016, ponderea adulților care au primit informații sau sfaturi gratuite privind oportunitățile de învățare de la instituții sau organizații în ultimele 12 luni a variat de la 1,5 % în România la aproape 56 % în Suedia (media UE: 24,3 %).

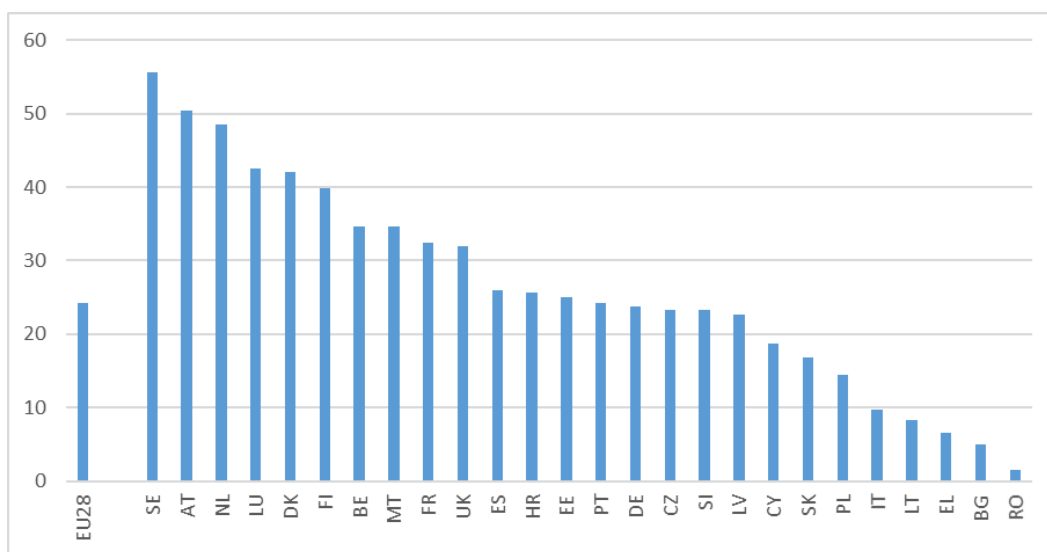
⁴² DG EMPL a colaborat cu statele membre (în consultare cu DG EAC) pentru a elabora un cadru cuprinzător pentru evaluarea comparativă a competențelor adulților și a sistemelor de învățare în rândul adulților în UE, dintr-o perspectivă transnațională. Cadrul se bazează pe o abordare în trei etape, aprobată de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) și Comitetul pentru protecție socială (CPS) în iunie 2017. Într-o primă etapă, sunt discutate provocări cheie majore în domeniul competențelor și învățării în rândul adulților și este identificat un set de indicatori de rezultat de nivel înalt (ratele de ocupare a forței de muncă, productivitatea și discrepanța competențelor). Într-o a doua etapă, se identifică un set de indicatori de performanță, inclusiv procentul de adulți cu calificări medii și înalte, participarea adulților la învățare, competențele digitale și ponderea locurilor de muncă care necesită calificări medii și înalte. Pentru a treia etapă, este urmată o abordare tematică pentru a identifica pârghiile-cheie de politică care sunt eficace în îmbunătățirea performanței competențelor adulților și a sistemelor de învățare: furnizarea de orientări privind oportunitățile de învățare; inițiative menite să implice în învățare grupuri defavorizate, cum ar fi șomerii și persoanele slab calificate; și măsuri de susținere/stimulare a întreprinderilor în formarea personalului acestora. Acești din urmă indicatori sunt prezentați în această secțiune.

⁴³ Datele acoperă gama de servicii (cum ar fi furnizarea de informații, evaluarea, aptitudini de gestionare a carierei, orientare și consiliere) pentru a sprijini cursanții și/sau potențialii cursanți să facă alegeri privind posibilitățile de educație și de formare.

⁴⁴ Comisia Europeană (2015), *An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe* („O analiză aprofundată a politicilor privind învățarea în rândul adulților și eficacitatea acestora în Europa”).

În țări precum Bulgaria, Grecia, Lituania și Italia, mai puțin de 10 % din adulți beneficiau de acest tip de servicii gratuite, în timp ce participarea la învățare este relativ scăzută pentru aceeași perioadă de referință (29 % față de media UE de 43 %). Dimpotrivă, în Suedia, Austria, Țările de Jos, Luxemburg și Danemarca, peste 40 % din adulți au primit orientări privind oportunitățile de învățare. Acesta poate fi considerat unul dintre factorii determinanți ai ratei relativ ridicate de participare la învățarea în rândul adulților înregistrată în țările respective (57 % față de media UE de 43 %).

Figura 26 – Proporția adulților care primesc orientări privind oportunitățile de învățare pentru adulți, 2016



Sursa: Eurostat, Ancheta privind educația adulților. Datele corespund anului 2016. Nu există date pentru Irlanda și Ungaria.

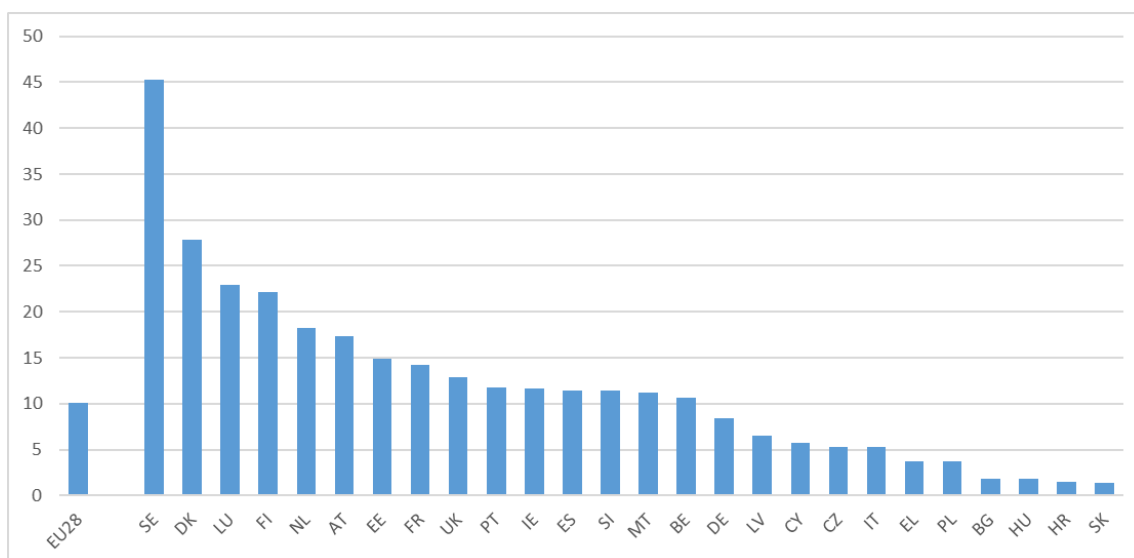
Măsurile de formare pentru angajarea persoanelor defavorizate sunt deosebit de relevante.

Acestea pot lua diverse forme, printre care, de exemplu, programe de formare profesională formală sau non-formală sau programe de dezvoltare a competențelor de bază⁴⁵. Adulții șomeri și cu un nivel scăzut de calificare se confruntă cu provocări deosebite în ceea ce privește accesul la învățare. Conform datelor provenite din ancheta asupra ocupării forței de muncă, în 2017 ponderea adulților șomeri care au participat la orice activitate de formare în ultimele patru săptămâni anterioare anchetei (ca parte din toți adulții șomeri) variază de la aproape 1,5 % în Slovacia la aproape 45 % în Suedia (media UE: 10,1 %) (figura 27). În afara Slovaciei, în țări precum Croația, Ungaria, Bulgaria, Polonia, Grecia, Italia, Republica Cehă, Cipru, Letonia și Germania mai puțin de 10 % din adulții șomeri participă la învățare. Dimpotrivă, în Danemarca, Luxemburg și Finlanda ponderea participanților depășește 20 %. Analizând procentul adulților cu nivel scăzut de calificare⁴⁶ care au participat la orice fel de activitate de formare în ultimele patru săptămâni anterioare anchetei (ca procent din totalul adulților slab calificați), apar, de asemenea, discrepanțe semnificative între statele membre (figura 28). Mai puțin de 1 % din adulții slab calificați participă la învățare în Cipru, Grecia și Croația, în timp ce mai mult de 10 % fac acest lucru în Suedia, Danemarca și Finlanda (media UE: 4,3 %).

⁴⁵ A se vedea, de exemplu, ESRI (2012) „Alfabetizarea, aritmetica elementară și activarea în rândul șomerilor”; Shaw, N., Armistead, C. (2002) *Evaluation of the Union Learning Fund Year 4* („Evaluarea fondului de învățare al Uniunii Europene, anul 4”), Londra: Ministerul Educației și Competențelor; 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* („Nu i se poate cere unui profesor de matematică să predea tehnici de tencuire: încorporarea alfabetizării, a limbii și a competențelor numerice în programele profesionale post-16 – impactul asupra învățării și performanței”), NRDC.

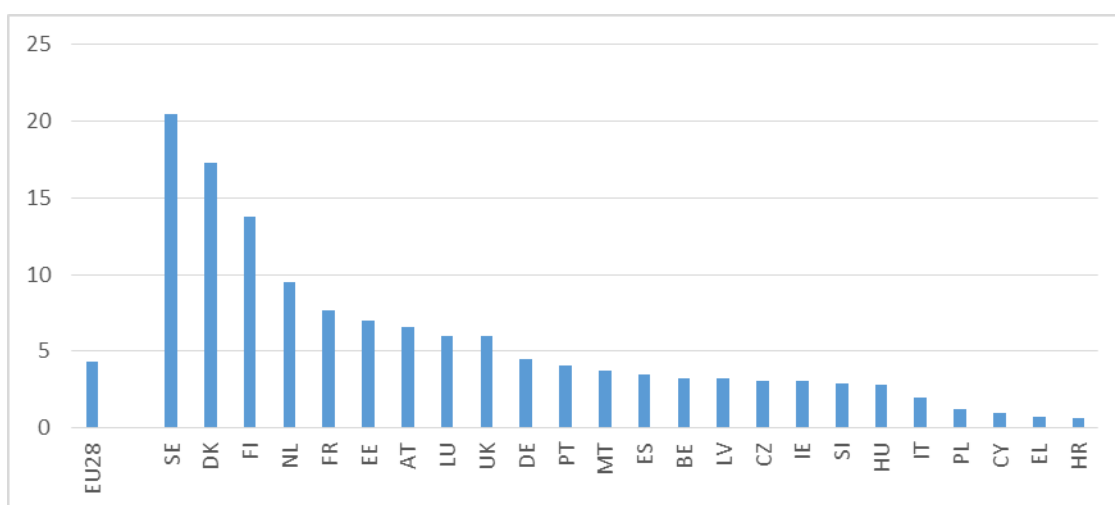
⁴⁶ Persoanele slab calificate sunt definite aici ca persoane cel mult absolvente ale învățământului gimnazial (niveluri ISCED 0-2).

Figura 27 – Proporția adulților șomeri care participă la învățare (ca proporție din totalul adulților șomeri), 2017



Sursa: Ancheta asupra forței de muncă din UE. Datele corespund anului 2017. Nu există date pentru LT și RO.

Figura 28 – Proporția adulților slab calificați care participă la învățare (ca parte a tuturor adulților slab calificați), 2017

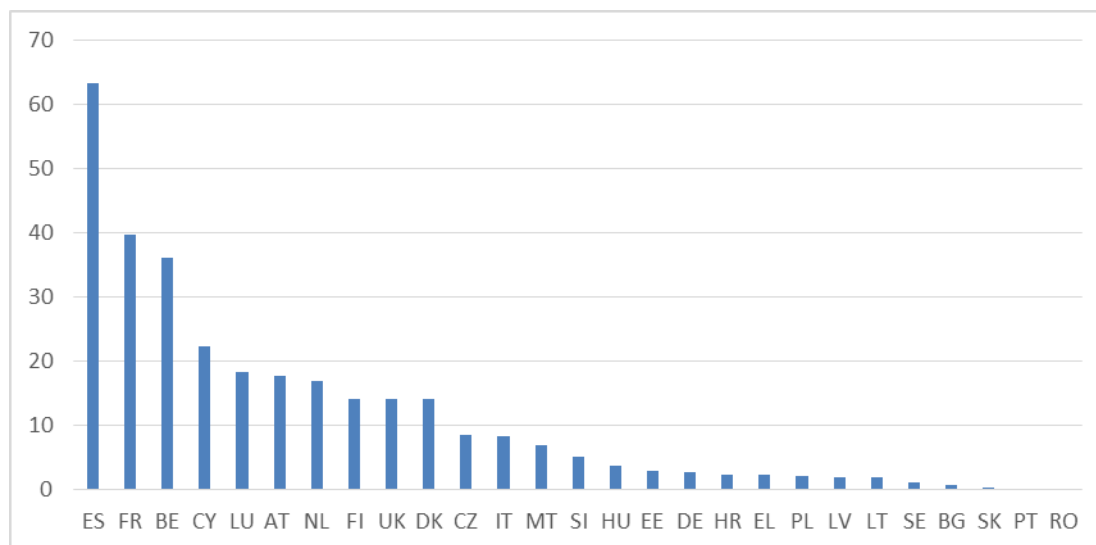


Sursa: Ancheta asupra forței de muncă din UE. Datele corespund anului 2017. Nu sunt disponibile date pentru RO, BG, LT, SK.

Furnizarea de stimulente financiare angajatorilor poate încuraja investițiile în formarea personalului. În majoritatea cazurilor, angajatorii sunt cei care oferă sau finanțează învățarea în rândul adulților pentru personalul lor, întrucât aceștia sponsorizează mai mult de două treimi din toți adulții care participă la formare profesională. În pofida acoperirii globale scăzute, finanțarea publică pentru angajatori este un instrument comun de politică în statele membre. Stimulentele pot lua în general forma unor stimulente fiscale (credite fiscale sau deduceri fiscale), subvenții directe pentru formare (inclusiv asistență UE) sau scheme de finanțare bazate pe taxe (fonduri de formare). Există, de asemenea, dovezi că subvențiile directe către întreprinderi (de exemplu, sub formă de granturi) pot fi mai eficace în orientarea participării angajaților la învățare, în comparație cu alte forme de stimulente financiare. Direcționarea adecvată a sprijinului financiar pentru formare este importantă, de exemplu, concentrându-se asupra întreprinderilor care se confruntă cu constrângeri financiare și de capacitate, în special IMM-uri, pentru a evita efectele de balast (finanțarea unor investiții care ar fi avut loc oricum). Într-adevăr, datele arată că acoperirea, mai degrabă decât volumul suportului financiar, are o puternică legătură pozitivă cu participarea adulților la învățare. Conform ultimelor date (2015) privind sprijinul financiar provenite din Ancheta referitoare la formarea profesională continuă⁴⁷, ponderea întreprinderilor care raportează că au beneficiat de orice tip de cofinanțare publică a activităților de formare în ultimele 12 luni (reflectând acoperirea sprijinului financiar) variază de la 0,1 % în România la aproape 64 % în Spania (figura 29). În afară de România, în Portugalia, Slovacia și Bulgaria ponderea întreprinderilor care primesc acest tip de sprijin financiar este, de asemenea, mai mică de 1 %. În schimb, în Cipru, Belgia, Franța și Spania această pondere depășește 20 %.

⁴⁷ Datele fac parte din statisticile europene privind învățarea pe tot parcursul vieții și acoperă toate cele trei tipuri de stimulente financiare, și anume subvențiile directe pentru formare, stimulentele fiscale și încasările provenite din fondurile de formare bazate pe taxe. Printre altele, ancheta furnizează date privind încasările întreprinderilor din fonduri colective, reciproce sau de altă natură și orice alt sprijin financiar obținut din sectorul public pentru furnizarea de formare profesională continuă.

Figura 29 – Sprijin financiar pentru formarea profesională furnizat întreprinderilor, 2015

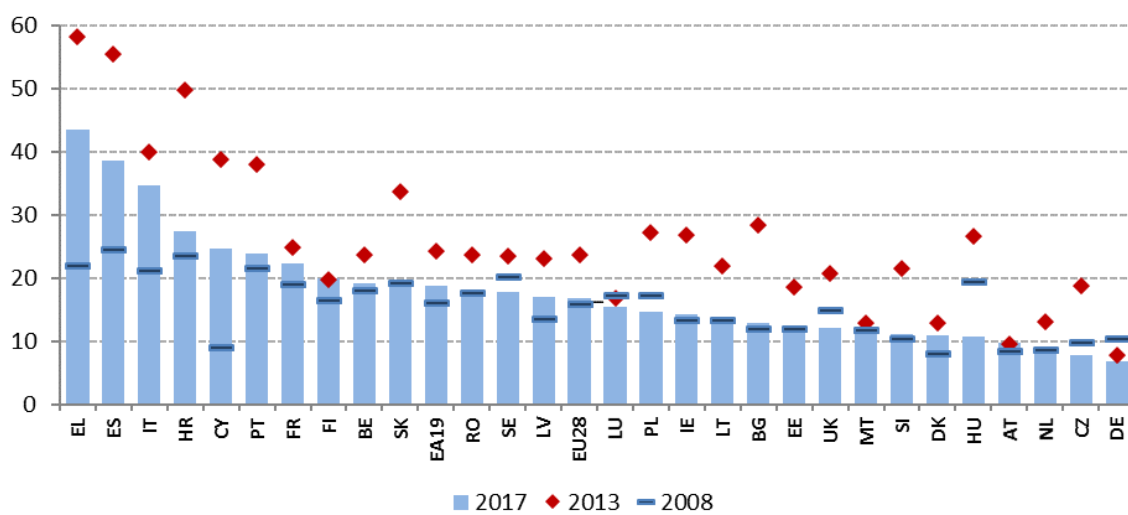


Sursa: Eurostat, Ancheta privind formarea profesională continuă. Datele corespund anului 2015 și arată ponderea întreprinderilor cu 10 și mai mulți angajați care au raportat că au primit sprijin financiar public pentru furnizarea de formare profesională în anul de referință (2015). Nu există date pentru Irlanda.

Situația tinerilor pe piața forței de muncă este în curs de îmbunătățire, în paralel cu consolidarea mediului macroeconomic. În UE, rata șomajului în rândul tinerilor a scăzut de la un vârf de 23,7 % în 2013 la 16,8 % în 2017. Cu toate acestea, rata șomajului este în continuare mai ridicată decât în 2008 și rămâne peste 30 % în unele state membre (Italia, Spania și Grecia). Dispersia ratei șomajului în rândul tinerilor scade în timp (a se vedea figura 30), cu reduceri mai mari înregistrate în țările cu niveluri mai ridicate, deși există unele excepții (Italia, Franța, Belgia), unde scăderea este destul de lentă. La celălalt capăt al spectrului, s-au obținut reduceri remarcabile în Republica Cehă, Ungaria, Slovenia, Bulgaria, Irlanda și Polonia, care s-au situat cu mult sub media UE în 2017. Tinerii și femeile au experiențe similare în ceea ce privește rata șomajului (16,1 % pentru femei și 17,4 % pentru bărbați în 2017).

Redresarea ocupării forței de muncă nu conduce întotdeauna la crearea de locuri de muncă de calitate, tinerii fiind angajați mai frecvent în baza unor tipuri de contracte atipice și nesigure, inclusiv locuri de muncă temporare, muncă involuntară cu fracțiune de normă și locuri de muncă cu salarii reduse. În anul 2017, 43,9 % din tinerii lucrători (în creștere de la 42,2 % în 2013) au lucrat pe bază de contract temporar (față de 12,2 % din lucrătorii cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani) – mai mult de 7 din 10 în Slovenia și Spania.

Figura 30 – Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24), comparație multianuală

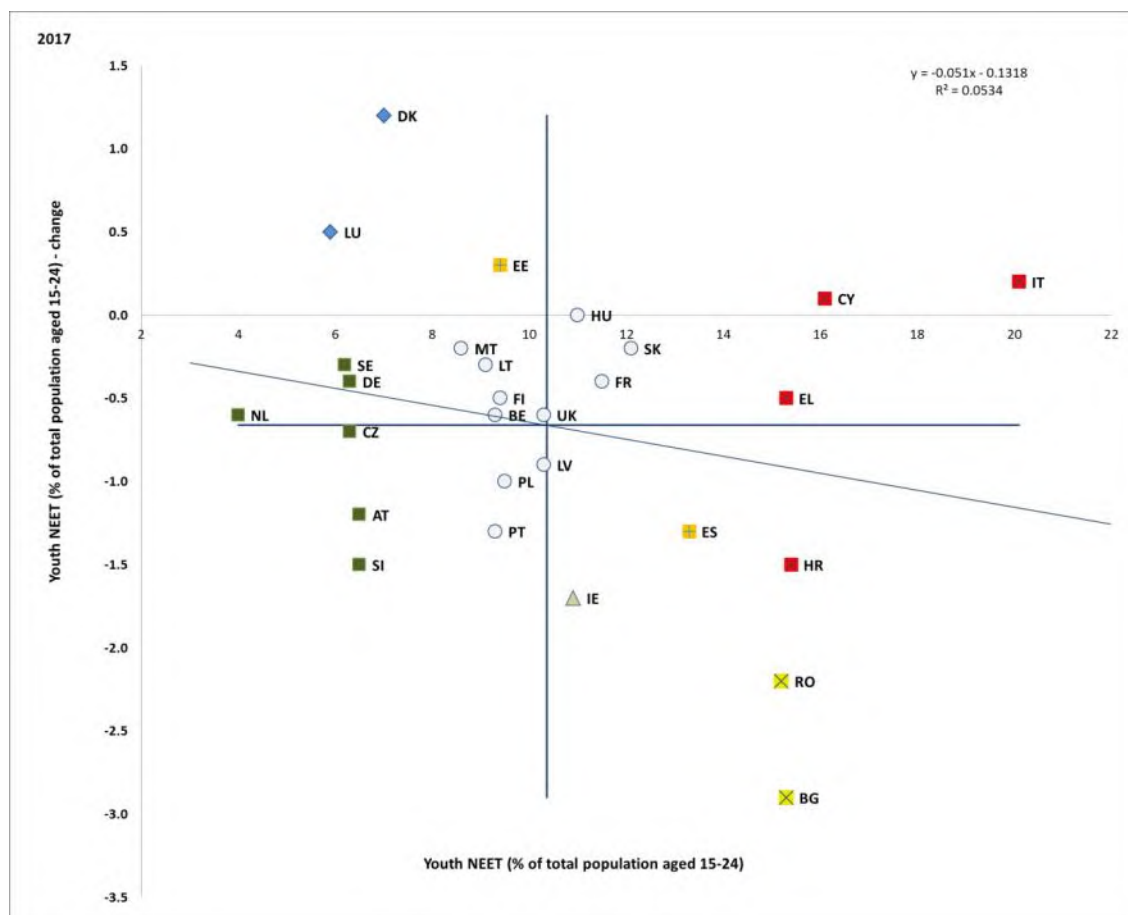


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Pe lângă persoanele care lucrează sau caută un loc de muncă, o mare parte dintre tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani sunt inactivi din punct de vedere economic. În total, în 2017, în UE, aproape 6 milioane de persoane din grupa de vârstă 15-24 de ani nu erau încadrate profesional și nu urmau niciun program educațional sau de formare (NEET). Aceasta corespunde unui procent de 10,9 % din populația din această categorie de vârstă, în scădere față de vârful de 13,2 % înregistrat în 2012 și înapoi la nivelul din 2008 (10,9 %). Această reducere s-a datorat în principal intrării pe piața forței de muncă a șomerilor NEET. Astfel cum se arată în figura 31, ratele NEET se situează în continuare peste 15 % în mai multe țări (Italia, Cipru, Bulgaria, Croația, Grecia și România). Numărul de tineri NEET este în creștere în Luxemburg, Estonia și, mai îngrijorător, în cele două țări cu cele mai ridicate rate (Cipru și Italia, ambele în „situații critice”)⁴⁸. Din acest motiv, convergența este limitată, astfel cum sugerează panta ușor negativă a liniei de regresie. Pe un ton mai pozitiv, se înregistrează reduceri remarcabile în Bulgaria și România („performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”), pornind de la niveluri ridicate.

⁴⁸ Danemarca a înregistrat, de asemenea, o creștere de 1,6 puncte procentuale, care ar trebui interpretată cu prudență, deoarece statisticile prezintă rupturi de serie în 2017 și 2016 (a se vedea, de asemenea, anexele 1 și 2). Belgia, Irlanda și Malta prezintă și ele întreruperi de serie în 2017.

Figura 31 – Rata NEET (15-24) și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

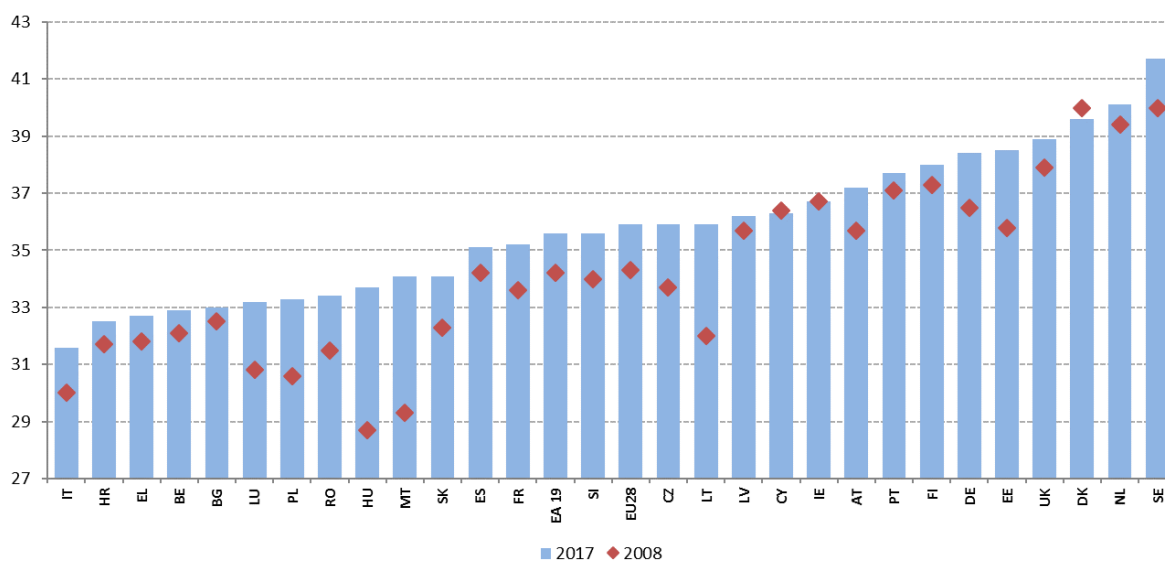
În urma reducerii șomajului în rândul tinerilor, majoritatea NEET sunt inactivi, însă există diferențe substanțiale între statele membre. Ratele de inactivitate sunt deosebit de ridicate în Bulgaria, România și Italia, în timp ce șomajul predomină în Spania, Croația și Grecia. Deținerea doar a unui nivel scăzut de educație a fost identificată drept principalul factor de risc pentru a fi NEET⁴⁹. Pentru femeile din categoria NEET, inactivitatea este mai ridicată decât șomajul, în timp ce pentru bărbați lucrurile stau invers.

⁴⁹ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs” (O analiză a diversității tinerilor NEET). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă a crescut în mod substanțial în cursul ultimului deceniu. Lucrătorii în vârstă (din grupa 55-64 de ani) au făcut față crizei relativ mai bine decât alte grupe de vârstă și au determinat cea mai mare parte a creării de noi locuri de muncă în timpul redresării, cu aproape 7 milioane de noi persoane încadrate în muncă între T2-2013 și T2-2018. La nivel mai general, după cum s-a arătat deja în secțiunea 1, grupa de vârstă 55-64 este un factor foarte important al creșterii globale a ratelor de ocupare a forței de muncă de-a lungul ultimilor zece ani. În 2017, rata de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani a fost de 55,3 %, cu 1,8 puncte procentuale mai ridicată decât în anul precedent, și se estimează că această creștere va continua în contextul schimbărilor demografice. Ratele de ocupare ale lucrătorilor în vârstă variază considerabil de la un stat membru la altul, de la 76,4 % în Suedia la 38,3 % în Grecia, cu rate inferioare sau apropiate de 50 %, înregistrate de asemenea în Spania, Belgia, Polonia și Malta. Rata de ocupare a femeilor cu vârste între 55 și 64 de ani crește mai rapid decât în cazul bărbaților și s-a situat la 50,9 % în 2016.

Începând cu anul 2008, durata medie a vieții profesionale a crescut în aproape toate statele membre, creșteri importante (cu mai mult de doi ani) fiind înregistrate în Estonia, Lituania, Republica Cehă, Malta, Ungaria, Polonia și Luxemburg. Diferența dintre femei și bărbați în ceea ce privește durata vieții profesionale este în scădere, dar rămâne în continuare semnificativă, femeile participând în medie cu 4,9 ani mai puțin pe piața muncii decât bărbații (33,4 față de 38,3 ani în 2017). Această medie este rezultatul unor variații majore între statele membre și este determinată de mai mulți factori, cum ar fi accesul insuficient la servicii de îngrijire, dar și vârsta de pensionare mai mică pentru femei în unele state membre.

Figura 32 – Durata medie a vieții profesionale, comparație 2008-2017

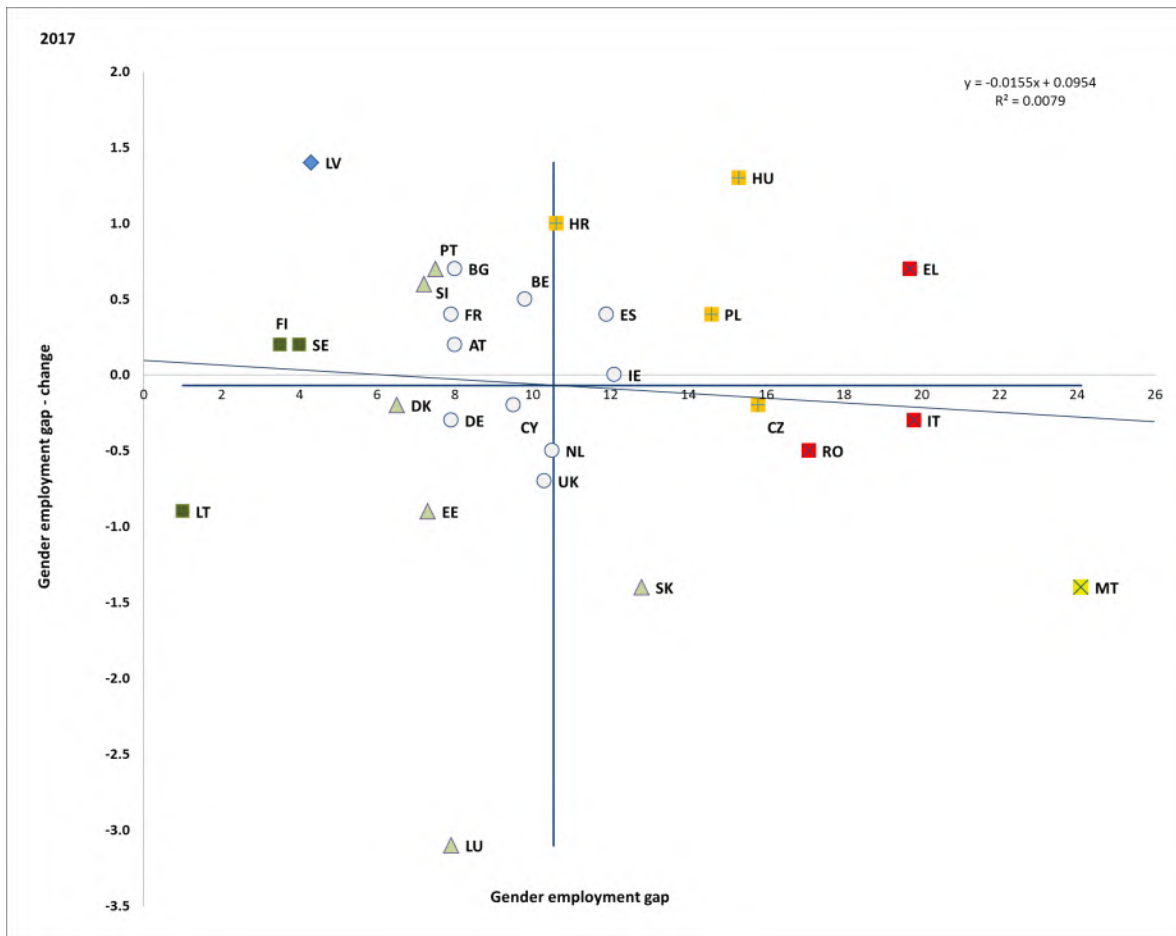


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

În 2017, rata de ocupare a femeilor a continuat să crească constant. Aceasta a atins 66,5 %, comparativ cu 65,3 % cu un an înainte. Rata de ocupare a femeilor s-a îmbunătățit în toate statele membre, cu excepția Danemarcei⁵⁰ (unde este totuși foarte ridicată). Aceasta variază între 79,9 % în Suedia și 48,0 % în Grecia, iar în Spania, Malta, Croația și Italia se înregistrează, de asemenea, rate scăzute (sub 60 %). În pofida progreselor, în toate statele membre femeile continuă să fie mai puțin reprezentate pe piața muncii în comparație cu bărbații. Diferența de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă – un indicator principal din tabloul de bord social – rămâne ridicată la 11,5 puncte procentuale. Într-un context de variații reduse față de anul trecut, convergența între statele membre este limitată. Italia, Grecia și România sunt încadrate la „situații critice”, în timp ce Malta, care se confruntă în continuare cu cea mai mare diferență de gen în ocuparea forței de muncă, a înregistrat o îmbunătățire notabilă în 2017. În Letonia, Ungaria și Croația s-au înregistrat creșteri semnificative (cu 1 punct procentual sau mai mult), chiar dacă în aceste state membre rata de ocupare a forței de muncă a crescut pentru ambele sexe, dar mult mai rapid pentru bărbați decât pentru femei. Letonia, Lituania, Finlanda și Suedia prezintă cea mai mică diferență de gen în ocuparea forței de muncă.

⁵⁰ Această evoluție ar trebui interpretată totuși cu prudență, dat fiind că există rupturi în seria cronologică.

Figura 33 – Diferența de gen în ocuparea forței de muncă și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Legenda este prezentată în anexă.

Diferența de gen în ocuparea forței de muncă este mai mare atunci când este exprimată în echivalente normă întregă, întrucât femeile înregistrează rate mai ridicate ale muncii cu fracțiune de normă. Diferența medie între femei și bărbați în ceea ce privește munca cu fracțiune de normă a scăzut doar ușor față de 2016, ea fiind de 23 de puncte procentuale în 2017. În ansamblu, 31,1 % din femeile din UE au lucrat cu fracțiune de normă în 2017, comparativ cu 8,2 % din bărbați. Cu toate acestea, există diferențe mari între statele membre. Deși ponderea femeilor care lucrează cu fracțiune de normă este în mod tradițional scăzută în majoritatea statelor membre din Europa de Est (sub 10 % în Bulgaria, Croația, Lituania, Ungaria, Polonia, România și Letonia), aceasta a atins 74,1 % în Țările de Jos (22,6 % pentru bărbați), 49,9 % în Austria (10,5 % pentru bărbați) și 46,8 % în Germania (9,3 % pentru bărbați). Disponibilitatea muncii cu fracțiune de normă este un factor important pentru menținerea femeilor pe piața muncii, în special atunci când au copii. Cu toate acestea, perioadele lungi de program de muncă redus pot conduce la diferențe de gen în ceea ce privește salariile și pensiile, întrucât, de regulă, munca cu fracțiune de normă este asociată, de asemenea, cu veniturile salariale orare mai mici și cu contribuții mai mici la asigurările sociale. Chiar dacă în scădere, 22,5 % din munca cu fracțiune de normă a femeilor a fost involuntară în 2017.

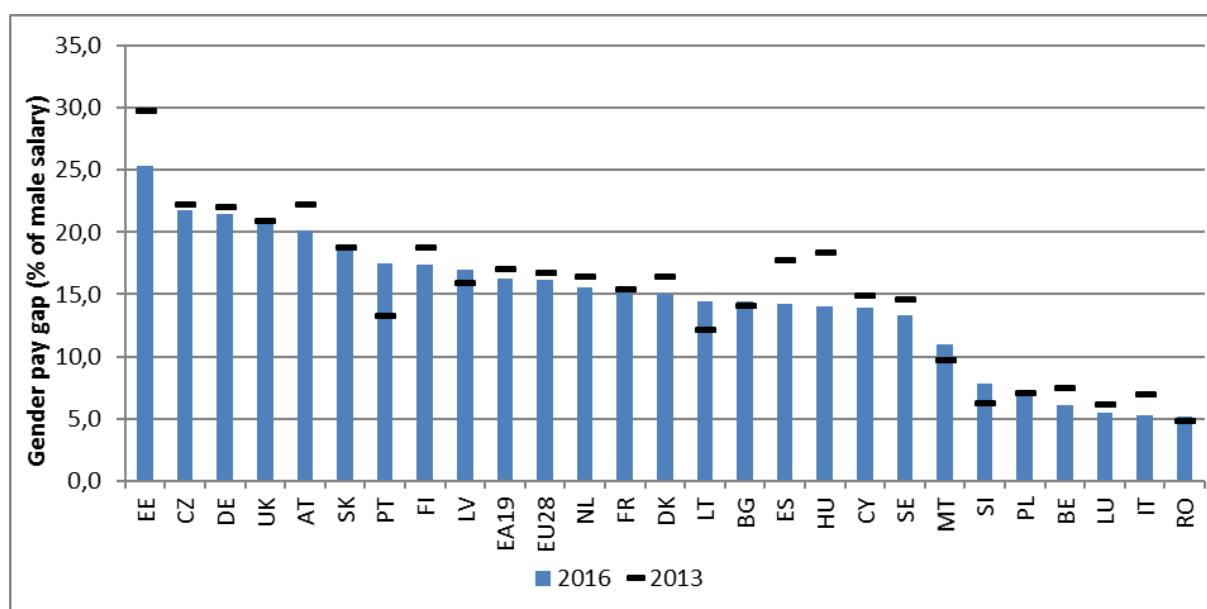
În plus față de ratele mai scăzute de ocupare a forței de muncă, femeile se confruntă, de asemenea, cu o diferență de remunerare semnificativă. În ciuda faptului că femeile sunt în general mai calificate decât bărbații⁵¹, diferența de remunerare între femei și bărbați rămâne stabilă la 16,2 %⁵² în 2016, înregistrând doar o ușoară scădere față de 2013 (16,8 %). Femeile au tendința de a fi suprareprezentate în sectoare și ocupații în care remunerația este mai scăzută și lucrează frecvent în locuri de muncă care necesită un nivel scăzut de calificare în comparație cu competențele lor. Cu toate acestea, o parte din diferența de remunerare rămâne, chiar dacă se elimină factori precum diferențele de experiență, nivelul de educație, tipul de contract și așa mai departe.

⁵¹ În 2017, 44,9 % din femeile cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani din UE aveau studii superioare, față de 34,9 % dintre bărbați (a se vedea, de asemenea, mai sus, în prezenta secțiune); în toate statele membre, rata de absolvire a învățământului superior este mai ridicată pentru femei decât pentru bărbați.

⁵² Indicatorul de referință din tabloul de bord social este diferența neajustată de remunerare între femei și bărbați (și anume, neajustată în funcție de caracteristicile individuale care pot explica parțial diferența de venituri), care ar trebui să ofere o imagine de ansamblu asupra inegalităților de gen în ceea ce privește remunerarea. Cercetările arată că majoritatea diferențelor de remunerare între femei și bărbați persistă chiar și atunci când sunt luate în considerare diferențele în materie de nivel de studii, alegere profesională, timp de lucru și alte caracteristici care pot fi observate (de exemplu, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

Diferențele între țări sunt considerabile. Diferența de remunerare între femei și bărbați rămâne de peste 20 % în Estonia, Republica Cehă, Germania, Regatul Unit și Austria, în timp ce în România, Italia și Luxemburg se înregistrează valorile cele mai mici (puțin peste 5 %). Începând cu anul 2013, situația s-a îmbunătățit considerabil în Estonia, Ungaria și Spania, în timp ce diferența de remunerare între femei și bărbați a crescut cu peste 2 puncte procentuale în Portugalia și Lituania. Diferența de remunerare între femei și bărbați se traduce frecvent într-un decalaj de pensii între femei și bărbați, care a fost de aproximativ 37,2 % în 2016 (în scădere cu 1,1 puncte procentuale față de 2015). Decalajul de pensii între femei și bărbați a fost cel mai ridicat în Cipru, Țările de Jos și Malta (peste 44 %), în timp ce decalajele cele mai mici (de sub 10 %) au fost înregistrate în Estonia, Danemarca și Slovacia.

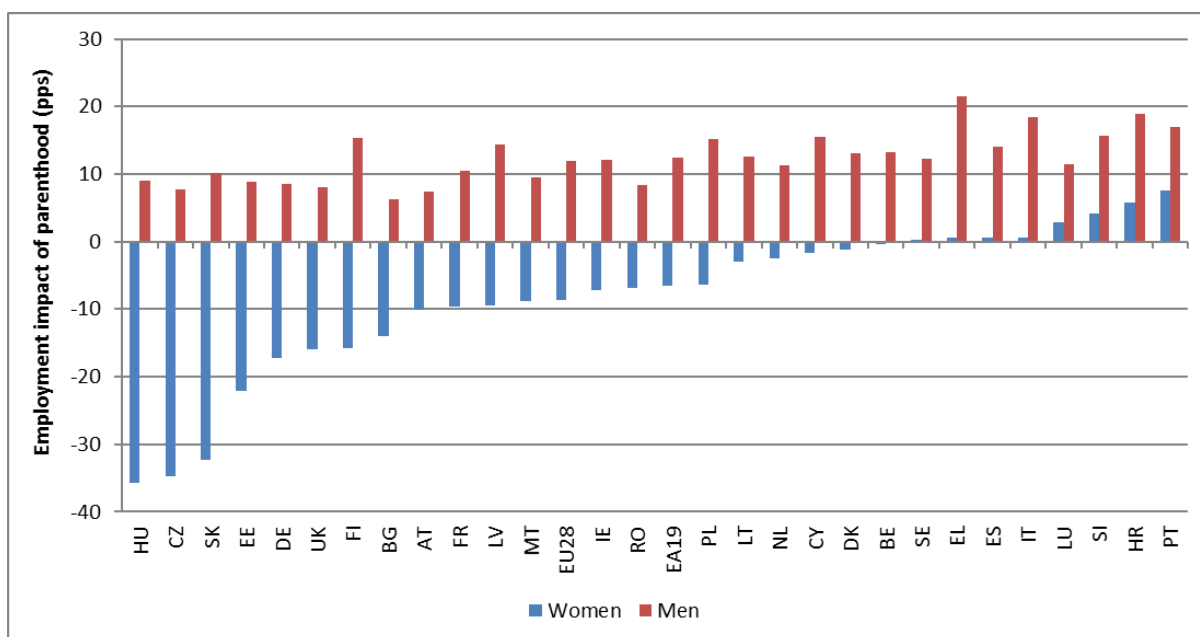
Figura 34 – Diferența neajustată de remunerare între femei și bărbați în 2013 și în 2016



Sursa: Eurostat. Notă: diferența neajustată de remunerare dintre femei și bărbați (GPG) este calculată ca diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin și a celor de sex feminin, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de sex masculin. Nu există date disponibile pentru Croația, Grecia și Irlanda.

Diferențele în ocuparea forței de muncă sunt mai mari pentru femeile cu responsabilități de îngrijire. De exemplu, calitatea de părinte este unul dintre principalii factori care împiedică participarea deplină a femeilor la piața muncii. În toate statele membre, diferența de gen în ocuparea forței de muncă se mărește considerabil atunci când se ia în considerare calitatea de părinte. În medie, în 2017 rata de ocupare a femeilor (cu vârste cuprinse între 20-49 de ani) cu un copil sub vârsta de 6 ani a fost cu 9,2 puncte procentuale mai mică decât cea pentru femeile fără copii. În Republica Cehă, Ungaria și Slovacia, impactul negativ al calității de părinte este deosebit de ridicat (peste 40 de puncte procentuale), în timp ce impactul este pozitiv – dar mai mic decât pentru bărbați – în Portugalia, Luxemburg, Suedia și Croația. Dimpotrivă, calitatea de părinte are un impact pozitiv asupra participării bărbaților pe piața muncii în toate statele membre ale UE (în medie, +12,4 puncte procentuale).

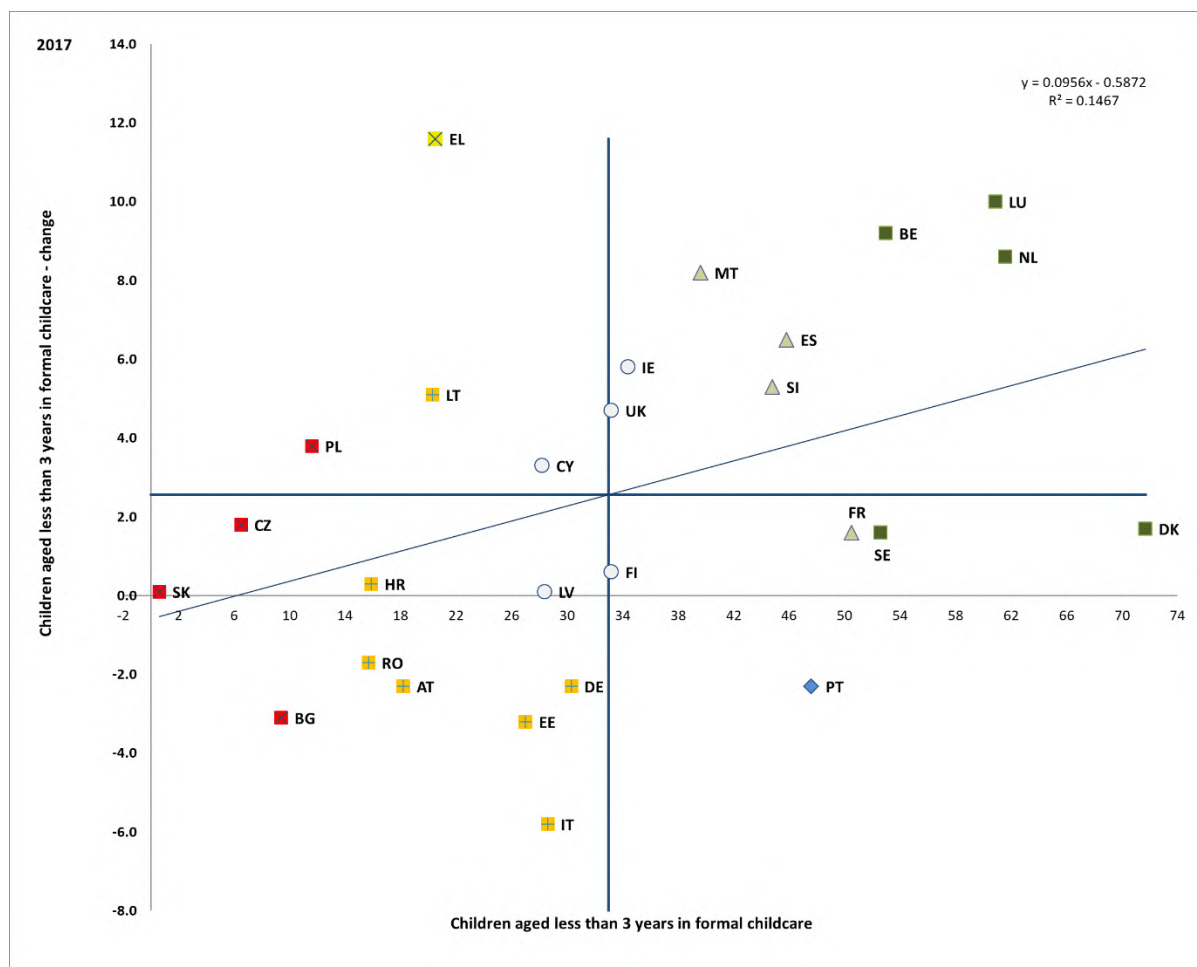
Figura 35 – Impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă pentru bărbați și femei (cu vârsta de 20-49 de ani) în 2017



Sursa: Eurostat. Notă: impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă este măsurat ca diferență (în puncte procentuale) între rata de ocupare a femeilor (bărbaților) cu cel puțin un copil cu vârsta sub 6 ani și rata de ocupare a femeilor (bărbaților) fără copii.

Accesul inegal la servicii de îngrijire a copiilor și la servicii de îngrijire pe termen lung accesibile și de calitate contribuie la efectul negativ al calității de părinte asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. După cum reiese din valorile indicatorului principal din tabloul de bord social privind participarea la îngrijirea formală a copilului, 34 % din copiii cu vârste sub 3 ani au fost înscriși în 2017 în sistemul de îngrijire formală a copiilor. Aceasta înseamnă că a fost atinsă nominal ținta stabilită la Barcelona privind disponibilitatea unor unități de îngrijire a copiilor accesibile și de înaltă calitate pentru copiii din această grupă de vârstă. Cu toate acestea, persistă diferențe importante între țări. Deși a atins 70 % în Danemarca și a depășit 60 % în Luxemburg și Țările de Jos, rata de înscriere s-a situat sub 10 % în Slovacia, Republica Cehă și Bulgaria (acestea din urmă, împreună cu Polonia, sunt încadrate la „situații critice”). În respectivele state membre, lipsa unor măsuri formale de îngrijire a copiilor se traduce, de asemenea, în rezultate slabe pe piața forței de muncă pentru femei (în majoritatea cazurilor, diferența de gen în ocuparea forței de muncă este mai mare decât media UE, iar calitatea de părinte are un impact negativ asupra ratelor de ocupare a forței de muncă). În 2017, 21,6 % din femeile cu responsabilități de îngrijire din UE au fost inactive sau au lucrat cu fracțiuni de normă din cauza lipsei serviciilor de îngrijire a copiilor și a serviciilor de îngrijire pe termen lung. În Grecia, Spania, Croația și Cipru, acest procent a depășit cu mult 50 %, atingând un nivel record în România și Letonia (peste 89 %).

Figura 36 – Copii sub 3 ani aflați în îngrijire formală și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, ancheta UE asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Furnizarea unor servicii formale de îngrijire pe termen lung, accesibile, de înaltă calitate și sustenabile reprezintă în continuare o provocare în mai multe state membre. Subdezvoltarea serviciilor de îngrijire pe termen lung poate fi un impediment major pentru ca femeile să rămână în activitate, dat fiind că îngrijirea informală este adesea singura opțiune pentru multe familii. Schimbările demografice vor agrava această provocare, întrucât se estimează că numărul persoanelor vârstnice dependente va crește cu 13 milioane între 2016 și 2070⁵³. În plus, îngrijitorii neoficiali, dintre care majoritatea sunt femei, sunt mai expuși riscului de sărăcie și de dependență financiară, mai ales atunci când sunt forțați să își reducă orele de lucru sau să renunțe la locul de muncă pentru a-și îngriji rudele, reducându-și astfel veniturile și drepturile de pensie.

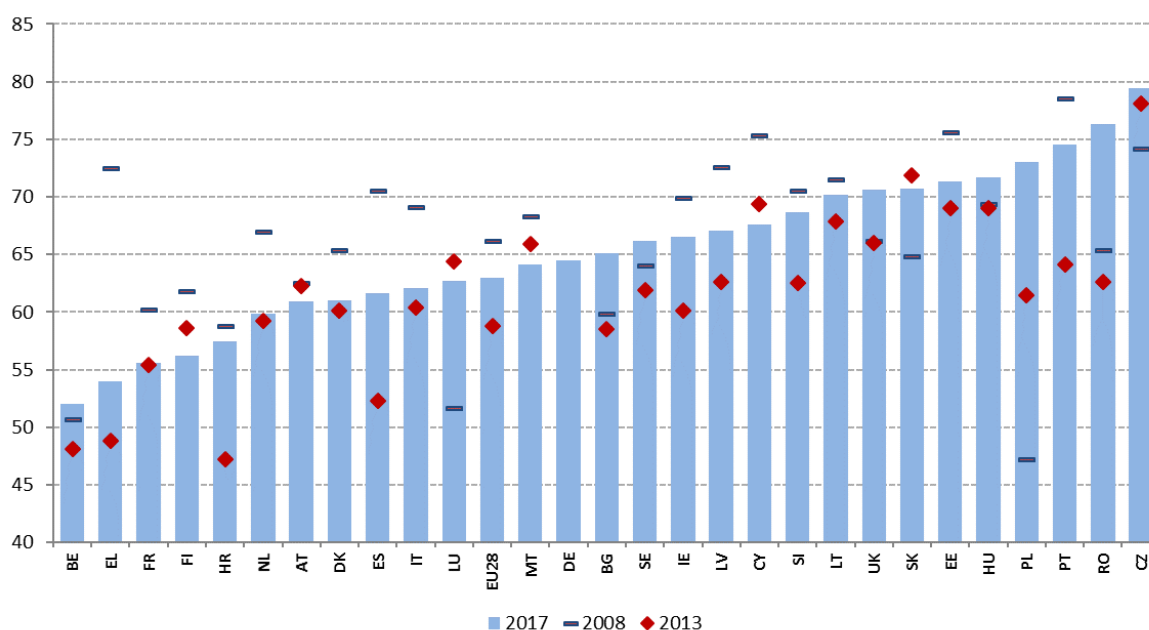
De asemenea, femeile tind să se confrunte cu obstacole puternice din punct de vedere financiar la intrarea pe piața muncii sau dacă doresc să lucreze mai mult. În special, atunci când impozitul pe venit este perceput mai degrabă pe venitul gospodăriei decât pe venitul individual, partenerii neîncadrați în muncă și o a doua persoană care contribuie la venitul familiei (adesea femeile) se pot confrunta cu mari obstacole financiare care îi descurajează să participe la piața forței de muncă sau să lucreze mai multe ore. Alte caracteristici ale sistemului fiscal și de prestații pot, de asemenea, să descurajeze oferta de forță de muncă, inclusiv deduceri familiale, deduceri pentru soțul/soția dependentă și deduceri transferabile. În 2016, riscurile măsurate aferente inactivității pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei au fost deosebit de ridicate în Danemarca, Germania, Belgia și Franța, în timp ce riscurile aferente salariilor scăzute au fost ridicate în Belgia, Germania și Luxemburg⁵⁴. Costurile mari ale facilităților de îngrijire sporesc riscurile aferente inactivității, acționând ca elemente care descurajează încadrarea în muncă sau creșterea numărul de ore lucrate.

⁵³ Comisia Europeană (2018), „Raport privind îmbătrânirea populației 2018”, European Economy Institutional Paper 079.

⁵⁴ Riscurile aferente inactivității pentru cea de a doua persoană care contribuie la venitul familiei calculează rata efectivă marginală a impozitului pe venitul din muncă de la un al doilea membru al unui cuplu care trece de la asistență socială la muncă. Capcana salariilor scăzute este calculată pentru un cuplu fără copii în cazul în care un al doilea salariat crește câștigurile de la 33 % la 67 % din salariul mediu și în cazul în care salariatul principal câștigă 100 % din salariul mediu (Baza de date a Comisiei Europene privind impozitele și prestațiile).

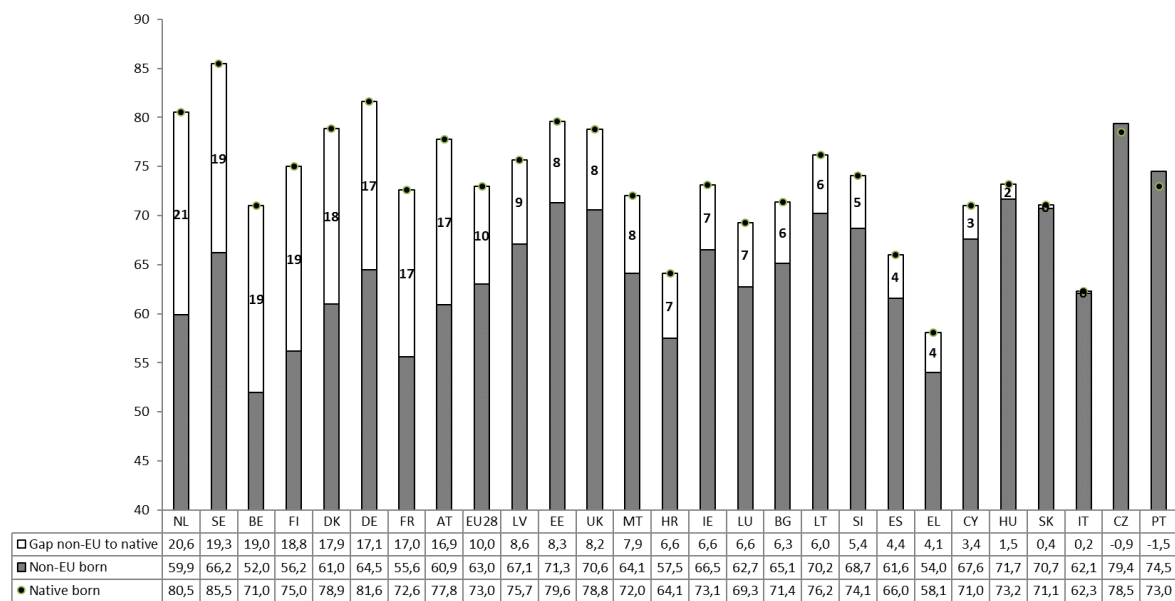
Persoanele care provin dintr-un context de migrație beneficiază doar parțial de pe urma îmbunătățirii generale a condițiilor pieței muncii. Deși persoanele născute în afara UE reprezintă o proporție tot mai mare din populația UE (7,2 % în 2017, în creștere de la 6,6 % în 2014), este mai puțin probabil ca acestea să aibă un loc de muncă decât populația autohtonă. În anul 2017, 63 % din persoanele născute în afara UE de vârstă activă (20-64) erau angajate, un nivel cu mult mai scăzut decât înainte de criză (66,2 % în 2008). Diferența la nivelul ratelor de ocupare dintre cele două grupuri s-a situat la 10 puncte procentuale în 2017, ușor mai bună decât în 2016 (10,5 puncte procentuale), dar mult mai gravă decât în 2008 (4,5 puncte procentuale). În unele state membre (Finlanda, Suedia, Țările de Jos și Belgia), această diferență a fost în jurul sau aproape de 20 de puncte procentuale în 2017. Situația este și mai dificilă pentru femeile născute în afara UE. Rata de ocupare a acestora a fost de 54,1 % în 2017, cu un decalaj de 13,6 % față de femeile autohtone. Mai mult, atunci când sunt angajate, persoanele născute în afara UE sunt mai susceptibile de a fi afectate de riscul de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă decât populația născută în UE.

Figura 37 – Rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE, comparație multianuală



Sursa: Eurostat. Notă: nu sunt disponibile date pentru Germania pentru 2008 și 2013.

Figura 38 – Rata de ocupare în funcție de țara nașterii, vârsta între 20 și 64 de ani, 2017



Sursa: Eurostat.

Provocările cu care se confruntă persoanele care provin dintr-un context de migrație tind să fie transmise din generație în generație. Ponderea persoanelor care provin dintr-un context de migrație este în creștere, în special în rândul tinerilor⁵⁵ și există dovezi că persoanele născute în țară, cu părinți de origine străină, au rate de ocupare mai scăzute decât cele cu origine nativă⁵⁶. Acest lucru contribuie, la rândul său, la creșterea ratei șomajului în rândul unor grupuri de tineri defavorizați. Rezultatele pe piața forței de muncă diferă în mod semnificativ în funcție de motivele migrației⁵⁷. Cu toate acestea, deși ratele de ocupare mai mici ale migranților sunt parțial determinate de procentul mai mare de persoane cu un nivel scăzut de educație, un nivel mai ridicat de educație⁵⁸ nu conduce la rezultate mai bune în materie de ocupare, iar competențele și calificările migranților sunt într-o mare măsură subutilizate⁵⁹.

⁵⁵ În UE, în 2014, aproximativ 20 % din persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani proveneau dintr-un context de migrație – fie persoane născute în străinătate, fie persoane născute în UE, cu un părinte de origine străină. Sursa: Eurostat.

⁵⁶ OCDE (2017), Reducerea decalajului? Mobilitatea intergenerațională și copiii imigranților.

⁵⁷ Rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE este mai mare pentru cele care au venit în scopul studiilor sau al angajării (71 % în 2014, chiar mai mare decât pentru lucrătorii autohtoni) și mai mică pentru persoanele sosite din motive familiale și pentru refugiați. În 2014, migranții din motive familiale au cea mai mare pondere în rândul persoanelor născute în afara UE (52 %). Rata lor de ocupare a fost de 53 % în 2014, mai scăzută decât cea a refugiaților (56 %).

⁵⁸ În ceea ce privește nivelul de educație, resortisanții țărilor terțe (cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani) aveau un nivel scăzut de educație în anul 2017 (43,6 %) în comparație cu resortisanții țării gazdă (21,2 %) și erau mai puțin susceptibili de a avea studii superioare (respectiv 26,3 % și 31,6 %).

⁵⁹ Decalajul în ceea ce privește rata de ocupare între persoanele născute în afara UE și cele născute în UE este cel mai pronunțat în rândul persoanelor cu studii superioare, ceea ce subliniază faptul că migranții au un randament mai scăzut al educației în comparație cu populația autohtonă (a se vedea, de asemenea, Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa, 2015). În 2017, aproximativ 42 % din resortisanții țărilor terțe cu un nivel ridicat de educație erau supracalificați: și anume, aceștia lucrau, dar în ocupații cu nivel scăzut sau mediu de calificare, în comparație cu circa 20 % din resortisanții țărilor gazdă. Cu toate acestea, diferența dintre cele două grupuri s-a redus în ultimii ani, de la 25 de puncte procentuale în 2012 la 20 pp în 2017.

Diferența în ceea ce privește rata de ocupare cu care se confruntă persoanele cu handicap indică un potențial neexploatat de a-și folosi talentele. În UE, în 2016, diferența în ceea ce privește rata de ocupare⁶⁰ între persoanele cu handicap și persoanele fără handicap a fost mare, cu o rată de ocupare a persoanelor cu handicap de 48,1 % față de 73,9 % pentru cele fără handicap. Cu toate acestea, există o variație substanțială în decalajul dintre statele membre⁶¹, care variază de la 14,7 puncte procentuale (Italia) la peste 45 de puncte procentuale (Irlanda). În plus, doar 59,7 % din persoanele cu handicap din UE sunt active din punct de vedere economic, comparativ cu 82,2 % din persoanele fără handicap, ceea ce sugerează existența unor bariere semnificative pentru persoanele cu handicap în ceea ce privește accesul pe piața forței de muncă⁶². Țările cu rate similare de activitate pentru persoanele fără handicap pot avea rate de activitate foarte diferite pentru persoanele cu handicap. Calitatea muncii este, de asemenea, o problemă importantă, având în vedere că în 2016 persoanele cu handicap din UE erau mai susceptibile de a se confrunta cu riscul de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă decât populația generală⁶³. În ceea ce privește sexul, rata de ocupare a femeilor cu handicap (45,9 %) a fost doar puțin mai mică decât cea a bărbaților cu handicap (50,6 %), iar diferența era inversată în unele state membre. Dacă se analizează calitatea generală a vieții percepută de persoanele cu handicap, Eurofound⁶⁴ concluzionează că măsura în care acestea se simt ignorate de societate variază considerabil în funcție de situația lor din punctul de vedere al încadrării în muncă. Cele care au un loc de muncă raportează mult mai puțin frecvent sentimentul că sunt ignorate de societate decât respondenții care sunt șomerii de lungă durată sau cei care nu pot să muncească din cauza handicapului lor.

⁶⁰ Datele provin din ancheta EU-SILC 2015, analizate de Rețeaua Academică a Experților Europeni în Dizabilitate (ANED).

⁶¹ Prevalența handicapului diferă, de asemenea, în mod considerabil de la un stat membru la altul. Ea este relativ mai scăzută în cazul Irlandei – 12,9 % (grupa de vârstă 16-64 de ani) – în comparație cu media UE (17 %).

⁶² Ibidem.

⁶³ EU-SILC (2017) Rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă în funcție de nivelul de limitare a activității, sex și vârstă (hlth_dpe050)

⁶⁴ Eurofound (2018), *The social and employment situation of people with disabilities* (Situația socială și a ocupării forței de muncă a persoanelor cu handicap), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, în curs de apariție.

3.2.2 Răspunsul politic

Sunt necesare strategii cuprinzătoare care se concentrează pe cauzele fundamentale ale părăsirii timpurii a școlii pentru reducerea ratei abandonului școlar, prevenirea excluziunii sociale și facilitarea tranziției tinerilor către piața forței de muncă. Multe state membre au introdus recent măsuri de reducere a numărului de persoane care au părăsit timpuriu școala, de la politici de sprijin lingvistic pentru elevii cu altă limbă maternă la orientare în materie de educație și carieră în școli sau măsuri de sprijinire a persoanelor care părăsesc timpuriu sistemele de educație și formare profesională pentru a reintra în astfel de sisteme. De exemplu, în Bulgaria proiectul „Clasa ta” finanțează un sprijin pedagogic suplimentar pentru elevii expuși riscului de părăsire a școlii, cum ar fi formare lingvistică, cursuri suplimentare pentru a depăși decalajele educaționale sau activități extrașcolare pentru a crește motivația elevilor. Suedia sprijină financiar școlile în funcție de mediul socioeconomic al elevilor, pentru a promova o compoziție socială echilibrată și pentru a preveni părăsirea timpurie a școlii. În Spania, planul Proeducar promovează politici care sporesc calitatea și echitatea sistemului educațional și susțin programe de tipul a doua șansă.

Asigurarea accesului la o educație de înaltă calitate și la prețuri accesibile, precum și sprijinirea dezvoltării profesionale continue a cadrelor didactice este esențială pentru îmbunătățirea rezultatelor școlare ale elevilor. Planul de acțiune pentru educație al Irlandei se axează pe promovarea și încurajarea calității, excelenței și inovării, abordarea deficitelor critice de calificări, ocuparea unei poziții de lider în tehnologiile generice esențiale și promovarea incluziunii. O reformă recentă a învățământului secundar din Luxemburg vizează adaptarea educației la nevoile studenților, oferind școlilor un grad mai mare de autonomie pentru a organiza planurile de învățământ în funcție de profilul pe care îl aleg, diversificarea ofertei lingvistice și introducerea planurilor pe trei ani de dezvoltare a școlilor care includ aspecte precum orientarea, succesul școlar, activități după programul școlar, asistență psihosocială și îmbunătățirea competențelor digitale. În Croația, inițiativa „Școală pentru Viață” introduce noi programe școlare bazate pe abordarea rezultatelor învățării, care schimbă orientarea atenției în clasă spre experiența elevilor, recunoaște importanța pregătirii cadrelor didactice și introduce predarea interdisciplinară a competențelor-cheie, cum ar fi antreprenoriatul, învățarea procesului de învățare sau educația pentru cetățenie. „Cooperarea pentru cea mai bună școală posibilă” („Samverkan för bästa skola”) este inițiativa Suediei pentru combaterea inegalităților. Aceasta oferă sprijin adaptat orientat spre practică și este însoțită de dezvoltarea profesională a cadrelor didactice în școlile care se confruntă cu cele mai mari provocări în furnizarea de predare de înaltă calitate și unde o mare parte din elevi nu își finalizează educația. Ciprul pune în aplicare un nou cadru de învățare profesională pentru profesori pentru îmbunătățirea pregătirii lor și a început să îmbunătățească programa preșcolară pe baza unor indicatori de succes și de adecvare. În Lituania, noul Regulament privind formarea cadrelor didactice definește cerințele de calitate pentru programele de studii și stagiile pedagogice; de asemenea, regulamentul specifică posibilitățile de formare didactică și de dezvoltare profesională a cadrelor și stabilește criteriile pentru centrele naționale de formare a cadrelor didactice.

Aplicarea efectivă a modificărilor legislative pentru incluziunea romilor în domeniul educației rămâne importantă. În Bulgaria, măsurile în vigoare în prezent pentru studenții de etnie romă includ burse și activități extrașcolare, cursuri suplimentare de limbă bulgară și activități cu părinții. În iulie 2017, Ungaria și-a modificat legislația privind egalitatea de tratament și educația publică pentru a asigura interzicerea segregării. De asemenea, în anul 2017 au fost selectate școli cu rezultate slabe, cu o rată ridicată de abandon școlar și cu risc ridicat de segregare pentru a beneficia de cursuri de formare și de sprijin complex pentru dezvoltare în vederea punerii în aplicare a unor metode de predare diferențiate. Se înființează oficii antisegregare și grupuri de lucru în districtele educaționale. În România, responsabilitățile inspectoratelor școlare și ale agenției de asigurare a calității (ARACIP) pentru monitorizarea segregării au fost extinse. Planul de acțiune revizuit pentru integrarea romilor, aprobat de guvernul slovac în februarie 2017, este pus în aplicare, dar rezultatele rămân de văzut. Republica Slovacă a adoptat un plan național de dezvoltare a învățământului pe 10 ani, care ar trebui să abordeze, de asemenea, aspectele privind incluziunea și calitatea educației, inclusiv pentru copiii romi. În Portugalia, strategia națională revizuită pentru integrarea comunităților rome 2013-2020 cuprinde, ca priorități principale, accesul la educație, reușita școlară și învățarea pe tot parcursul vieții.

Creșterea calității învățământului superior este esențială, în special în contextul creșterii continue a ratelor de absolvire a învățământului terțiar. Comunicarea Comisiei privind o nouă agendă a UE pentru învățământul superior din 2017⁶⁵ subliniază importanța măsurilor care vizează extinderea participării la învățământul superior, creșterea ratelor de finalizare, dezvoltarea aptitudinilor pentru studenți și a competențelor relevante pentru domeniul muncii sau îmbunătățirea eficienței sistemului de finanțare a învățământului superior. Mai multe state membre au anunțat reforme în conformitate cu aceste principii. Franța a adoptat recent o lege pentru a sprijini succesul studenților în învățământul superior, în special prin orientări sporite pentru admitere, sprijin pe tot parcursul studiilor și publicarea competențelor așteptate înainte de admitere pentru diferite domenii de studiu. Austria și Republica Cehă au introdus recent sisteme noi de finanțare pentru învățământul superior pentru a favoriza diversificarea și calitatea. În Polonia, legea recent adoptată privind învățământul superior și știința („Ustawa 2.0”) reprezintă un efort major de modernizare care urmărește creșterea calității în sectorul învățământului superior. Portugalia a introdus măsuri pentru a spori înscrierea în învățământul superior, cum ar fi consolidarea mecanismelor de asistență socială pentru studenții proveniți din medii defavorizate printr-o creștere semnificativă a burselor, o schemă socială pentru plata taxelor de școlarizare în tranșe multiple și punerea în aplicare a unui program redefinit „+Superior”, pentru a promova și a susține înscrierea în regiunile cu o populație mai puțin densă și cu o cerere mai redusă.

Statele membre continuă să facă competențele și calificările mai ușor de înțeles în întreaga Europă. Toate statele membre au cadre naționale de calificări organizate în jurul principiului rezultatelor învățării. Aproape toate statele membre (27) și-au stabilit nivelurile de calificare în raport cu Cadrul european al calificărilor, iar 20 indică nivelul CEC în cadrul calificărilor lor, făcându-le mai clare și mai comparabile (Belgia, Republica Cehă, Danemarca, Germania, Estonia, Grecia, Finlanda, Franța, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Ungaria, Malta, Țările de Jos, Austria, Portugalia, Slovenia și Regatul Unit).

⁶⁵ COM(2017) 247 final.

Din ce în ce mai multe state membre iau în considerare învățarea în afara educației și formării instituționale. În 15 țări a fost creat un mecanism de coordonare pentru a promova schimbul și coerența eforturilor de validare în sectoarele educației și formării profesionale, pe piața muncii și în sectorul terțiar (Belgia, Danemarca, Franța, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Spania, Suedia). Legăturile dintre cadrele naționale ale calificărilor (CNC) și validare se intensifică în majoritatea țărilor. Validarea poate conduce la orice calificare inclusă în acest cadru în 11 țări (Belgia, Franța, Irlanda, Letonia, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, România, Regatul Unit) și la recunoașterea calificării în alte patru (Danemarca, Estonia, Spania, Slovenia).

Statele membre se îndreaptă spre o abordare strategică cuprinzătoare a guvernancei competențelor. În 2016, ca parte a pachetului privind Agenda pentru competențe, Consiliul a adoptat o Recomandare privind parcursurile de actualizare a competențelor care își propune să contribuie la soluționarea lacunelor în materie de competențe, a inegalității și a nevoilor emergente ale pieței muncii care necesită niveluri tot mai ridicate ale competențelor. Prin parcursurile de actualizare a competențelor, factorii de decizie politică ar elabora și pune în aplicare politici adaptate în mod special nevoilor adulților slab calificați.

Mai multe state membre au elaborat strategii naționale în materie de competențe, susținute de Comisie în cooperare cu OCDE (Spania, Italia, Portugalia, Slovenia și, mai recent, Belgia/Flandra). După finalizarea fazei de diagnosticare și identificarea principalelor provocări în materie de competențe, Italia și Slovenia desfășoară faza de acțiune a procesului. Portugalia a finalizat etapa de diagnosticare și de acțiune și și-a lansat planul de acțiune în luna mai a acestui an. Letonia și Polonia se vor angaja în proiectele Strategiei în materie de competențe mai târziu în 2018. În Franța, prin reforma întreprinsă în 2018 în domeniul formării profesionale s-a înființat un nou organism („France compétences”), menit să asigure o abordare cuprinzătoare a nevoilor de competențe, a calității cursurilor de formare și a costurilor.

Sunt luate măsuri suplimentare pentru promovarea și facilitarea accesului și participării la EFP. Luxemburg și-a modificat legislația privind susținerea și dezvoltarea învățării de-a lungul vieții în scopul îmbunătățirii eficacității cheltuielilor prin cofinanțarea învățării pe tot parcursul vieții profesionale. Franța a alocat fonduri suplimentare pentru formarea profesională și ucenicie prin așa-numitul „Plan d’Investissement Compétence” (PIC), care implică o creștere medie anuală cu aproape 10 % a cheltuielilor publice pentru formare profesională și ucenicie. În Franța, prin legea privind „libertatea de alegere a propriului viitor profesional” se urmărește consolidarea și promovarea accesului la formare profesională continuă și la ucenicie. Programul „Get Qualified” („Obțineți calificări”) al Maltei vizează îmbunătățirea sprijinului financiar pentru studenții care doresc să participe la cursuri de formare profesională.

Statele membre își adaptează sistemele de educație și formare profesională pentru a le îmbunătăți relevanța pe piața muncii. Slovenia a introdus o anexă la diplomă care oferă angajatorilor informații detaliate, uniforme și comparabile la nivel internațional privind calificările profesionale. În cadrul reformei învățământului tehnic, Regatul Unit a anunțat introducerea unor niveluri T – calificări tehnice pe care tinerii cu vârste între 16 și 19 ani le vor putea urma ca o alternativă la nivelurile A, calificarea principală obținută la finalizarea studiilor. Grecia și-a extins sprijinul în domeniul uceniciei la absolvenții școlilor profesionale din învățământul liceal care oferă acces la calificările de nivel 5 al CEC și are drept scop facilitarea tranziției către piața forței de muncă. Croația a modificat Legea învățământului profesional care prevede dezvoltarea și elaborarea de noi programe de studii vocaționale pentru dobândirea calificărilor profesionale, pe baza cererii de pe piața forței de muncă; de asemenea, aceasta stabilește un sistem mai bun de asigurare a calității și centre regionale de competență. În Cipru, guvernul a introdus măsuri menite să îmbunătățească calitatea educației profesionale și dobândirea de aptitudini și competențe cerute de piața muncii, în special prin promovarea cooperării între furnizorii de EFP și industrie în ceea ce privește cursurile de formare practică (prin plasare industrială). În Finlanda, prin reforma EFP se urmăresc sporirea interacțiunii dintre instituțiile de EFP și piața forței de muncă și consolidarea flexibilității parcursurilor educaționale, în vederea accelerării trecerii de la educație la locul de muncă. Prin măsurile de reformă a EFP se urmăresc în continuare dezvoltarea uceniciei și a formării la locul de muncă și facilitarea parcursurilor de învățare individuale și a dezvoltării competențelor. În urma reformei realizate în Polonia în domeniul învățământului superior și al științei, instituțiile de învățământ superior de specialitate au obligația de a le oferi studenților stagii de ucenicie de 6 luni sau studii duale organizate împreună cu angajatorii, în scopul de a-i înzestra cu aptitudinile relevante pentru piața forței de muncă.

Mai multe state membre au adoptat diferite măsuri care promovează dezvoltarea competențelor digitale. În Bulgaria este lansat un proiect finanțat de UE, „Educație pentru mâine”, pentru a contribui la deschiderea educației către tehnologiile digitale și pentru a introduce metode de predare inovatoare, precum și pentru a crește motivația de a învăța și de a depăși dificultățile în ceea ce privește conținutul de învățare. Regatul Unit derulează „National Retraining Scheme” (Programul național de recalificare), în cadrul căruia va utiliza o sumă suplimentară de 30 de milioane GBP (34 de milioane EUR) pentru nevoi specifice de competențe digitale. Spania a adoptat un program de formare în domeniul competențelor digitale pentru tineri profesioniști, care oferă tinerilor șomeri din sistemul național asociat Garanției pentru tineret o formare orientată spre industria digitală și noile modele de afaceri. Malta a înființat un subcomitet în cadrul Consiliului său național pentru competențe pentru a efectua cercetări și a face recomandări în scopul de a aborda necorelările competențelor digitale. În 2017, Grecia a reintrodus Coaliția națională pentru actualizarea competențelor naționale. În Portugalia există INCoDe.2030, o politică publică integrată având ca scop îmbunătățirea competențelor digitale. În cadrul inițiativei, conceptul de competențe digitale este abordat într-un sens larg, cuprinzând și noțiunea de alfabetizare digitală, precum și producția de noi cunoștințe prin cercetare.

Îmbunătățirea în continuare a ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și sprijinirea tranziției tinerilor între educație și piața forței de muncă rămâne o prioritate importantă. În 2017, peste 5 milioane de tineri s-au înscris la Garanția pentru tineret, iar 3,5 milioane au acceptat o ofertă de loc de muncă, de continuare a studiilor, de stagiu sau de ucenicie, iar aproape jumătate dintre tineri erau în continuare încadrați profesional, urmau un program educațional sau de formare la 6 luni după părăsirea registrului Garanției pentru tineret. Cu toate acestea, în multe state membre, proporția estimată de NEET înscriși în sistem pe tot parcursul anului este încă sub 50 %. Într-un context în care performanța tinerilor pe piața muncii s-a îmbunătățit semnificativ, măsurile de politică care stau la baza furnizării Garanției pentru tineret devin din ce în ce mai specifice.

Statele membre își intensifică eforturile de informare, punând la dispoziția tinerilor servicii mai accesibile și asigurând o mai bună identificare a persoanelor aflate în dificultate. În Finlanda, centrele de consiliere pentru tineri de tip ghișeu unic („Ohjaamo”, care au funcționat inițial cu finanțare FSE) au devenit permanente și vor primi un sprijin financiar extins; acestea urmăresc să vină în sprijinul tinerilor și să ofere servicii integrate. În toată Germania sunt deschise agenții de ocupare a forței de muncă destinate tineretului. Cipru a lansat un proiect de informare sprijinit de Ministerul Educației, în colaborare cu Ministerul Muncii și Comitetul pentru Tineret din Cipru, care vizează să ajungă la 4 000 de persoane NEET inactive și să le acorde sprijin prin activități de consiliere și formare profesională personalizată. În Croația, din noiembrie 2017 există un sistem de cartografiere NEET, care are ca scop identificarea NEET neînregistrați și a caracteristicilor acestora pentru a direcționa mai bine măsurile spre acest grup.

De asemenea, au fost introduse noi măsuri pentru a sprijini mai bine tinerii care se confruntă cu dezavantaje multiple, inclusiv printr-o mai bună cooperare între serviciile de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale și serviciile educaționale. În Austria, îndrumarea profesională a tinerilor contribuie la menținerea tinerilor în sistemul de educație și formare cât mai mult posibil sau, alternativ, la reintegrarea acestora în sistem. În Irlanda, în 2018 a fost anunțat Programul de sprijin pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Acesta oferă locuri de muncă pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă care sunt șomeri de lungă durată sau care se confruntă cu obstacole semnificative în calea ocupării forței de muncă. Participanții deprind competențe profesionale de bază și aptitudini sociale într-un mediu favorabil, primind o plată săptămânală echivalentă cu salariul minim net. Grecia a transmis o versiune revizuită a planului de acțiune aferent Garanției pentru tineret, în care sunt prevăzute majorarea bugetului și lărgirea gamei de intervenții pentru tinerii NEET în vârstă de maximum 29 de ani.

Statele membre continuă să susțină cererea de pe piața forței de muncă prin stimulente pentru ocuparea forței de muncă și antreprenariat, în special sub forma unor subvenții salariale și de recrutare direcționate. În martie 2018, Belgia a adoptat o nouă lege pentru a sprijini noile „Locuri de muncă pentru începători”, care încă nu a intrat în vigoare, făcând ca angajarea tinerilor fără experiență cu vârste între 18 și 21 de ani să fie mai puțin costisitoare, fără a le reduce salariul net. Începând din iulie 2017, Regiunea valonă oferă stimulente financiare pentru integrarea grupurilor vulnerabile, cum ar fi tinerii, șomerii de lungă durată, persoanele slab calificate și lucrătorii în vârstă. În septembrie 2018 a fost introdus un stimulent de formare profesională în sectoarele în care există un deficit de forță de muncă, în vederea încurajării persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să se formeze într-o ocupație pentru care există perspective reale de integrare pe piața forței de muncă. Prin măsura „Coup de poing pénuries” se urmărește sprijinirea întreprinderilor să recruteze persoane competente prin crearea unui program adaptat și gratuit de formare pentru întreprinderi.

În sfârșit, planul de formare și integrare a fost revizuit pentru a deveni mai eficace, permițând persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă să dobândească aptitudini prin intermediul unui contract, iar întreprinderilor să își formeze (eventual la locul de muncă) viitorii lucrători în funcție de necesități. Spania a lansat un nou program de subvenționare salarială pentru 10 000 de șomeri cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani, cu accent pe absolvenții învățământului superior (6 000 de locuri). Se acordă o perioadă mai lungă de subvenționare pentru recrutarea șomerilor de lungă durată și a beneficiarilor de venit minim. De asemenea, Spania a adoptat o reducere a contribuțiilor la asigurările sociale timp de trei ani pentru firmele care transformă contractele de formare în subvenții salariale noi și deschise acordate pentru o primă angajare de către tineri întreprinzători (până la 35 de ani). Se prevede o perioadă mai lungă de subvenționare pentru tinerii șomeri (până la 29 de ani). Italia oferă o serie de stimulente legate de contribuțiile la asigurările sociale, cum ar fi contribuția redusă timp de trei ani pentru companiile private care angajează tineri în cadrul unui contract pe durată nedeterminată sau scutire totală pentru trei ani pentru angajatorii care angajează tineri pe contracte pe durată nedeterminată după un stagiu sau un program EFP dual și pentru angajatorii care angajează tineri înscriși în sistemul Garanția pentru tineret. România și-a majorat subvenția pentru angajarea tinerilor NEET și a tinerilor absolvenți de la 900 RON/lună (aproximativ 196 EUR) la 2 250 RON/lună (aproximativ 490 EUR). România a majorat, de asemenea, subvenția pentru încheierea unui contract de ucenicie de la 1 125 RON/lună (aproximativ 245 EUR) la 2 250 RON/lună (aproximativ 490 EUR), precum și subvenția pentru încheierea unui contract de stagiu, de la 1 350 RON/lună (aproximativ 294 EUR) la 2 250 RON/lună (aproximativ 490 EUR). În Ungaria, Programul de stagii a fost extins teritorial, în august 2018, pentru a acoperi întreaga țară și pentru a permite astfel tinerilor să dobândească experiență de lucru.

În mai multe state membre se acordă o atenție deosebită îmbunătățirii calificării și recalificării tinerilor prin intermediul politicilor active privind piața forței de muncă. În Croația, Ministerul Muncii și Sistemului de Pensii și consiliul de administrație al Serviciului de Ocupare a Forței de Muncă din Croația au adoptat un nou pachet de măsuri active privind piața forței de muncă, cu un accent suplimentar pe formare și formarea la locul de muncă, inclusiv pentru tineri. În Spania, Planul de ocupare a forței de muncă tinere, adoptat în decembrie 2018, cuprinde, printre altele, măsuri de îmbunătățire a dobândirii de competențe, cum ar fi învățarea de limbi străine și însușirea de aptitudini digitale, în scopul de a se încuraja mobilitatea voluntară a forței de muncă și corelarea competențelor cu locurile de muncă în sectoarele strategice.

Statele membre au continuat, de asemenea, să își adapteze legislația privind stagiile la Cadrul de calitate pentru stagii⁶⁶ și au dezvoltat în continuare stimulente financiare pentru stagii. În Lituania, o nouă Lege privind ocuparea forței de muncă, care a intrat în vigoare la 1 iulie 2017, face o distincție între două tipuri de stagii, și anume „practica voluntară” (articolul 10) și „formarea avansată” (articolul 39) și stabilește un cadru mai clar pentru stagiile neremunerate și remunerate. În Spania, legea bugetului din 2018 include o alocare financiară pentru a lansa un bonus de formare în cadrul Garanției pentru tineret („bono de formación garantía juvenil”), un sprijin financiar de 430 EUR pe o durată maximă de 18 luni pentru tinerii angajați cu contracte de formare și de ucenicie. În iulie 2018, România a adoptat o lege privind efectuarea stagiului care sprijină persoanele de peste 16 ani. Legea prevede obligativitatea angajatorilor de a oferi o plată lunară de minimum 50 % din salariul minim brut, pentru un maxim de 720 de ore (în decurs de 6 luni). Se va oferi un bonus pentru angajarea cursanților la sfârșitul stagiului.

⁶⁶ Recomandarea Consiliului din 10 martie 2014 privind un cadru de calitate pentru stagii, 2014/C 88/01.

Caseta 2. Utilizarea deplină a Fondului social european (FSE)

Cu un buget de 86,4 miliarde EUR pentru perioada 2014-2020, Fondul social european (FSE) este unul dintre instrumentele-cheie ale UE pentru a facilita abordarea provocărilor identificate în recomandările specifice fiecărei țări. Programele operaționale contribuie direct la promovarea ocupării durabile și de calitate a forței de muncă, la promovarea incluziunii sociale, la investiții în educație și formare și la consolidarea capacității instituționale.

Una dintre prioritățile politice majore este ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, abordată atât prin resursele proprii ale FSE, cât și prin cele ale Inițiativei privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI). În 2017, bugetul YEI a fost majorat la 8,9 miliarde EUR, acoperind întreaga perioadă de programare 2014-2020. YEI vizează în mod specific tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), concentrându-se asupra regiunilor UE cu cele mai mari rate ale șomajului în rândul tinerilor în 2012.

Peste 15 milioane de participanți au beneficiat de sprijin FSE și YEI între 2014 și 2017, inclusiv aproape 3 milioane de șomeri de lungă durată (17 %). Tinerii sub vârsta de 25 de ani (42 % din totalul participanților) și persoanele slab calificate absolvenți de învățământ primar sau secundar inferior (44 % din totalul participanților) sunt principalele grupuri-țintă ale acestor intervenții. Punerea în aplicare, care a prezentat o accelerare accentuată în 2017, ar trebui să continue în mod constant în următorii ani.

Peste 2,4 milioane de tineri NEET au fost sprijiniți de YEI între 2014 și 2017, din care:

- 1,5 milioane de tineri au finalizat intervenția sprijinită de YEI;
- 780 000 mii de tineri erau înscriși în programe de educație/formare, obținând o calificare sau un loc de muncă, inclusiv desfășurarea de activități independente, la plecare;
- 550 000 de mii de tineri au primit o ofertă de loc de muncă, de continuare a studiilor, de ucenicie sau de stagiul la plecare;

La 30 mai 2018, Comisia Europeană a adoptat o propunere pentru Fondul Social European Plus (FSE+) 2021-2027. Pe baza propunerii, în cadrul mai larg al fondurilor structurale și de investiții, FSE+ ar permite o concentrare sporită a sprijinului pe provocările identificate în cadrul semestrului european. În acest context, FSE+ va fuziona:

- Fondul social european (FSE) și Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI),
- Fondul de ajutor european pentru cele mai defavorizate persoane (FEAD),
- Programul UE pentru ocuparea forței de muncă și inovare socială și
- Programul UE în domeniul sănătății.

Conform propunerii, Regulamentul FSE+ ar viza asigurarea faptului că resursele din cadrul gestiunii partajate se concentrează pe provocările-cheie identificate; acesta ar viza în special:

- susținerea principiilor pilonului european al drepturilor sociale și punerea în aplicare a recomandărilor din cadrul semestrului european;
- continuarea acordării de sprijin tinerilor cu o alocare minimă pentru statele membre cu rate ridicate de șomaj în rândul tinerilor;
- promovarea incluziunii sociale cu o cotă minimă de 25 %;
- sprijinirea acțiunilor Uniunii pentru inovare socială, mobilitate și sănătate;
- sprijinirea integrării pe termen lung a resortisanților țărilor terțe, în completarea Fondului pentru azil și migrație (FAMI);
- simplificarea reducerii sarcinii administrative asupra autorităților sau organizațiilor naționale care beneficiază de măsuri FSE+.

Mai multe state membre își continuă eforturile de promovare a participării pe piața forței de muncă a lucrătorilor în vârstă. În Danemarca, acordul privind pensiile consolidează stimulentele pentru lucrătorii în vârstă de a rămâne mai mult pe piața muncii. O serie de inițiative sporesc gradul de flexibilitate al sistemului de pensii, incluzând stimulente financiare mai mari pentru a amâna pensionarea și pentru a institui scheme de pensii private. Grecia a adoptat un program de subvenții pentru ca sectorul public și întreprinderile, entitățile și organizațiile locale să angajeze 10 000 de șomeri de lungă durată cu vârste cuprinse între 55 și 67 de ani. În Malta, pensionarii care au o vârstă mai mică de 65 de ani și care desfășoară activități independente sau care lucrează cu fracțiuni de normă vor putea să plătească pro rata contribuția națională la asigurări la o rată de 15 % în loc de rata completă. Slovenia a introdus o subvenție destinată angajării permanente a persoanelor de peste 58 de ani, cu prioritate pentru beneficiarii de ajutor de șomaj și beneficiarii de asistență socială în numerar. Subvenția se ridică la 11 000 EUR și se plătește angajatorului în două părți (jumătate la recrutare și jumătate după al 18-lea salariu lunar). În plus, a fost lansat un proiect pentru a oferi sprijin cuprinzător companiilor pentru o îmbătrânire activă a forței de muncă. Ambele măsuri sunt cofinanțate de FSE. În Spania a fost aprobată, la sfârșitul anului 2017, o lege (Legea 6/2017 din 24 octombrie privind reformele urgente din domeniul activității independente), prin care se mărește posibilitatea lucrătorilor din sistemul general de a combina prestațiile pentru exercitarea unei activități profesionale cu pensia. Legea permite, de asemenea, combinarea activității profesionale cu întreaga sumă a pensiei, dacă persoana care desfășoară o activitate independentă a angajat un salariat. În fine, în conformitate cu Strategia privind îmbătrânirea activă, în martie 2018 a fost înființat consiliul guvernamental pentru îmbătrânire activă și cooperare intergenerațională, format din miniștri și reprezentanți ai instituțiilor profesionale, ai ONG-urilor și ai sectorului economic. În Slovacia există, din iulie 2018, o alocație pentru contribuțiile la asigurările sociale pentru pensionarii care lucrează pe baza unor acorduri îndeplinite în afara unui raport de angajare, dacă remunerația brută nu depășește 200 EUR.

Multe state membre continuă să depună eforturi în domeniul serviciilor de îngrijire a copiilor și al serviciilor de îngrijire pe termen lung pentru a elimina obstacolele din calea angajării femeilor. În iunie 2018, Germania a adoptat un program „Finanțare pentru îngrijirea copiilor”, care sprijină extinderea locurilor de îngrijire a copiilor pentru copiii foarte mici în scopul de a crește numărul femeilor care lucrează cu normă întreagă. Programul, cu un buget de 3,28 miliarde EUR, vizează asigurarea a 100 000 de locuri suplimentare pentru îngrijirea copiilor. În plus, începând din 2015, Germania a mărit, în mod cumulativ, prestațiile pentru îngrijirea pe termen lung asigurată acasă cu peste 5 miliarde EUR. Irlanda a prezentat programul de educație timpurie pentru copiii de vârstă preșcolară. Din septembrie 2018, copiii pot începe să participe la sistemul de îngrijire a copiilor la vârsta de 2 ani și 8 luni și să continue până la vârsta școlară obligatorie. De asemenea, Grecia a extins învățământul preșcolar obligatoriu de la 1 an la 2 ani și a oferit 15 milioane EUR pentru alte 10 000 de locuri de îngrijire a copiilor. Unele state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți accesibilitatea serviciilor de îngrijire a copiilor. În Spania, Legea privind impozitul pe venitul persoanelor fizice a fost modificată pentru a permite deducerea cheltuielilor de îngrijire a copiilor cu vârsta de până la 3 ani sau mai mult, în funcție de comunitatea autonomă. Finlanda a redus taxele pentru educația copiilor preșcolari pentru familiile cu venituri mici și mijlocii. Conform estimărilor, acest lucru va face ca aproximativ 6 700 de noi familii să fie eligibile pentru educația și îngrijirea gratuită a copiilor preșcolari. Irlanda a anunțat un program unic pentru îngrijirea accesibilă a copiilor, care ar oferi sprijin financiar pentru îngrijirea copiilor preșcolari și școlari. Bulgaria a adoptat măsuri menite să asigure mai multe unități de îngrijire pe termen lung pentru persoanele în vârstă și pentru persoanele cu handicap. Unele state membre au luat, de asemenea, măsuri în favoarea îngrijirii informale plătite. Republica Cehă a adoptat o lege privind concediul special destinat îngrijitorilor (concediu plătit până la trei luni pentru îngrijitorii informali ai membrilor de familie dependenți). Irlanda intenționează să prelungească dreptul la concediul pentru creșterea copilului la 26 de săptămâni (6 luni) pentru fiecare copil. Dacă prevederea este adoptată, cele 8 săptămâni suplimentare prevăzute de legislație vor fi puse la dispoziția părinților care au beneficiat deja de dreptul existent la 18 săptămâni de concediu. În ianuarie 2018, sistemul de finanțare a grădinițelor și mini-grădinițelor din Ungaria a fost modificat, în vederea consolidării sustenabilității acestora printr-o finanțare bazată pe sarcini. Pentru atingerea obiectivului ca până în 2020 numărul de locuri în grădinițe pentru copiii cu vârste de 1-3 ani să fie majorat la 60 000, guvernul a pus la dispoziție pentru dezvoltarea de grădinițe 10 miliarde HUF (aproximativ 31 de milioane EUR) în 2018 și 11,5 miliarde HUF (aproximativ 36 de milioane EUR) în 2019. În fine, Estonia a introdus 5 zile suplimentare de concediu pentru îngrijitori (remunerați la nivelul salariului minim).

O distribuție echilibrată a concediului plătit între femei și bărbați poate fi extrem de utilă pentru promovarea ocupării forței de muncă în rândul femeilor după nașterea copiilor.

Spania a mărit durata prestației de paternitate de la patru la cinci săptămâni. Mai mult, s-a ajuns la un acord cu partenerii sociali pentru prelungirea la 16 săptămâni a concediului de paternitate în cazul angajaților din sectorul public, acord care va fi aplicat treptat în cursul următorilor trei ani (8 săptămâni în 2019, 12 săptămâni în 2020 și 16 săptămâni în 2021). Republica Cehă a introdus o săptămână de concediu de paternitate plătit. Slovenia a redus durata concediului de paternitate de la 90 la 30 de zile, dar a majorat semnificativ cuantumul pensiei de paternitate la 100 % din salariu. În Țările de Jos, a fost trimis Parlamentului proiectul de lege care prelungeste durata concediului de paternitate de la 2 la 5 zile și acordă părinților încă 5 săptămâni de concediu. Estonia intenționează să facă sistemul de concediu pentru creșterea copilului mai flexibil, pentru a permite ambilor părinți să ia concediul simultan.

Unele state membre își adaptează sistemele de impozitare și de beneficii în scopul de a elimina factorii care descurajează munca pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei.

Danemarca a adoptat acordul fiscal din 2018 care consolidează stimulentele pentru a lucra cu normă întreagă, în special pentru șomeri și lucrătorii cu fracțiune de normă. Spania a modificat legea bugetului din 2018 în scopul de a introduce o deducere pentru impozitul pe venitul persoanelor fizice pentru un partener dependent cu venituri mici. Letonia a extins domeniul de acoperire a veniturilor neimpozabile la soții fără loc de muncă care au grijă de un copil cu vârsta de până la 3 ani sau de cel puțin 3 copii cu vârsta de până la 18 ani.

Numai un număr limitat de state membre au luat măsuri pentru combaterea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. Suedia a creat o nouă agenție pentru mediul de lucru care va colecta și difuza informații privind politicile referitoare la mediul de lucru, inclusiv privind segregarea între sexe în ocupații. Estonia intenționează să sporească transparența cu privire la salarizare în sectorul public și va dezvolta un instrument informatic care să analizeze diferențele salariale dintre bărbați și femei. Franța a anunțat un set de 10 măsuri pentru a încuraja eliminarea diferențelor de remunerare între femei și bărbați. În august 2018, Portugalia a introdus măsuri de promovare a remunerației egale între femei și bărbați care desfășoară o muncă egală sau o muncă de valoare egală. Acestea implică un raport anual privind informațiile generale și sectoriale despre diferențele dintre femei și bărbați în ceea ce privește remunerarea și o evaluare pe companie, profesie și nivel de calificare. Sunt avute în vedere acțiuni specifice din partea inspectoratului de muncă și sancțiuni împotriva angajatorilor pe motiv de tratament discriminatoriu. În 2018, Germania a început prima evaluare a Legii privind transparența în structurile salariale, conform căreia fiecare persoană are dreptul de a solicita informații referitoare la salariu și în care este prevăzută obligația întocmirii unui raport cu privire la egalitatea de gen și la egalitatea de salarizare dintre femei și bărbați.

Multe state membre iau măsuri pentru promovarea integrării persoanelor care provin dintr-un context de migrație prin planuri strategice, finanțare, legislație și măsuri inovatoare. În Finlanda, au fost introduse noi modele de integrare financiară, accelerarea procesului de integrare și acordarea posibilității ca migranții să combine educația și munca într-un mod flexibil. În Malta, în decembrie 2017 au fost lansate Planul de acțiune și Strategia privind integrarea migranților (Vision 2020), ca un cadru pentru înțelegerea integrării reușite. În Belgia, programul de integrare a comunității vorbitoare de limbă germană a devenit obligatoriu pentru cetățenii străini care au împlinit vârsta de 18 ani, sunt înregistrați la o municipalitate începând din ianuarie 2018 și au un permis de ședere valabil cel puțin trei luni. În Austria, două noi legi privind integrarea au intrat în vigoare în vara anului 2017, ca parte a unui efort mai amplu de promovare a integrării. Legea privind integrarea cere refugiaților și persoanelor cu statut de protecție subsidiară să semneze o „declarație de integrare” și să participe la cursuri de integrare. Cu intrare în vigoare din 1 ianuarie 2018, Legea federală privind azilul a fost adaptată, acordând sprijin pentru integrare beneficiarilor de protecție subsidiară și solicitanților de azil, cu condiția ca acordarea protecției internaționale să pară foarte probabilă.

Promovarea integrării migranților pe piața muncii este o prioritate în multe state membre. În Belgia, Serviciul public de ocupare a forței de muncă din Flandra (VDAB) și-a pus în aplicare Planul de acțiune pentru 2017 intitulat „Integrarea prin muncă”. Suedia a adoptat noi măsuri pentru a facilita integrarea noilor imigranți, în special pe piața forței de muncă, printre altele prin furnizarea de educație și formare specifică. Agenția suedeză pentru creștere economică și regională facilitează contactele și crearea de rețele între femeile născute în străinătate, în special femeile nou-venite și angajatori. În Estonia, a fost lansată o campanie de informare pentru a încuraja accesul celei de a doua și a treia generații la ocuparea forței de muncă în sectorul public. De asemenea, a fost lansat un program-pilot de mentorat pentru a facilita accesul resortisanților din țările terțe la piața forței de muncă.

Promovarea accesului la educație și formare poate fi un factor determinat pentru integrarea pe piața muncii și în societate în ansamblu. În Suedia, în conformitate cu obligația de educație și formare, tuturor imigranților nou-sosiți din țări terțe, care beneficiază de Programul de introducere al Serviciului de Ocupare a Forței de Muncă și despre care se consideră că au nevoie de educație sau de formare pentru a obține un loc de muncă, li se poate indica să se înscrie într-un parcurs de educație și formare profesională. În Estonia, o platformă online pentru ca imigranții să învețe limba estonă a fost dezvoltată în 2017. În Finlanda, reforme ale învățământului de bază și profesional au avut ca scop îmbunătățirea dezvoltării capacităților lingvistice ale migranților. În plus, a fost adoptat un amendament legislativ pentru a asigura alfabetizarea migranților în cadrul educației pentru adulți. Croația și-a îmbunătățit sistemul de recunoaștere a calificărilor pentru beneficiarii de protecție internațională și le-a permis să finalizeze gratuit studiile începute în țara de origine. În Germania au fost puse în aplicare măsuri pentru a sprijini resortisanții țărilor terțe să se integreze pe piața muncii prin recunoașterea calificărilor lor profesionale și educaționale, precum și a competențelor lor informale.

Statele membre iau, de asemenea, măsuri specifice pentru refugiați și solicitanții de azil. În Belgia, s-a convenit asupra cooperării structurale între Agenția federală pentru primirea solicitanților de azil (Fedasil) și Agenția publică valonă de ocupare a forței de muncă (Forem), în principal pentru a facilita accesul solicitanților de azil la locuri de muncă. În Estonia, pentru beneficiarii de protecție internațională a fost introdusă o nouă măsură referitoare la piața forței de muncă („Primul meu loc de muncă în Estonia”), cofinanțată din Fondul Social European. În Luxemburg, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă a instituit un serviciu pentru integrarea beneficiarilor de protecție internațională pe piața muncii. În Țările de Jos, a fost lansat un program pentru beneficiarii de protecție internațională și pentru persoanele născute în UE care provin dintr-un context de migrație, cu scopul de a îmbunătăți accesul la un loc de muncă. Franța a lansat inițiativa „calea pentru 1 000 de refugiați”, care oferă unui număr de 1 000 de beneficiari de protecție internațională o cale de integrare timp de opt luni, inclusiv cazare, învățarea limbii și formare profesională certificată.

Mai multe state membre promovează angajarea persoanelor cu handicap. Din septembrie 2017, guvernul elen subvenționează angajarea persoanelor cu handicap și adaptarea locurilor de muncă în administrația locală și în companiile private. În mod similar, Suedia a ridicat nivelul de subvenționare a angajării persoanelor cu handicap. Polonia pune în aplicare un proiect finanțat de Fondul Social European pentru a reduce obstacolele în calea angajării persoanelor cu handicap. Bulgaria investește în formare pentru a spori capacitatea de inserție profesională a persoanelor cu handicap („formare și ocuparea forței de muncă”), acordând prioritate persoanelor cu forme mai severe de handicap. De curând a fost adoptată Legea pentru persoanele cu handicap, în care se prevede o cotă pentru angajatori (care au cel puțin 50 de angajați) de a angaja persoane cu un handicap permanent. Prin noua lege se reglementează, de asemenea, angajarea protejată a persoanelor cu mai multe handicapuri permanente, care va avea loc în centre de angajare protejată.

Pe baza unei cofinanțări din Fondul Social European, Belgia desfășoară campanii de sensibilizare a angajatorilor la tema handicapului și programe de formare special concepute pentru persoanele cu handicap. Franța a adoptat legea „Liberté de Choisir son Avenir Professionnel” (Libertatea de a-și alege viitorul profesional), cu scopul de a promova angajarea persoanelor cu handicap. Această lege include o extindere a abordărilor sociomedicale pentru a contribui la căutarea unui loc de muncă, o mutare a cerinței de a avea 6 % din recrutare din rândul persoanelor cu handicap de la unitatea de lucru la nivelul companiei și introducerea unei declarații obligatorii la nivel de companie (începând din ianuarie 2020) privind măsurile luate pentru integrarea lucrătorilor cu handicap. În Portugalia, o nouă prestație socială acordată persoanelor cu handicap de peste 60 % are scopul de a le încuraja să continue să lucreze sau să caute un loc de muncă (în prezent, persoanele cu handicap nu au dreptul să primească prestații de invaliditate dacă primesc orice tip de remunerație). Malta introduce o nouă măsură bugetară care va permite persoanelor cu handicap să își păstreze integral pensia de invaliditate atunci când lucrează/când găsesc un loc de muncă. În Slovacia există, din iulie 2018, o alocație pentru contribuțiile la asigurările sociale pentru pensionarii cu handicap care lucrează pe baza unor acorduri încheiate în afara unui raport de angajare, dacă salariul brut nu depășește 200 EUR.

3.3. Orientarea 7: Consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și eficacitatea dialogului social

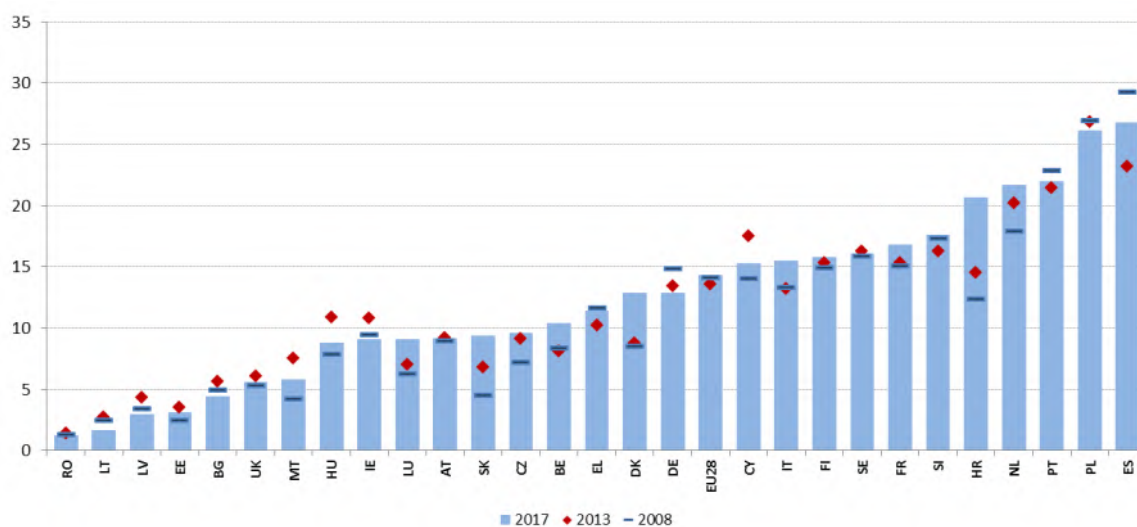
Această secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să îmbunătățească funcționarea pieței forței de muncă și eficacitatea dialogului social. Aceasta include flexibilitatea și securitatea în politicile pieței muncii, prevenirea segmentării pieței forței de muncă și încurajarea tranzițiilor spre forme de angajare deschise, asigurarea unor politici active eficiente privind piața forței de muncă și a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, furnizarea de ajutoare de șomaj adecvate care să nu descurajeze revenirea rapidă la muncă și promovarea mobilității lucrătorilor și a studenților. În plus, orientarea recomandă statelor membre să asigure implicarea în timp util și în mod semnificativ a partenerilor sociali în conceperea și punerea în aplicare a politicilor, inclusiv prin sprijinirea creșterii capacității partenerilor sociali.

Capitolul începe prin introducerea pe scurt a unor indicatori-cheie care evidențiază provocările din acest domeniu, în special privind segmentarea între locurile de muncă permanente și cele temporare (și problemele legate de calitatea locurilor de muncă), participarea la politici active pe piața muncii și la SPOFM, funcționarea prestațiilor de șomaj (prin actualizarea analizei comparative detaliate prezentate în 2018) și extinderea mobilității lucrătorilor și studenților. În fine, secțiunea 3.3.2 prezintă măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

3.3.1 Indicatori principali

Deși relativ stabilă la nivelul UE, segmentarea pieței muncii reprezintă o problemă pentru mai multe state membre. Segmentarea este situația în care (cel puțin) două „segmente” de lucrători caracterizați prin drepturi, beneficii și/sau condiții de muncă diferite coexistă pe piața muncii. Mai ales dacă este asociată cu posibilități limitate de a trece de la locuri de muncă atipice la locuri de muncă permanente, aceasta poate împiedica funcționarea și corectitudinea piețelor forței de muncă. O pondere ridicată a lucrătorilor temporari poate fi un indicator dur al segmentării pieței muncii într-un stat membru. La nivelul UE (figura 39), proporția contractelor temporare în raport cu totalul angajaților nu s-a schimbat semnificativ în ultimii ani, situându-se în jur de 14 % în medie în ultimii zece ani. Cu toate acestea, unele state membre se confruntă cu niveluri mult mai ridicate: în special, acesta este cazul Spaniei, al Poloniei, al Portugaliei, al Țărilor de Jos și al Croației, care au înregistrat în 2017 rate mai mari de 20 %; urmate de alte șase state membre (Slovenia, Franța, Suedia, Finlanda, Italia și Cipru), cuprinse între 15 % și 20 %. Unele dintre aceste țări au înregistrat creșteri semnificative între 2008 și 2017, în special Croația (cu 8 puncte procentuale), Slovacia (cu 5 puncte procentuale), Țările de Jos (cu aproximativ 4 puncte procentuale) și Italia (cu 2 puncte procentuale). De asemenea, o creștere semnificativă a fost înregistrată de Danemarca (de la 8,5 % în 2008 la 12,9 % în 2017). Un caz specific este Spania, unde ponderea contractelor temporare a scăzut semnificativ în timpul crizei (de la 29,2 % în 2008 la 23,2 % în 2013), pentru a crește din nou odată cu redresarea (până la 26,8 % în 2017).

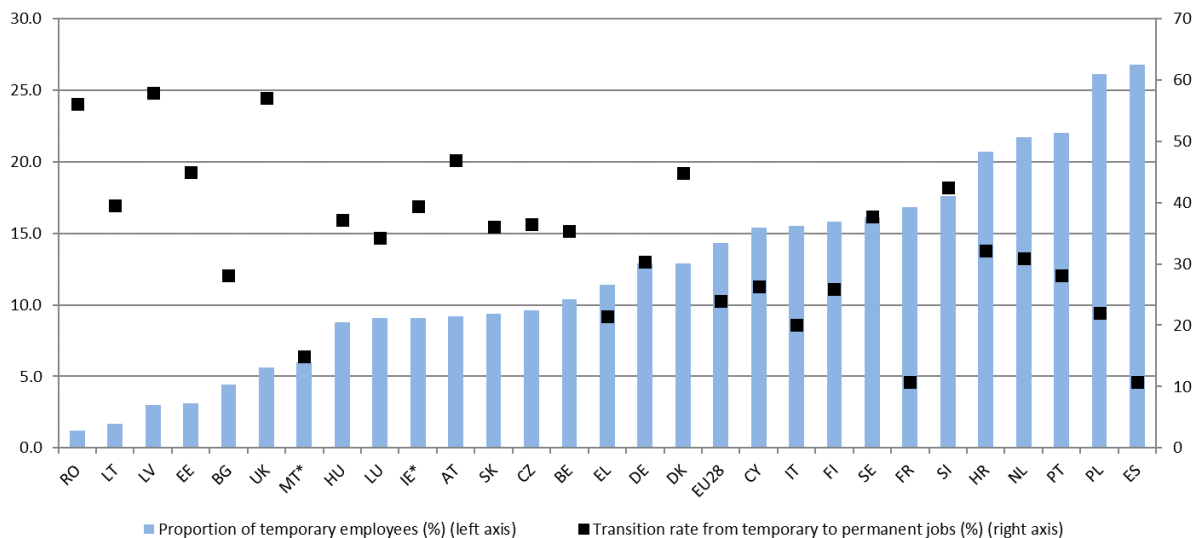
Figura 39 – Proporția lucrătorilor temporari în raport cu numărul total de angajați (15-64).



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Contractele temporare pot acționa ca etape pregătitoare spre locuri de muncă permanente, dar adesea reprezintă „impasuri”. Figura 40 prezintă ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte permanente (calculate ca medie pe o perioadă de trei ani pentru a minimiza impactul fluctuațiilor pe termen scurt) trasate în comparație cu ponderea contractelor temporare față de totalul angajaților. În medie, 24 % din lucrătorii care au un contract temporar trec la un contract permanent în cursul anului următor. Cu toate acestea, într-o serie de state membre rata anuală de tranziție este semnificativ mai mică decât media UE. Acesta este, în special, cazul Spaniei, al Franței, al Poloniei și al Italiei, care combină o rată de tranziție scăzută (aproximativ 11 % pentru primele două țări, 20 % pentru Italia și 22 % pentru Polonia) cu o proporție ridicată de contracte temporare, indicând o segmentare. Ratele de tranziție sunt relativ mai mari în statele membre cu un procent redus de contracte pe durată determinată. În schimb, în țările cu o pondere ridicată a contractului pe durată determinată, lucrătorii tind să fie blocați în locuri de muncă temporare. Suedia și Slovenia sunt excepții notabile care, în pofida faptului că au un număr mare de lucrători temporari, prezintă rate de tranziție apropiate sau mai mari de 40 %.

Figura 40 – Proporția lucrătorilor temporari în raport cu numărul total de angajați din grupa de vârstă 15-64 (2017) și rata tranziției la locuri de muncă permanente, media pe 3 ani (2016).



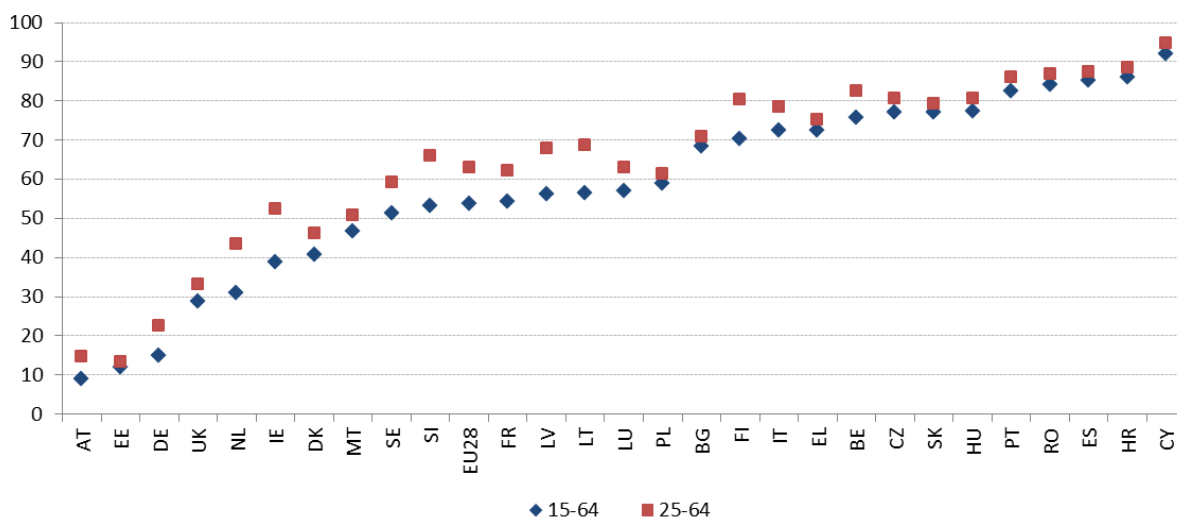
Sursa: Eurostat, AFM, SILC.

Notă: rata de tranziție pentru IE și MT se referă la 2015.

În UE, majoritatea lucrătorilor temporari beneficiază de un contract pe durată determinată, deoarece nu pot găsi un loc de muncă permanent. Proporția lucrătorilor temporari „involuntari” este o indicație suplimentară a segmentării pe piața muncii; aproximativ 54 % din totalul lucrătorilor temporari în vârstă de 15-64 de ani din UE se află în această situație (cu 2 puncte procentuale mai mult decât în 2008), dar ponderea depășește 70 % în 12 state membre.

Din această perspectivă, situația unor state membre precum Portugalia, Croația și Spania – care combină o proporție ridicată de lucrători temporari cu un procent de „involuntaritate” de peste 80 % – este deosebit de problematică (figura 41). De asemenea, situația din Cipru necesită o monitorizare: chiar dacă ponderea angajaților temporari este doar puțin peste media UE, 91,9 % din aceștia se află în această situație deoarece nu au putut găsi un loc de muncă permanent. Lucrătorii mai tineri sunt, în mod normal, mai dispuși să accepte locuri de muncă temporare; astfel cum se arată în figura 41, atunci când se ia în considerare grupa de vârstă 25-64, ponderea lucrătorilor temporari involuntari este mai mare în toate statele membre. Interesant este că diferența dintre grupele de vârstă 15-64 și 25-64 este cea mai mică în cazul în care ponderea lucrătorilor temporari involuntari este cea mai ridicată, indicând faptul că pe piețele muncii mai segmentate, de asemenea, lucrătorii mai tineri au o preferință strictă pentru contractele pe durată nedeterminată. Ponderea lucrătorilor în vârstă (cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani) cu contracte temporare involuntare a crescut substanțial în contextul crizei, de la 51,9 % în 2008 la 60,6 % în 2017.

Figura 41 – Lucrători temporari involuntari, ca pondere în totalul angajaților temporari, 2017.



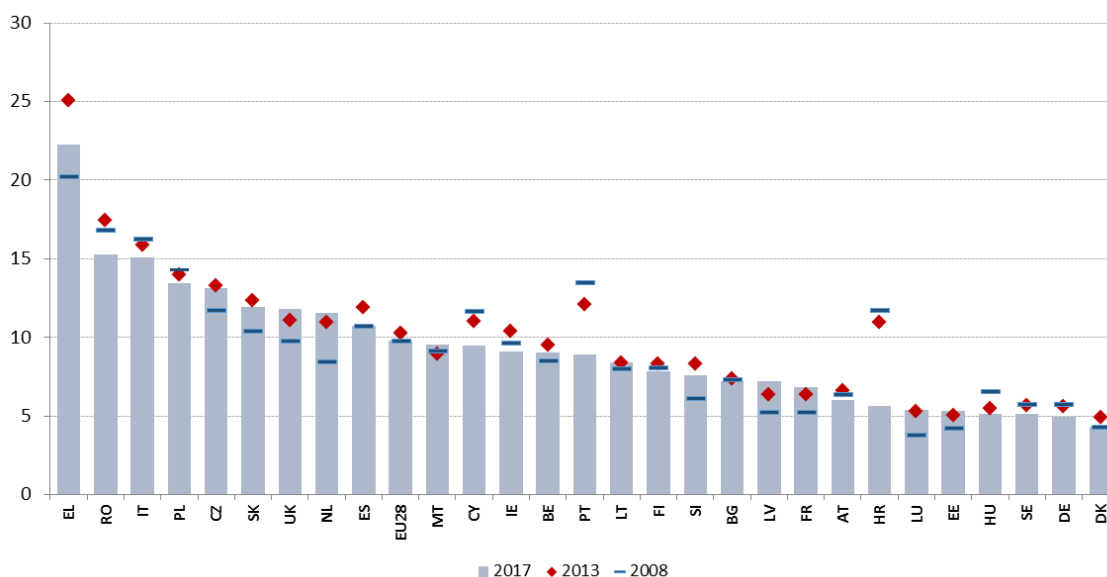
Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

O proporție ridicată de lucrători care desfășoară o activitate independentă poate fi, de asemenea, un semn al segmentării pieței muncii. Deși activitatea independentă este în mod normal voluntară, aceasta poate ascunde relații de muncă efectiv dependente (așa-numitele „activități independente fictive”). În plus, adesea, sistemele de securitate socială nu sunt adaptate pentru a include persoanele care desfășoară o activitate independentă (această problemă este discutată în capitolul 3.4). Gradul de autonomie al lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă nu poate fi măsurat cu statistici comparabile ale Eurostat în statele membre⁶⁷. Cu toate acestea, unele informații-model pot fi obținute prin analizarea ponderii persoanelor care desfășoară o activitate independentă fără angajați („lucrătorii pe cont propriu”) față de totalul locurilor de muncă – atunci când este mare, aceasta ar putea semnala necesitatea unei evaluări ulterioare specifice fiecărei țări. În 2017, clasamentul indică Grecia (22,3 %), România (15,3 %) și Italia (15,1 %) în top 3, urmate de Polonia, Republica Cehă, Slovacia, Regatul Unit și Țările de Jos cu rate de peste 11 % (figura 42). În partea inferioară, Danemarca, Germania, Suedia și Ungaria prezintă rate mai mici sau aproape de 5 %. Din 2008, ponderea lucrătorilor pe cont propriu a rămas stabilă în medie în UE, însă în unele țări s-au înregistrat creșteri semnificative, în special în Țările de Jos (de la 8,4 % în 2008 la 11,5 % în 2017) și în Regatul Unit (de la 9,8 % la 11,8 %). Dimpotrivă, aceasta a scăzut semnificativ în Croația (de la 11,7 % la 5,7 %) și Portugalia (de la 13,5 % la 8,9 %).

⁶⁷ La elucidarea acestei probleme va contribui un viitor modul ad-hoc al Eurostat, din cadrul anchetei asupra forței de muncă, referitor la activitățile independente, ale cărui rezultate sunt așteptate în 2019.

Potrivit Eurofound⁶⁸, în 2015, aproximativ un sfert din totalul lucrătorilor din UE care desfășoară o activitate independentă ar putea fi clasificați drept „vulnerabili” sau „ascunși”⁶⁹, cu diferențe substanțiale între statele membre. Acești lucrători se caracterizează prin dependență economică, niveluri scăzute de autonomie și vulnerabilitate financiară; prin urmare, „persoanele care declară în mod fals că desfășoară activități independente” sunt cel mai susceptibile să se regăsească în aceste grupuri. Figura 43 arată distribuția lucrătorilor care desfășoară o activitate independentă în aceste două categorii ca procent din totalul locurilor de muncă, per stat membru.

Figura 42 – Lucrători care desfășoară o activitate independentă fără salariați, ca procent din totalul populației ocupate.

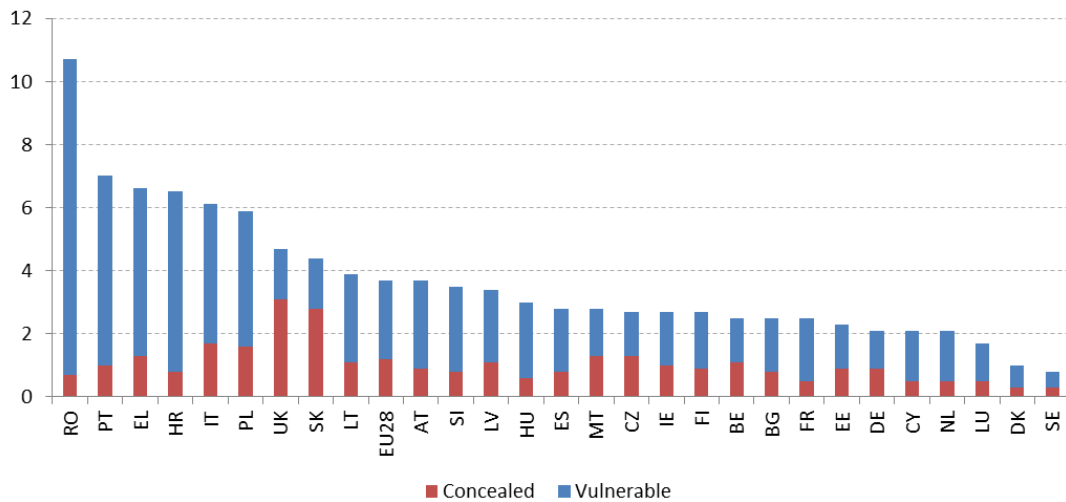


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă – calcule proprii.

⁶⁸ Eurofound (2017), „Exploring self-employment in the European Union” (O analiză a activității independente în Uniunea Europeană), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg.

⁶⁹ Pe baza datelor din 2015 din cel de al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă (EWCS), sunt identificate cinci grupuri distincte de lucrători care desfășoară o activitate independentă („angajatori”, „lucrători pe cont propriu stabili”, „mici comercianți și mici fermieri”, „vulnerabili” și „ascunși”). Grupurile reprezintă rezultatul unui model statistic (analiza latentă a clasei) care controlează variabilele pentru dependența economică (de exemplu, numărul de clienți, ușurința de a găsi noi clienți), dependența operațională (de exemplu, posibilitatea de a-și lua liber într-un termen scurt) și antreprenoriatul (de exemplu, deținerea mai multor unități, motiv pentru a iniția o activitate independentă). Mai multe detalii în documentul Eurofound (2017), *ibid.*

Figura 43 – Persoane care desfășoară activități independente „vulnerabile” și „ascunse” ca procent din totalul locurilor de muncă.



Sursa: Eurofound (2017) – pe baza celui de al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă (2015).

„Munca în cadrul platformelor”, deși limitată în prezent la mici părți ale forței de muncă, poate avea un impact semnificativ asupra condițiilor și modelelor de muncă. Recent, sondajul online COLLEEM al Comisiei Europene⁷⁰ a investigat utilizarea platformelor online în rândul utilizatorilor frecvenți de internet, cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani, în 14 țări UE, furnizând câteva date inițiale provizorii privind situația lucrătorilor din cadrul platformelor. Conform datelor Comisiei Europene (2018)⁷¹, pe baza rezultatelor sondajului, ponderea persoanelor care au câștigat mai mult de jumătate din veniturile obținute din munca în cadrul platformelor s-a menținut ușor peste 2 % în 2017, cele mai ridicate niveluri fiind înregistrate în Regatul Unit (4,3 %) și Țările de Jos (2,9 %). Aproximativ jumătate dintre cei pentru care activitatea în cadrul platformelor este activitatea principală se consideră ca fiind persoane care desfășoară, în totalitate sau parțial, o activitate independentă, cu toate că o parte semnificativă (38 %) se consideră salariați. Acest lucru sugerează că mulți lucrători din cadrul platformelor nu pot fi acoperiți prin protecția socială – o problemă complicată de faptul că deseori statutul lor pe piața forței de muncă nu este clar în scopuri de reglementare.

⁷⁰ Sondajul COLLEEM („Collaborative Economy and Employment”, Economie și ocupare a forței de muncă colaborative) este un sondaj online privind platformele digitale comandat de DG EMPL și coordonat de JRC. Acesta a fost efectuat în 14 state membre ale UE: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK și UK. Sondajul a fost efectuat în iunie 2017. A se vedea Pesole et al., (2018).

⁷¹ Comisia Europeană (2018). Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa. Raport anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

Lucrătorii temporari au o calitate mai scăzută a locurilor de muncă, în mai multe dimensiuni diferite. Cel de al șaselea sondaj european privind condițiile de muncă (2015) oferă informații privind o serie de dimensiuni-cheie ale calității locurilor de muncă. Pe baza acestui sondaj, Eurofound⁷² a calculat șapte indicatori ai calității locurilor de muncă (în ceea ce privește mediul fizic; mediul social; intensitatea muncii; competențe și discreție; calitatea timpului de muncă; perspective; și venituri). În ceea ce privește diferențele dintre scorurile pentru șase din cei șapte indicatori ai calității locurilor de muncă⁷³ (tabelul 3), lucrătorii cu contracte temporare pe durată determinată sunt sub valoarea medie pentru patru dintre indicatori, din care *perspective* (inclusiv securitatea locului de muncă și avansarea în carieră) și *competențe și discreție* (care includ, de exemplu, accesul la formare și autonomia decizională) sunt cele mai dificile. Dimpotrivă, în ceea ce privește mediul social, aceștia au un scor ușor mai mare decât media. Contractele temporare pe termen lung prezintă un model similar, dar scorurile privind calitatea locului de muncă sunt mai apropiate de medie; în plus, aceștia se află în *medii sociale* mai puțin favorabile în comparație cu media. Diferențele persistă după controlul statistic al unor factori precum caracteristicile individuale sau cele legate de locul de muncă (figura 44). Lucrătorii cu contracte temporare sunt, de asemenea, de cel puțin trei ori mai susceptibili de a fi expuși riscului de sărăcie decât cei cu contracte de muncă cu durată nedeterminată (16,3 % din lucrătorii temporari, față de 5,8 % din lucrătorii pe durată nedeterminată în 2017); un decalaj care a crescut constant de la declanșarea crizei.

⁷² Eurofound (2018), *Does employment Status matter for job quality?* (Este statutul pe piața forței de muncă important pentru calitatea locurilor de muncă?), în curs de apariție

⁷³ A șaptea dimensiune, și anume venituri, este exclusă din cauza fiabilității reduse.

Tabelul 3: Scorurile privind calitatea locurilor de muncă în funcție de statutul pe piața forței de muncă (2015)

		Dimesions 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

Sursa: Calculul Eurofound privind EWCS 2015. Culoarea verde indică „performanță peste medie”, roșu „performanță mai slabă decât media”. Nuanța culorii indică abaterea de la medie (nuanțele mai întunecate reprezintă o distanță mai mare față de medie).

Figura 44 – Efectele statutului pe piața forței de muncă asupra aspectelor specifice ale calității locului de muncă, verificând caracteristicile individuale și ale locurilor de muncă (2015)



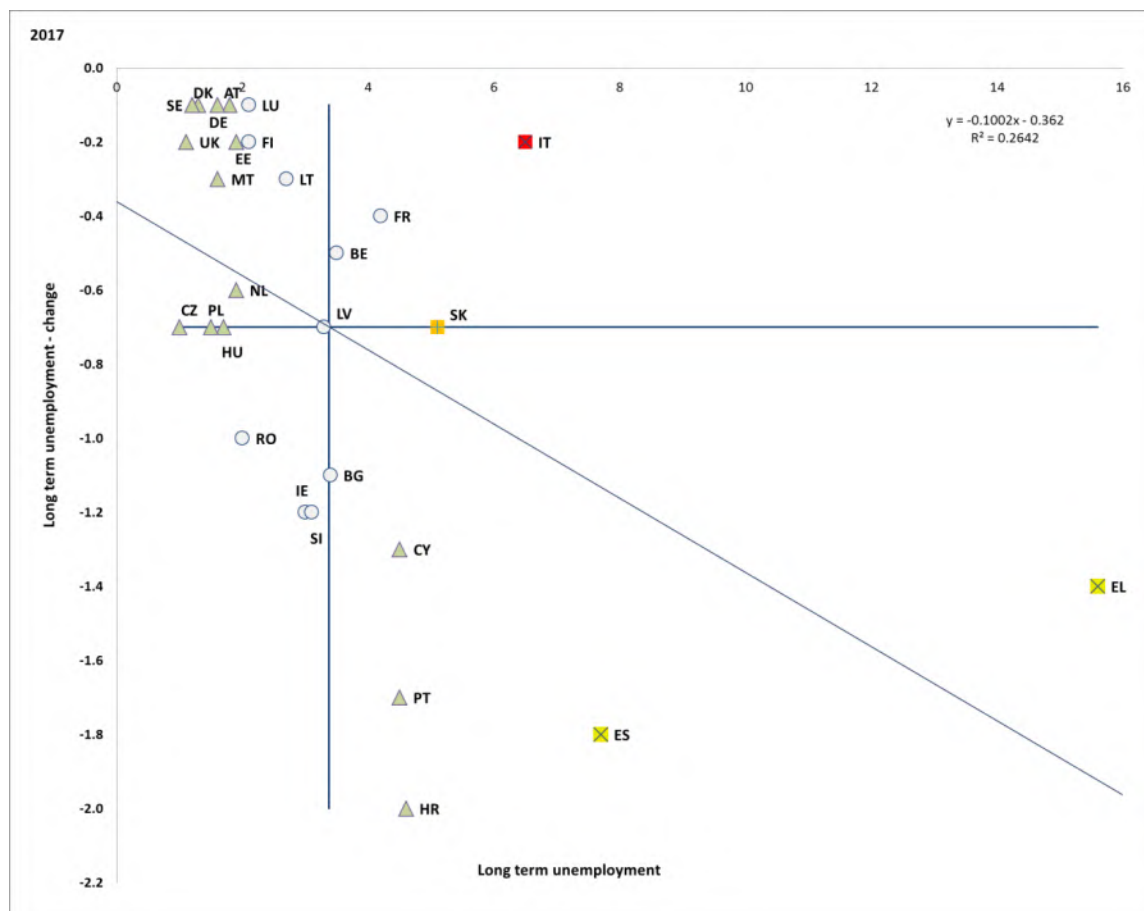
Sursa: Calculul Eurofound privind EWCS 2015

Notă: Culorile reprezintă relația relativă dintre fiecare indicator al calității locului de muncă și statutul pe piața forței de muncă, comparativ cu grupul de referință al angajaților cu contracte pe durată nedeterminată. Rezultatele provin din regresii pe mai multe niveluri care controlează caracteristicile individuale, ocupația, sectorul și altele.

Politicile active eficiente în domeniul pieței forței de muncă (ALMP) reprezintă o componentă-cheie pentru buna funcționare a piețelor muncii. Acestea sporesc oportunitățile oferite persoanelor care caută un loc de muncă pentru a găsi un nou loc de muncă și pentru a îmbunătăți corelarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă. Principala provocare pe care ALMP urmărește să o soluționeze este șomajul, în special șomajul de lungă durată (și anume, cu o durată mai mare de un an). Datele arată că, cu cât este mai mare perioada în care o persoană aflată în căutarea unui loc de muncă este în șomaj, cu atât este mai mare riscul depreciării competențelor, al descurajării și al detașării globale de pe piața forței de muncă. Prin urmare, șomajul de lungă durată reprezintă atât un indicator al eficacității ALMP, cât și o măsură a dificultății cu care se confruntă o țară în ceea ce privește activarea populației șomere⁷⁴. Figura 45 prezintă rata șomajului de lungă durată (și anume, raportul dintre numărul de persoane șomere de mai mult de un an și populația activă) în 2017 și evoluția sa față de anul 2016. Astfel cum s-a menționat, de asemenea, în capitolul 1, șomajul de lungă durată a fost redus în toate statele membre în 2017, pe fondul redresării pieței forței de muncă. În pofida unei tendințe de convergență generală (subliniată de panta negativă a liniei de regresie), există diferențe semnificative între statele membre, cu rate care variază în 2017 de la 1 % în Republica Cehă la 15,6 % în Grecia. Împreună cu Spania (care prezintă o rată de 7,7 %), Grecia este încadrată la „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” deoarece combină un nivel mult mai mare decât media cu o rată de reducere rapidă în ultimul an. Italia, care a înregistrat o rată relativ scăzută a șomajului de lungă durată (6,5 %), este încadrată la „situații critice”, având în vedere îmbunătățirea limitată în 2017 față de anul precedent. Situația Slovaciei este considerată „de supravegheat”, cu o rată de 5,1 %. Dintre țările clasificate ca având o „performanță peste medie”, merită menționate Cipru, Portugalia și Croația – care sunt incluse în acest grup datorită performanței lor cu privire la variația anuală, indicând o îmbunătățire semnificativă în 2017 (nivelul fiind aproape, dar încă peste media UE)

⁷⁴ Din aceste motive, rata șomajului de lungă durată a fost aprobată de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă ca indicator principal din tabloul de bord social pentru monitorizarea sprijinului activ pentru ocuparea forței de muncă.

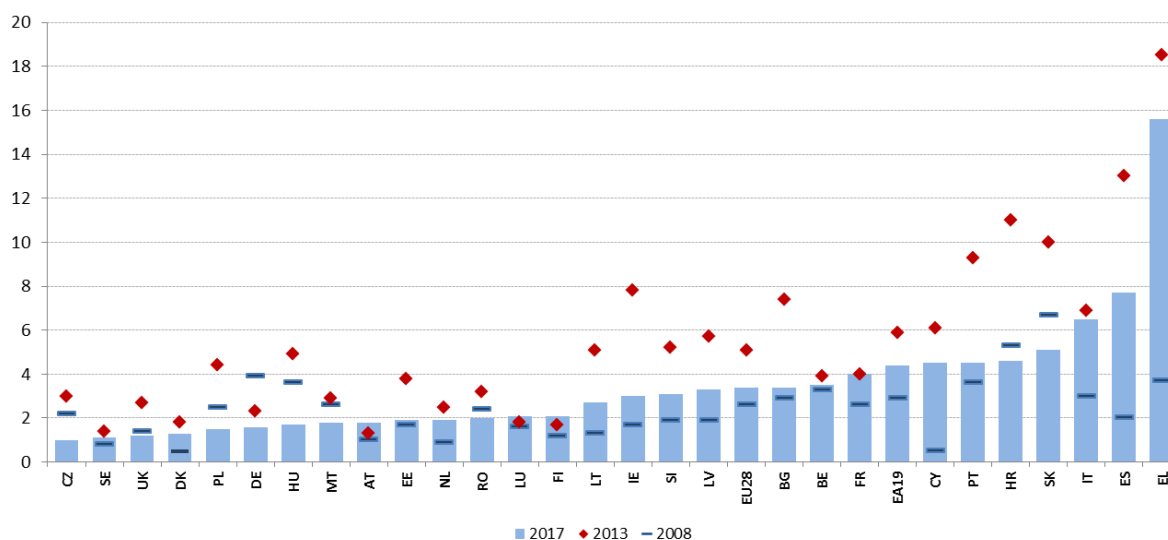
Figura 45 – Rata șomajului de lungă durată (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Legenda este prezentată în anexă.

În majoritatea statelor membre, rata șomajului de lungă durată nu a revenit încă la nivelurile din perioada anterioară crizei. Îmbunătățirea față de 2013 (referință ca anul de vârf al crizei) a fost deosebit de relevantă (cu peste 4 puncte procentuale) în Croația, Spania, Slovacia, Portugalia, Irlanda și Bulgaria. Cu toate acestea, în 2017 rata șomajului de lungă durată este egală sau mai mare decât în 2013 în puține state membre, în special pentru Franța (aceeași rată), Austria (+0,5 puncte procentuale), Finlanda (+0,4 puncte procentuale) și Luxemburg (+0,3 puncte procentuale). În plus, pentru 19 de state membre rata șomajului de lungă durată rămâne mai mare decât în 2008, cele mai mari diferențe fiind înregistrate pentru Grecia (+11,9 puncte procentuale), Spania (+5,7 puncte procentuale), Cipru (+4 puncte procentuale) și Italia (+3,5 puncte procentuale). Aceasta este o indicație a intensității recesiunii suferite de țările respective în ultimii ani și a impactului pe care aceasta îl prezintă în continuare asupra rezultatelor pe piața forței de muncă – dar, în același timp, a provocărilor cu care se confruntă serviciile publice de ocupare a forței de muncă și sistemele de politici active privind piața forței de muncă care, în multe cazuri, s-au confruntat cu mari tensiuni cauzate de numărul brusc crescut de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. În alte state membre, rata șomajului de lungă durată s-a situat cu mult sub nivelul de dinainte de criză în 2017 (și anume în Germania, Ungaria și Republica Cehă, unde era sub jumătate din valoarea din 2008).

Figura 46 – Șomajul de lungă durată ca procent din populația activă

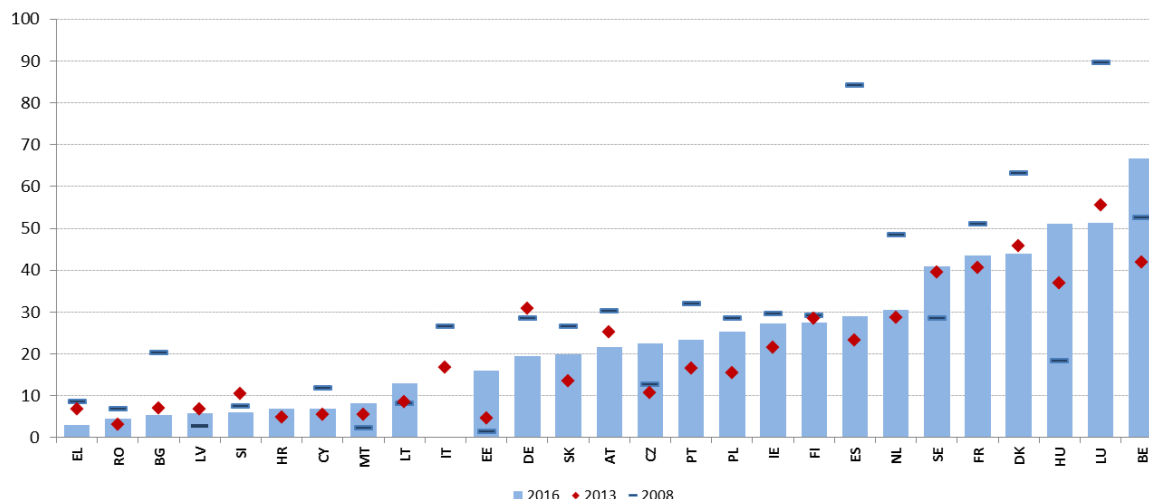


Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Participarea la politicile active în domeniul pieței forței de muncă diferă în continuare în mod semnificativ în UE. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP) reprezintă una dintre pietrele de temelie în asigurarea unor tranziții eficiente pe piața muncii și a unor piețe ale forței de muncă foarte performante. Împreună cu o infrastructură eficientă de învățare de-a lungul vieții, ALMP constituie dimensiunea reală de sprijin (și de securitate) a unui sistem echilibrat de flexibilitate, care este recunoscut ca un factor care îmbunătățește performanța pieței muncii. Din acest punct de vedere, disparitățile dintre statele membre în ceea ce privește participarea la măsurile de activare sunt evidente⁷⁵. Pe de o parte, există un grup mare de state membre (Grecia, România, Bulgaria, Letonia, Slovenia, Croația, Cipru și Malta), în care mai puțin de 10 % din cei care doresc să lucreze au participat la ALMP în 2016. Mai mult, în majoritatea cazurilor, această pondere a scăzut în ultimii ani. Pe de altă parte, există un alt grup de țări care înregistrează rate de participare de peste 40 % (Suedia, Franța, Danemarca, Ungaria, Luxemburg și Belgia), iar pentru acest grup de țări tendința este în general pozitivă sau constantă din 2013. Acest lucru pare să indice că nu are loc o convergență în privința acestui indicator de politică. În majoritatea țărilor, după criză ratele de participare au scăzut (cu excepțiile notabile ale Belgiei, Ungariei, Suediei, Republicii Cehe și Estoniei), ceea ce indică faptul că o creștere a numărului de persoane care caută un loc de muncă nu a fost urmată de o creștere proporțională a participării la ALMP.

⁷⁵ Totuși, acest indicator ar trebui interpretat cu prudență deoarece măsoară numai participarea la politicile privind piața forței de muncă (nu și eficacitatea acestora), iar pentru o serie de țări prezintă probleme de fiabilitate statistică legate de procesul de colectare a datelor.

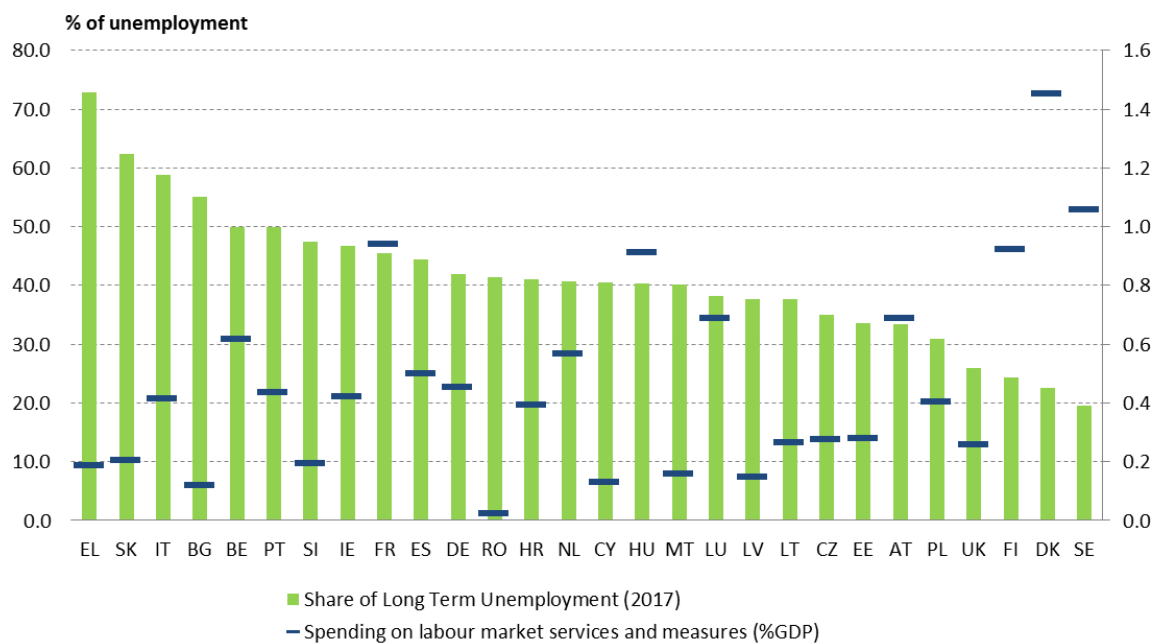
Figura 47 – Participanți la ALMP per 100 de persoane care doresc să muncească



Sursa: baza de date LMP și ancheta asupra forței de muncă. Nu sunt disponibile date recente pentru UK; nu există cifre pentru anul 2016 pentru IT.

De asemenea, investițiile totale în politicile active ale pieței forței de muncă diferă foarte mult de la un stat membru la altul. În cazul în care ponderea șomerilor de lungă durată reprezintă o aproximare brută a eficacității politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, această divergență este, de asemenea, o problemă. Deși cheltuielile privind serviciile și măsurile de pe piața forței de muncă sunt legate, într-o oarecare măsură, de situația șomajului și a competitivității dintr-un anumit stat membru, cifrele ilustrează diferențe mari în angajamentul de a construi sisteme eficiente pentru politici active în domeniul pieței forței de muncă. Cheltuielile pentru serviciile și măsurile de pe piața muncii variază de la 1,5 % din PIB la mai puțin de 0,1 % în unele dintre statele membre mai puțin angajate (figura 48). În plus, statele membre cu cele mai mici investiții în ALMP sunt, de asemenea, cele în care o parte semnificativă a sistemului ALMP este cofinanțată din FSE și în care se pune problema sustenabilității pe termen lung a sistemului.

Figura 48 – Cheltuielile pentru serviciile și măsurile de pe piața forței de muncă (2016) și ponderea șomerilor de lungă durată (2017)



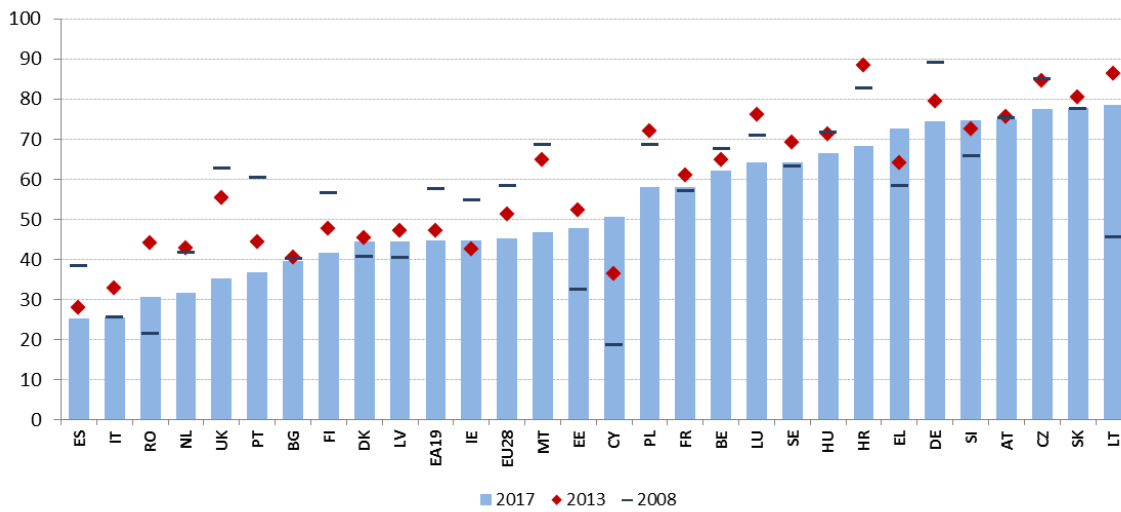
Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) sunt principalele instituții ale pieței forței de muncă responsabile de sprijinul pentru căutarea unui loc de muncă și de direcționarea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă către măsurile de activare.

Deși structurate diferit în fiecare țară, toate SPOFM vizează ajustarea ofertei și a cererii pe piața muncii prin furnizarea de servicii atât șomerilor înregistrați, cât și angajatorilor. În special, acestea sunt responsabile de crearea de profiluri ale clienților, furnizarea de consiliere și sprijin individualizat, direcționarea acestora către măsuri de instruire și activare și (în multe țări) plata prestațiilor de șomaj și/sau a prestațiilor sociale.

Cu toate acestea, eficacitatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă în furnizarea de sprijin pentru căutarea unui loc de muncă este inegală între statele membre, în funcție, printre altele, de capacitatea acestora, de calitatea serviciilor oferite și de coordonarea cu alți actori. Aceste discrepanțe reflectă, în multe cazuri, utilizarea SPOFM de către șomeri pentru căutarea unui loc de muncă (în afara cerințelor formale de înregistrare, care sunt necesare în general pentru a accesa șomajul și alte prestații sociale).

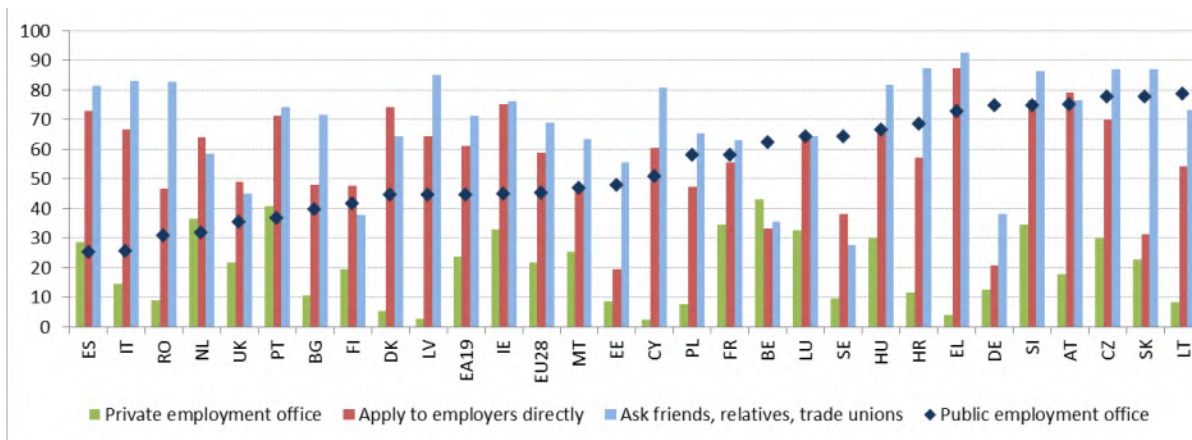
Figura 49 prezintă ponderea șomerilor care recurg la serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă. Valorile nu diferă semnificativ de cele publicate în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2018. În partea de jos a distribuției, Spania, Italia și România prezintă cele mai scăzute ponderi în 2017 (sub 30 %), urmate de Țările de Jos, Regatul Unit și Portugalia (cu o pondere între 30 % și 40 %). În schimb, în state membre precum Lituania, Slovacia, Republica Cehă, Austria, Slovenia, Germania și Grecia, proporția șomerilor care declară că utilizează serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a căuta un loc de muncă depășește 70 %. În medie, utilizarea SPOFM de către șomeri a scăzut constant de la declanșarea crizei, ajungând de la 58,1 % în 2008 la 45,2 % în 2017 (cu 1 punct procentual mai puțin decât în 2016). Cu toate acestea, în câteva state membre se înregistrează o tendință opusă, cu o creștere notabilă în Letonia și Cipru (cu peste 30 puncte procentuale), Estonia și Grecia (cu aproximativ 15 puncte procentuale), România și Slovenia (cu aproximativ 9 puncte procentuale). Totuși, în unele dintre aceste țări, creșterea ratelor poate fi cauzată de obligații mai ferme de a se înregistra pentru a avea acces la prestații. Figura 50 oferă un indiciu privind utilizarea de către șomeri a metodelor alternative de căutare a unui loc de muncă, inclusiv a birourilor private de ocupare a forței de muncă, a candidaturilor depuse direct la angajatori și a unor metode informale, cum ar fi consultarea prietenilor, a rudelor și a sindicatelor. Deși este dificil să se identifice modele generale, se pare că în statele membre în care utilizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă este scăzută, cele mai frecvent utilizate sunt metodele informale.

Figura 49 – Ponderea șomerilor care recurg la serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Figura 50 – Ponderea șomerilor care recurg la metode selectate de căutare a unui loc de muncă (2017)



Sursa: Eurostat, ancheta asupra forței de muncă.

Furnizarea de prestații de șomaj adecvate, de durată rezonabilă, accesibile tuturor lucrătorilor și însoțite de politici active eficace în domeniul pieței forței de muncă, este esențială pentru sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul tranzițiilor pe piața forței de muncă. Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2018 a prezentat o analiză comparativă extinsă a principalelor caracteristici de proiectare ale sistemelor de prestații de șomaj din întreaga UE, pe baza rezultatelor evaluării comparative a prestațiilor de șomaj și a ALMP desfășurate în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă (EMCO). Analiza, care a examinat o serie de indicatori de performanță și indicatori de pârghii politice (pentru anul 2016 sau 2017 în funcție de disponibilitatea datelor), rămâne în general valabilă, având în vedere schimbările de politică limitate înregistrate în perioada de referință pentru prezentul raport (pentru detalii privind reformele întreprinse de statele membre în acest domeniu, a se vedea secțiunea 3.3.2; pentru o prezentare generală pe termen lung a reformelor întreprinse de statele membre, a se vedea Comisia Europeană, 2018⁷⁶). Această secțiune oferă o actualizare a exercițiului, în special a indicatorilor privind pârghiile politice. Mai mult, aceasta examinează indicatorii suplimentari de rigurozitate a cerințelor de căutare a locurilor de muncă aplicabile șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, indicatori conveniți de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în 2018.

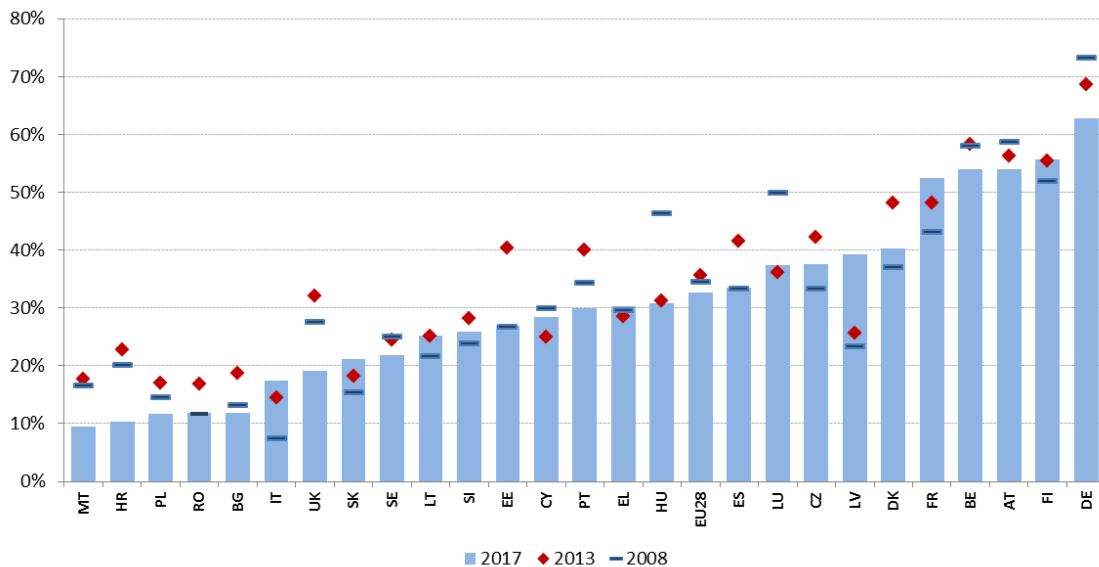
Ponderea șomerilor de scurtă durată⁷⁷ care beneficiază de prestații de șomaj este de aproximativ o treime, în medie. Această proporție a scăzut ușor în perioada de după criză (de la 34,4 % în 2008 la 32,7 % în 2017), rămânând stabilă în ultimii ani. Cu toate acestea, persistă diferențe semnificative între țări (figura 51). Aceste diferențe depind de modul în care sunt concepute politicile referitoare la sistemele de prestații de șomaj (în special în ceea ce privește condițiile de eligibilitate, durata maximă, strictețea cerințelor privind căutarea unui loc de muncă, suprapunerile cu alte sisteme de protecție socială), precum și poziția ciclică a diferitelor țări. Dintr-o perspectivă pe termen lung, între 2008 și 2017, cele mai mari creșteri ale acoperirii au fost înregistrate în Letonia (cu aproape 16 puncte procentuale), în Italia (10 puncte procentuale) și în Franța (9 puncte procentuale).

⁷⁶ Comisia Europeană (2018). Evoluțiile pieței forței de muncă și ale salariilor în Europa. Raportul anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene.

⁷⁷ Persoane aflate în șomaj de mai puțin de un an.

Pe de altă parte, cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Ungaria (-15 puncte procentuale), în Luxemburg (-12 puncte procentuale), în Croația și în Germania (-10 puncte procentuale). Aceasta din urmă continuă să prezinte, însă, cea mai mare rată de acoperire (62,8 %), urmată de Finlanda, Austria, Belgia și Franța, cu rate de peste 50 %. Dimpotrivă, cea mai mică acoperire poate fi observată în Malta, Croația, Polonia, România și Bulgaria, cu rate semnificativ mai mici de 15 % și niciun semn de îmbunătățire.

• **Figura 51 – Acoperirea prestațiilor de șomaj pentru șomerii de scurtă durată**

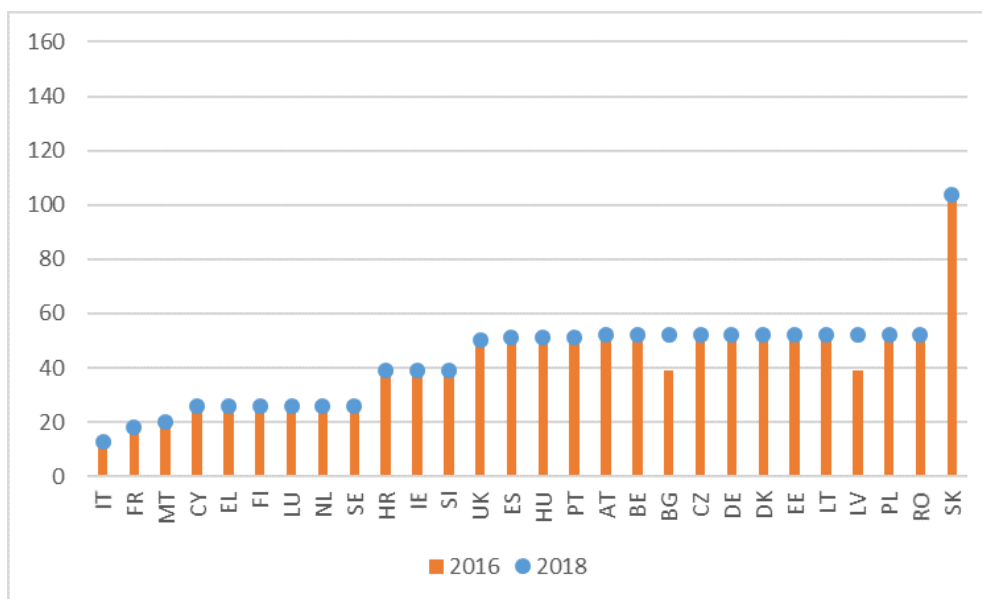


Sursa: calcule pe baza datelor Eurostat provenite din ancheta asupra forței de muncă. Notă: nu sunt disponibile date pentru IE și NL.

Nu au existat schimbări majore între 2016 și 2018 în conceperea prestațiilor de șomaj în statele membre. Pentru a avea dreptul la prestații de șomaj, șomerii sunt obligați, în general, să aibă o vechime minimă în muncă și/sau să fi plătit contribuții la asigurări într-o perioadă de timp. Astfel cum se arată în figura 52, această perioadă minimă variază de la mai puțin de 20 de săptămâni în Franța și Italia până la un an (52 de săptămâni) sau mai mult în Polonia, România și Slovacia. Între 2016 și 2018, nu este înregistrată aproape nicio variație, cu două excepții. În Bulgaria, durata perioadei de calificare necesare a crescut de la 9 luni de asigurare în cele 15 luni anterioare șomajului până la cel puțin 12 luni de asigurare în timpul celor 18 luni anterioare șomajului. O prelungire similară a avut loc în Letonia, unde cerința a crescut de la plata a cel puțin 9 luni de contribuții în cele 12 luni anterioare șomajului la plata a cel puțin 12 luni de contribuții la asigurări în cele 16 luni anterioare șomajului. În ceea ce privește durata maximă a prestațiilor (figura 53), nu a existat nicio variație între 2017 și 2018. Belgia rămâne la un nivel înalt, cu o durată nelimitată a prestațiilor, fapt care trebuie interpretat în contextul absenței unui mecanism de asistență în caz de șomaj. La polul opus se află Ungaria și Malta. Durata maximă continuă să fie mai scurtă decât perioadele de contribuție în majoritatea statelor membre; doar în patru state, acestea sunt egale (Franța, Țările de Jos, Grecia, Luxemburg), iar în trei cazuri, mai lungi (Finlanda, Danemarca, Belgia). În ceea ce privește nivelul și adecvarea prestațiilor de șomaj, statele membre prezintă, de asemenea, disparități semnificative. Ratele de înlocuire nete pentru un lucrător cu salariu mic și o experiență profesională scurtă (1 an) variază de la sub 20 % din câștigurile (nete) anterioare în Ungaria, la aproximativ 90 % în Luxemburg (figura 54). Comparația dintre ratele de înlocuire nete în cea de a 2-a și în cea de a 12-a lună a perioadei de șomaj arată fie efectul expirării prestațiilor (persoanele fiind încadrate în alte regimuri, cum ar fi șomajul sau asistența socială), fie efectul posibilei reduceri a cuantumului prestațiilor în timp⁷⁸.

⁷⁸ Modelele OCDE utilizate pentru acest indicator au fost rafinate de la adoptarea Raportului comun privind ocuparea forței de muncă din 2018 în cadrul Consiliului, în special pentru AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK.

- **Figura 52 – Durata perioadei de cotizare necesare, 2016 și 2018 (în săptămâni)**



Sursa: Baza de date a Sistemului de informare reciprocă privind protecția socială (MISSOC, „Mutual Information System on Social Protection”) și legislația națională. Notă: În Malta (2018), criteriile minime de eligibilitate sunt 50 de săptămâni de contribuții plătite dintre care cel puțin 20 sunt plătite sau creditate în ultimii 2 ani calendaristici; în Irlanda (2016 și 2018), cel puțin 104 contribuții săptămânale trebuie să fi fost plătite de la începerea activității.

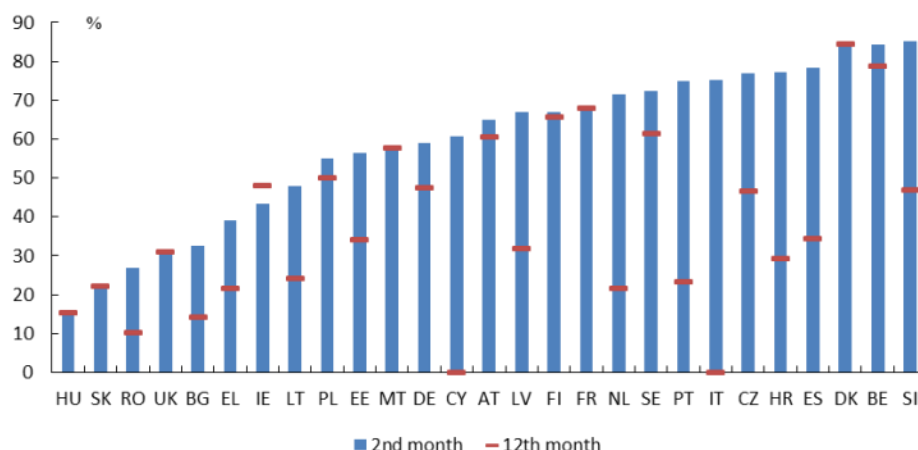
- **Figura 53 – Durata maximă a prestațiilor pentru o perioadă lucrată de 1 an, 2017, 2018**



Sursa: Baza de date a Sistemului de informare reciprocă privind protecția socială (MISSOC, Mutual Information System on Social Protection) și legislația națională (ianuarie 2017 și ianuarie 2018).

Notă: în Belgia, nu există nicio limită în privința perioadei de acordare a prestațiilor. În Cipru, săptămânile sunt calculate pe baza a 6 zile lucrătoare. În Irlanda, prestația este plătită timp de 39 de săptămâni (234 de zile) numai pentru persoanele cu 260 sau mai multe contribuții săptămânale la asigurări sociale plătite. În Slovacia, o persoană cu vechime de un an nu poate beneficia de prestații de șomaj (sunt necesari cel puțin 2 ani de contribuții la asigurările de șomaj în ultimii 4 ani). În Polonia, perioada variază în funcție de nivelul ratei șomajului din regiune în comparație cu media națională.

- **Figura 54 – Rata de înlocuire netă a prestațiilor de șomaj la 67 % din salariul mediu, în cea de-a 2-a și cea de-a 12-a lună de șomaj (2018)**



•

Sursa: Comisia Europeană, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE. Notă: Indicatorul se calculează pentru un lucrător individual, fără copii, cu o experiență profesională scurtă (1 an) și cu vârsta de 20 ani. Detalii metodologice suplimentare în nota de subsol 76.

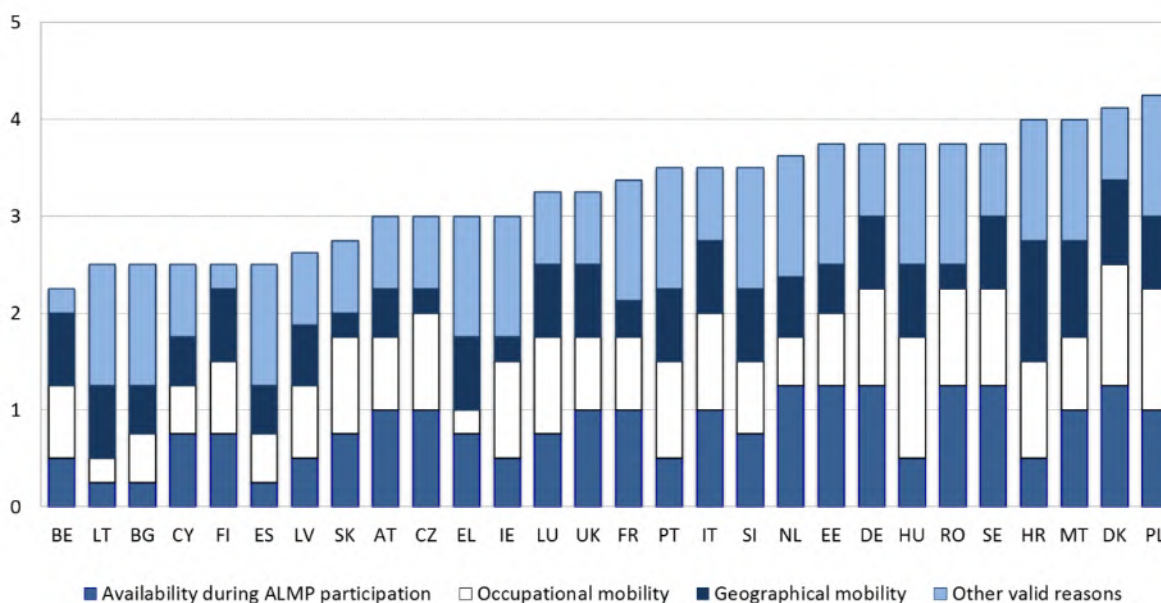
Statele membre au elaborat mai multe strategii pentru a activa beneficiarii de prestații de șomaj. Instrumentele de politică adoptate respectă principiul obligației reciproce. În special, beneficiarii de prestații de șomaj trebuie să se angajeze în activități de căutare de locuri de muncă; în același timp, autoritățile publice trebuie să îi sprijine în căutarea unui loc de muncă și în depășirea obstacolelor care îi pot împiedica să își recupereze locul de muncă, monitorizând în același timp respectarea de către aceștia a condițiilor de disponibilitate de a lucra (și punerea în aplicare a sancțiunilor, atunci când este necesar). Principiul intervenției timpurii și al serviciilor personalizate pentru șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă a fost, de asemenea, larg acceptat de statele membre, în scopul reducerii perioadelor de șomaj, al promovării corelărilor de calitate și al prevenirii șomajului de lungă durată și a descurajării. Într-adevăr, în majoritatea statelor membre există cerințe obligatorii pentru ca serviciile publice de ocupare a forței de muncă să ofere anumite tipuri de sprijin timpuriu pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (servicii de creare de profiluri, elaborarea unor planuri de acțiune individuale, consiliere personalizată).

Există o mare diversitate în ceea ce privește caracterul strict al condițiilor de disponibilitate de a munci și al cerințelor de căutare a unui loc de muncă legate de prestațiile de șomaj.

Următoarea analiză, bazată pe indicatori ai OCDE⁷⁹, conține informații despre condițiile juridice (*de jure*), dar nu și despre punerea lor efectivă în aplicare. Prin urmare, indicatorii nu ar trebui interpretați în mod simplist, și pentru că nu este posibil să se identifice un grad „optim” de strictețe pentru cerințele de căutare și disponibilitate a unui loc de muncă. Figura 55 prezintă gradul de seriozitate al cerințelor de disponibilitate și a criteriilor adecvate de lucru pentru beneficiarii de prestații de șomaj. Acestea par a fi cele mai stricte în Polonia, Danemarca, Malta și Croația, în timp ce în Belgia, Lituania, Bulgaria, Cipru, Finlanda și Spania sunt cele mai puțin stricte. Figura 56 prezintă o variație mare în ceea ce privește caracterul strict al cerințelor de căutare a unui loc de muncă și de monitorizare. În special, există cerințe mai stricte în Malta, Regatul Unit și Luxemburg, în timp ce cele mai puțin stricte se înregistrează în Cipru, Grecia și Polonia. În fine, figura 57 arată, de asemenea, o mare diversitate în gravitatea sancțiunilor aplicate atunci când beneficiarii de ajutoare de șomaj nu respectă cerințele privind căutarea unui loc de muncă și disponibilitatea. Sancțiunile par a fi cele mai stricte în Slovenia, România, Luxemburg, Grecia, Croația și Portugalia, în timp ce în Austria, Ungaria, Cipru, Irlanda, Danemarca și Germania sunt cel mai puțin stricte (în unele cazuri, acest lucru este însoțit de o durată scurtă a prestațiilor). Malta, Croația și Estonia par să aibă dispoziții mai stricte pentru toate dimensiunile. Cu toate acestea, mai multe state membre prezintă o combinație de dispoziții stricte pentru anumite componente și mai puțin stricte pentru altele. De exemplu, Danemarca are a doua cea mai strictă dispoziție privind cerințele de disponibilitate și criteriile de muncă adecvate, dar una dintre cele mai puțin stricte sancțiuni pentru prestații. Aceste abordări diferite oferă o perspectivă asupra modului în care sistemele naționale abordează problema pericolului moral inerent prestațiilor de asigurări de șomaj. De exemplu, se așteaptă ca existența unor cerințe mai stricte privind căutarea unui loc de muncă și disponibilitatea să încurajeze eforturile mai mari de căutare a unui loc de muncă și acceptarea mai rapidă a ofertelor de locuri de muncă, contrabalansând posibilele obstacole financiare create de sistemele de prestații de șomaj și reducând durata șomajului. În același timp, existența unor cerințe excesiv de stricte poate avea efecte contraproductive, de exemplu în ceea ce privește o reducere a acoperirii prestațiilor sau o scădere a calității corelărilor, care ar putea să nu fie de durată (mai multe persoane reintrând în șomaj mai frecvent).

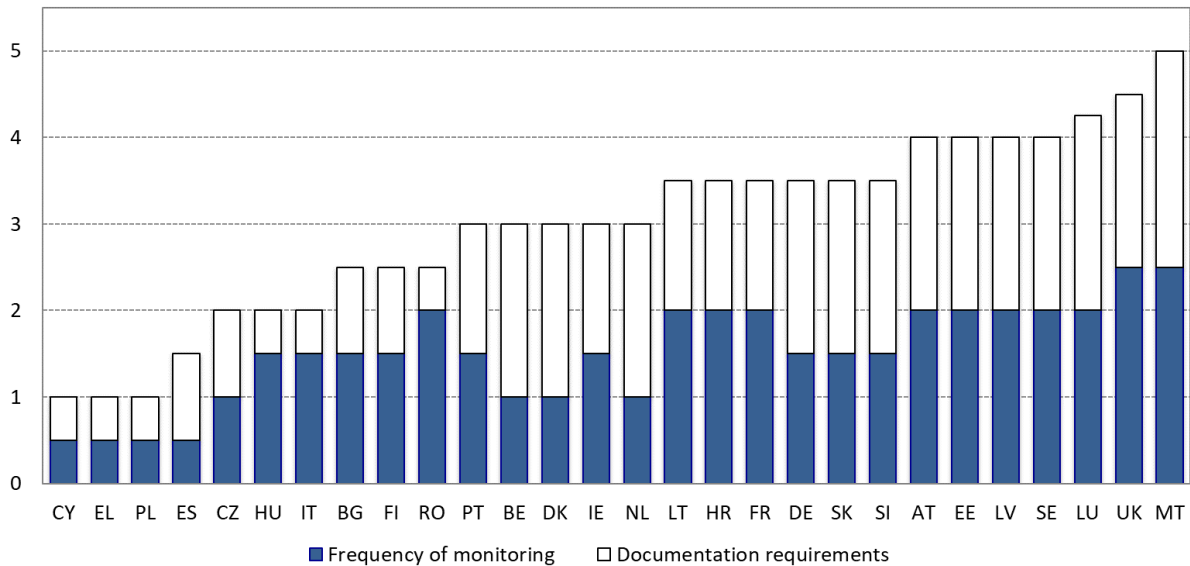
⁷⁹ Acești indicatori de politică au fost elaborați de OCDE utilizând date colectate prin intermediul unor anchete cuprinzătoare efectuate de experți.

Figura 55 – Cerințe de disponibilitate și criteriile de muncă adecvate, 2017



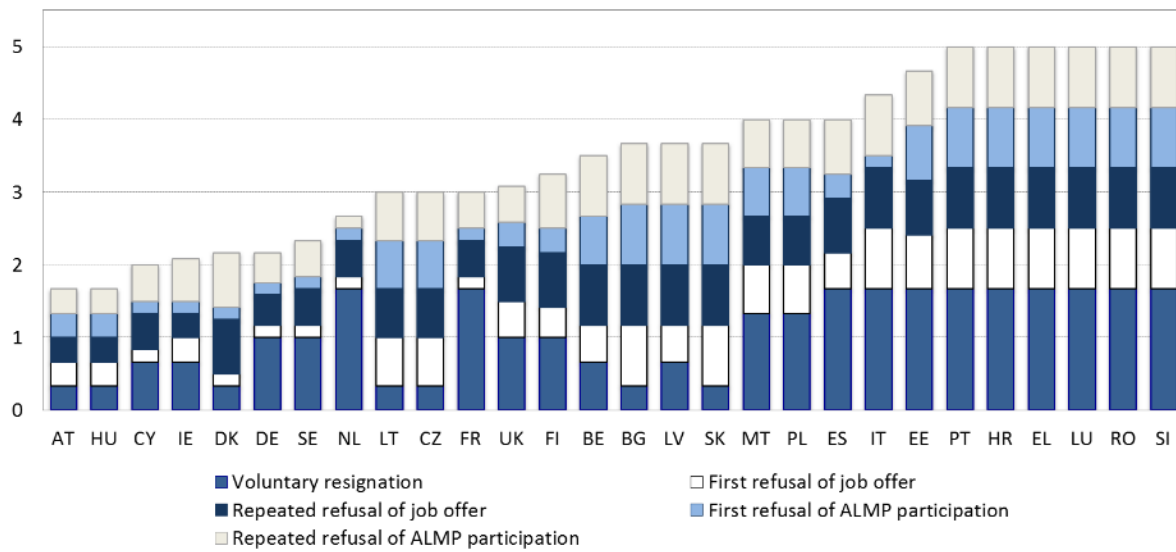
Sursa: OCDE. Notă: Punctate de la 1 (cele mai puțin stricte) la 5 (cele mai stricte).

Figura 56 – Cerințe privind căutarea unui loc de muncă și monitorizarea, 2017



Sursa: OCDE. Notă: Punctate de la 1 (cele mai puțin stricte) la 5 (cele mai stricte).

Figura 57 – Strictețea sancțiunilor pentru prestații, 2017



Sursa: OCDE. Notă: Punctate de la 1 (cele mai puțin stricte) la 5 (cele mai stricte).

Abordarea barierelor din calea mobilității lucrătorilor și a studenților poate spori capacitatea de inserție profesională și dezvoltarea competențelor, contribuind la exploatarea întregului potențial al pieței muncii din Europa. În 2017 existau aproximativ 12,4 milioane de cetățeni UE de vârstă activă (20-64) care locuiau într-o altă țară decât țara lor de cetățenie⁸⁰. Acest număr a crescut cu 5 % față de 2016, într-un ritm similar cu cel înregistrat în anii precedenți. Germania și Regatul Unit au fost principalele țări de reședință în 2017, găzduind 3 milioane și, respectiv, 2,6 milioane de persoane, urmate de Spania (1,4 milioane), Italia (1,2 milioane) și Franța (aproximativ 1 milion). În timp ce Germania și Regatul Unit înregistrează o tendință ascendentă, revenind la cifrele din 2015, Italia și Franța prezintă o creștere mai moderată (și mai redusă decât media). Dimpotrivă, Spania a avut un număr absolut mai mic de persoane care au migrat din UE28, cu o scădere de 1 % în comparație cu 2016. Se continuă astfel tendința descendentă (aflată în încetinire), observată începând din 2014. Principalele țări de origine rămân neschimbate față de 2016, resortisanții români, polonezi, portughezi, italieni și bulgari constituind cele mai mari grupuri la nivelul UE. Împreună, numărul acestora ajunge la aproximativ 6,6 milioane de persoane, ceea ce reprezintă peste jumătate din totalul persoanelor care au migrat în UE din UE-28. În proporție cu populația, cele mai mari plecări sunt înregistrate în Lituania, România și Letonia; s-a putut observa o tendință de creștere în Lituania, România, Letonia, Estonia și Croația. Principalele țări de origine și țări de destinație rămân neschimbate atunci când sunt avuți în vedere cetățenii activi din punct de vedere economic (și anume, persoanele angajate și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă).

Studiile în străinătate sunt benefice pentru dezvoltarea competențelor și pentru perspective mai bune pentru viitor pe piața forței de muncă. Studenții mobili contribuie la dezvoltarea cunoașterii, conștientizarea culturală mai puternică, modernizarea tehnologică și consolidarea capacităților în țara lor atunci când se întorc acasă după ce studiază în străinătate. În plus, schimburile de studenți între țări sporesc oportunitățile de colaborare între instituțiile academice, contribuind la obiectivul european de deschidere și modernizare a sistemelor educaționale.

⁸⁰ Acest număr se referă la persoanele care se deplasează în UE-28 „pe termen lung” în vârstă de muncă, care trăiesc în UE-28, pe baza statisticilor demografice Eurostat. Pentru detalii, a se vedea Comisia Europeană (în curs de apariție), Raportul anual din 2018 privind mobilitatea forței de muncă intra-UE, Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune.

Cu toate acestea, doar o mică parte din europeni sunt absolvenți mobili. În 2016, doar 10,7 % din absolvenții de învățământ superior care provin din state membre ale UE au fost mobili; 3,1 % au studii postuniversitare și au absolvit într-o țară diferită de cea în care și-au obținut diploma, în timp ce 7,6 % au beneficiat de o ședere în cadrul sistemului de mobilitate a creditelor și au petrecut o perioadă de educație și/sau un stagiu temporar în străinătate. Statele membre cu cel mai mare număr de absolvenți care au beneficiat de mobilitate spre exterior sunt Luxemburg (84,4 %), Țările de Jos (23,2 %), Finlanda (19,5 %). Alte patru state membre ale UE au rate de mobilitate a studenților de peste 15 % (Germania, Franța, Cipru și Lituania). Modelele de mobilitate între țări se explică prin mai mulți factori, cum ar fi proximitatea geografică, legăturile lingvistice sau disponibilitatea programelor în limba engleză în țările în care nu se vorbește limba engleză. Calitatea învățământului în universități și reputația acestora reprezintă, de asemenea, factori puternici de atracție.

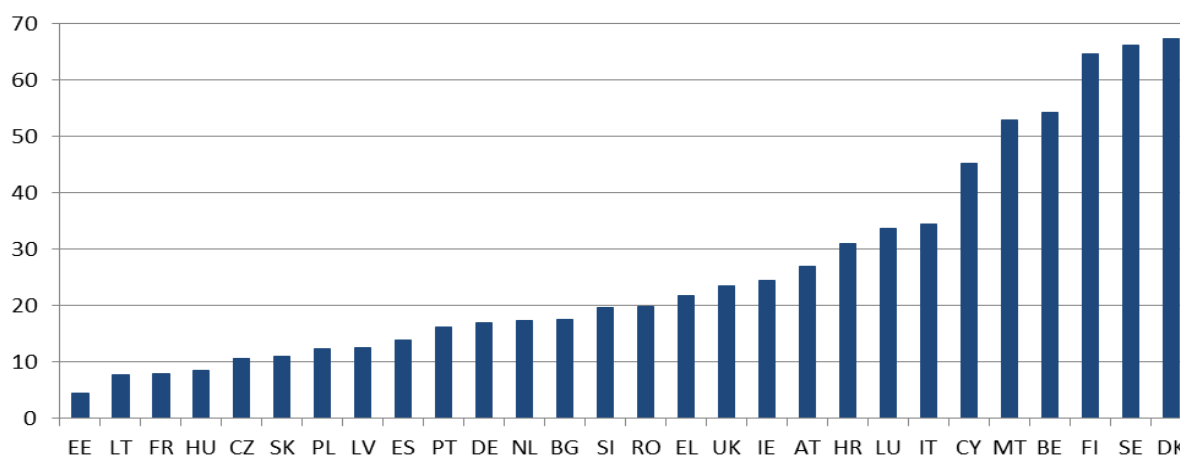
Dialogul social, fie bipartit, fie tripartit, este un element-cheie al economiei sociale de piață din Europa. Acesta permite promovarea de acorduri și măsuri de politică care echilibrează interesele ambelor părți ale industriei. Dialogul social eficace identifică soluții acceptabile pentru partenerii implicați, reducând astfel conflictele din societate și consolidând coeziunea socială. Un element important pentru un astfel de dialog este respectul reciproc și încrederea între parteneri, care rezultă din experiența unei bune cooperări anterioare și valoarea adăugată a unor astfel de rezultate negociate. Pentru a permite astfel de negocieri, partenerii sociali trebuie să fie independenți unul față de altul și de guvern (autonomia partenerilor sociali). Prin urmare, dialogul social este în avantajul lucrătorilor, al angajatorilor și al guvernelor. Inițiativa „Un nou început pentru dialogul social” lansată în martie 2015, concluziile Consiliului și Declarația cvadripartită semnată de partenerii sociali europeni, de Comisie și de Președinția olandeză pentru Consiliu, intitulată „Un nou început pentru un dialog social puternic”, ambele adoptate în iunie 2016, solicită statelor membre să implice îndeaproape partenerii sociali în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor și a politicilor relevante, în conformitate cu practicile naționale. Pilonul european al drepturilor sociale și noua Orientare nr. 7 privind ocuparea forței de muncă reafirmă faptul că dialogul social reprezintă o valoare fundamentală a Uniunii Europene.

Uniunea Europeană se confruntă cu o diversitate de sisteme naționale de dialog social. Aceste diferențe sunt legate în principal de cadrele instituționale divergente și de capacitățile operaționale ale organizațiilor partenerilor sociali, contribuind la diferențieri importante în calitatea dialogului social. Deși nu există un model unic, implicarea semnificativă și în timp util a partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor, inclusiv prin acordarea de sprijin pentru creșterea capacității partenerilor sociali, ar trebui să fie considerată un numitor comun pentru toate sistemele tripartite de dialog social performante și eficiente. Acest lucru este la fel de valabil pentru dialogul social bipartit.

Capacitatea partenerilor sociali joacă un rol important în determinarea dialogului social.

Cifrele membrilor partenerilor sociali oferă o indicație a capacității acestora de a reprezenta interesele colective respective ale fiecărei părți a industriei (figura 58). Cu cât este mai mare numărul de membri și cu cât acesta este mai reprezentativ, cu atât este mai puternică vocea și mandatul acestora. Cu toate acestea, astfel de cifre nu oferă o imagine completă. De exemplu, în anumite state membre cu implicare redusă în sindicate (de exemplu, Franța), sindicatele se pot bucura de un sprijin destul de larg din partea ne-membrilor (a se vedea datele Eurobarometrului privind încrederea în sindicate) și au o capacitate puternică de a participa la elaborarea politicilor. În majoritatea statelor membre, implicarea în sindicate a scăzut din anii 1980, implicarea angajatorilor fiind într-o oarecare măsură mai stabilă. Dincolo de cifrele agregate ale numărului de membri, structura de reprezentare – mai mult sau mai puțin fragmentată – poate, de asemenea, să influențeze capacitatea partenerilor sociali, în special atunci când reprezentarea fragmentată este slab coordonată.

- **Figura 58 – Rata implicării în sindicate**



Sursa: OCDE și baza de date ICTWSS (a fost utilizată sursa care conține date mai recente pentru fiecare stat membru). Notă: calculată ca procent din angajații care sunt membri ai sindicatelor. Anii de date: 2017 pentru SE, 2016 pentru AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015 pentru BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014 pentru PL; 2013 pentru CY, EL; 2012 pentru HR, MT, BG și RO. Datele privind implicarea angajatorilor pentru o serie de state membre au fost actualizate mai rar în ultimii ani; prin urmare, acestea nu sunt prezentate într-o diagramă.

Măsurile de consolidare a capacității sunt sprijinite de fondurile structurale și de investiții europene în mai multe state membre. S-a acordat sprijin financiar, printre altele, în Bulgaria, Cipru, Cehia, Grecia, Franța, Ungaria, Lituania, Letonia, Polonia, Slovacia și Portugalia. În Portugalia, Fondul Social European (FSE) sprijină consolidarea capacității instituționale a partenerilor sociali, având în vedere rolul lor important în modernizarea instituțiilor de pe piața forței de muncă, inclusiv gestionarea și punerea în aplicare a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă și educația și formarea profesională. În Letonia, FSE sprijină consolidarea dialogului social bipartit. Scopul proiectelor este de a dezvolta un cadru juridic care să faciliteze dialogul social în diferite sectoare. Cu toate acestea, gradul de utilizare a fondurilor UE disponibile dintr-o serie de state membre poate fi ameliorat, pentru a se mări capacitatea partenerilor sociali.

Sectorul ocupațional în schimbare oferă noi oportunități pentru organizațiile partenerilor sociali, dar prezintă și noi amenințări. În prezent, lucrătorii care au un regim contractual diferit prezintă deja modele de reprezentare foarte diferite. În special, angajații cu contracte permanente sunt afiliați la un sindicat într-un grad semnificativ mai mare decât lucrătorii cu contracte pe durată determinată. În plus, majoritatea formelor de angajare mai noi suferă de o lipsă de reprezentare. Un studiu realizat în Țările de Jos sugerează că aceste evoluții pot influența rezultatul negocierilor colective, cu creșteri mai mici ale salariilor în sectoarele cu mulți lucrători independenți (și număr mai mic de membri) comparativ cu alte sectoare⁸¹. În același timp, întreprinderile din sectorul serviciilor în expansiune sunt mai puțin susceptibile de a fi membre ale organizațiilor patronale decât cele din industrie. În ultimii ani, organizațiile partenerilor sociali au luat inițiative pentru a atrage noi membri sau pentru a consolida vocea anumitor grupuri slab reprezentate (tinerii și lucrătorii din cadrul platformelor) prin strategii specifice și eforturi de recrutare și creând structuri specifice în cadrul organizației⁸².

În UE, reprezentativitatea organizațiilor partenerilor sociali este evaluată de regulă utilizând două principii diferite. Pe de o parte, unele țări se bazează în principal pe „conformitatea juridică”, și anume un anumit număr de cerințe legale reglementează reprezentativitatea partenerilor sociali și precizează condițiile prealabile pentru participarea la negocierile colective și la convențiile colective obligatorii (de exemplu, alegeri și implicare sau apartenență la partea sindicală și gradul de acoperire a angajaților sau a numărului de angajatori din partea angajatorului). Pe de altă parte, alte state membre se bazează pe principiul „recunoașterii reciproce” care implică autoreglementarea de către partenerii sociali. În cele din urmă, un număr de țări folosesc o combinație a acestor două principii. În practică, lipsa de transparență poate face dificilă evaluarea univocă a reprezentativității diferitelor organizații⁸³.

⁸¹ Banca Națională a Țărilor de Jos (Dutch National Bank, DNB) (2018), *DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote*, publicat la 1 februarie 2018.

⁸² A se vedea capitolul 5 din Analiza privind situația socială și a ocupării forței de muncă în Europa, edițiile 2018 și 2017.

⁸³ Eurofound (2016), „Conceptul de reprezentativitate la nivel național, internațional și european”.

Semestrul european dedică o atenție tot mai mare dialogului social. În 2017, în cadrul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă a fost organizat un prim exercițiu de supraveghere multilaterală de sine stătător privind implicarea partenerilor sociali în reforme și politici, sprijinit instituțional de orientările privind ocuparea forței de muncă, cu concluzii specifice fiecărei țări și revizuite pentru 14 state membre. Reprezentanții partenerilor sociali naționali au fost prezenți și și-au exprimat punctul de vedere cu privire la situația actuală. În timp ce funcționarea dialogului social este specifică fiecărei țări, revizuirea a evidențiat unele provocări comune mai multor state membre care au făcut obiectul anchetei. Acestea includ aspecte legate de capacitate în rândul partenerilor sociali și necesitatea consultării mai previzibile, pertinente și la timp a partenerilor sociali, vizând diferite etape ale reformelor. Concluziile exercițiului de supraveghere multilaterală, împreună cu o analiză suplimentară inclusă în rapoartele de țară au fost transpuse în final într-un accent puternic pe rolul dialogului social în recomandările specifice fiecărei țări, propuse de Comisie în mai și adoptate de Consiliu în iulie 2018. Pentru două state membre (Ungaria și România), recomandările solicită în mod explicit o îmbunătățire a dialogului social, în timp ce pentru mai multe state membre rolul partenerilor sociali, inclusiv în unele cazuri provocările existente, este reamintit în considerente. În unele cazuri, există posibilitatea de a îmbunătăți capacitatea partenerilor sociali și de a le oferi acestora un cadru adecvat pentru consultări previzibile și în timp util privind elaborarea politicilor și în special privind reformele, inclusiv în toate etapele principale ale semestrului european.

Consultarea organizațiilor societății civile joacă și ea un rol important în asigurarea unei elaborări și implementări eficiente a reformelor. După cum s-a subliniat în Orientările revizuite privind ocuparea forței de muncă, adoptate în iulie 2018, statele membre ar trebui să țină cont, după caz, de experiența organizațiilor societății civile în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și aspectele sociale, și să se bazeze pe practicile naționale existente. Pentru ca implicarea lor să dea rezultate în identificarea provocărilor și a remediilor la nivel de politici, este important ca dialogul să se fie inspirat de principiile deschiderii, pluralismului și transparenței. Datele preliminare⁸⁴ sugerează că gradul de implicare a părților interesate din societatea civilă variază semnificativ de la un stat membru la altul, atât în ceea ce privește semestrul european, cât și, în general, consultarea referitoare la reformele planificate. Consultarea cu părțile interesate poate fi dificilă în țările în care societatea civilă este mai puțin organizată: în special, capacitatea insuficientă de a se implica activ în dezbaterile politice poate fi o problemă în unele state membre.

3.3.2 Răspunsul politic

În unele state membre au loc reforme în domeniul legislației privind protecția ocupării forței de muncă, cu scopul de a obține un echilibru mai bun între flexibilitate și securitate și de a evita segmentarea. Franța, în cadrul unei reforme mai ample a dreptului muncii, a introdus în ianuarie 2018 o referință obligatorie privind vechimea și vârsta pentru compensarea salariaților în cazul concedierilor ilegale din motive economice, vizând creșterea coerenței sumelor aferente cazurilor similare și facilitarea soluționării litigiilor în etapa de conciliere. În scopul compensării, plata compensațiilor în cazul concedierilor justificate din punct de vedere economic va fi majorată cu 25 %. În plus, întreprinderile pot pune în aplicare printr-un acord majoritar „Rupture Conventionnelle Collective” (RCC), și anume o procedură de demisie convenită de comun acord în schimbul unei compensații pentru salariat (care nu poate fi inferioară plății compensatorii individuale), după negocierea cu sindicatele.

⁸⁴ Astfel cum au fost colectate, de exemplu, în cadrul seminarului „Pilonul social și Semestrul european ca instrumente pentru realizarea Europei sociale – o reflecție cu societatea civilă”, care a avut loc la Bruxelles la 2 octombrie 2018.

Utilizarea acestui mecanism trebuie validată de autoritățile publice, în special pentru a evita abuzurile. Perioada de începere a procesului de contestare a concedierii (cu excepția cazurilor de hărțuire și discriminare) a fost redusă de la 2 ani la 1 an. În plus, în decembrie 2017 au fost revizuite regulile de negociere colectivă pentru a restrânge marja de apreciere a dificultăților financiare care justifică concedierea colectivă; evaluarea în vederea analizei dificultăților economice pentru o întreprindere este limitată în prezent la teritoriul național, spre deosebire de domeniul de aplicare la nivel mondial, oferind mai multă libertate întreprinderilor pentru a justifica concedierile colective. În Belgia, perioadele de notificare au fost scurtate în 2018 pentru perioada de început a fiecărui nou contract de muncă (de la 2 săptămâni la 1 săptămână în primele 3 luni, de la 4 la 3 săptămâni în a patra lună). În Croația, o modificare a Legii muncii a reintrodus în 2017 posibilitatea, eliminată în 2014, ca angajatorul să inițieze o acțiune în justiție împotriva refuzului comitetului de întreprindere de a acorda consimțământul pentru concedierea salariaților protejați (de exemplu, angajați care sunt membri ai comitetului de întreprindere, angajați cu handicap, angajați în vârstă etc.). În Italia, a fost majorată recent despăgubirea acordată lucrătorilor în cazul concedierilor abuzive.

Mai multe state membre iau în continuare măsuri de planificare în acest domeniu, care ar putea fi adoptate în viitorul apropiat. În Țările de Jos, în aprilie 2018 a fost prezentat un (proiect de) pachet de măsuri cuprinzătoare în vederea consultării publice, cu intenția de a realiza un echilibru mai bun în legislația privind protecția ocupării forței de muncă. Pachetul include introducerea unui motiv suplimentar (așa-numitul „motiv de acumulare”) pentru concedierea angajaților cu contract permanent; extinderea posibilă a perioadei de probă pentru contractele pe durată nedeterminată (de la 2 la 5 luni); prelungirea duratei contractelor temporare succesive la 3 ani (în loc de doar 2 ani, astfel cum era anterior); și posibilitatea de a diferenția contribuțiile la asigurările de șomaj cu privire la tipul de contract. În Finlanda, guvernul a înaintat parlamentului o propunere de modificare a Legii privind contractele de muncă, în scopul de a se ține mai bine seama de situația întreprinderilor mici prin coborârea pragului pentru demisiile individuale.

În ceea ce privește contractele temporare, unele state membre acționează pentru a stabili condiții mai stricte de utilizare a acestora (pentru a preveni abuzurile) sau pentru a permite o mai mare libertate pentru negocieri colective în stabilirea cadrului lor. În Republica Cehă, mai multe măsuri care vizează prevenirea abuzurilor agențiilor de muncă temporară au devenit operaționale în iulie 2017; acestea includ sancțiuni mai stricte pentru reprezentantul responsabil al unei agenții de muncă temporară care și-a pierdut licența din cauza încălcării obligațiilor. În Slovenia, modificările la Legea privind inspecțiile muncii vizează prevenirea utilizării ilegale a formelor atipice de muncă, inclusiv a muncii în baza contractelor de drept civil, precum și sancționarea angajatorilor care nu plătesc salariile în timp util. În special, atunci când inspectorul stabilește că munca este efectuată ilegal în baza unui contract de drept civil, angajatorul este obligat să ofere lucrătorului un contract de muncă adecvat în termen de trei zile. Franța a permis ca negocierea la nivel de sector să prevaleze asupra legislației naționale a muncii pentru stabilirea cadrului de utilizare a contractelor pe durată determinată și a contractelor temporare (a se vedea capitolul 3.1). Acordurile la nivel de întreprindere pot fi mai puțin favorabile decât cele la nivel de ramură, eliminând capacitatea de a stabili „clauze de blocare” pentru cele din urmă. În Portugalia, în iunie 2018 un pachet cuprinzător de măsuri pentru abordarea segmentării pieței muncii a fost convenit cu partenerii sociali (se preconizează că pachetul va fi legiferat până la sfârșitul anului 2018). Modificările includ: reducerea duratei maxime a contractelor pe durată determinată de la trei la doi ani (inclusiv reînnoiri), cu o durată totală de reînnoire care nu depășește durata inițială a contractului; reducerea duratei maxime a contractelor pe perioadă nedeterminată („contratos de trabalho a termo incerto”) de la șase la patru ani; limitarea domeniului de aplicare a justificărilor privind utilizarea contractelor temporare pentru lucrătorii mai tineri și șomerii de lungă durată. În același timp, perioada de probă va fi mărită la 180 de zile pentru contractele încheiate pentru prima dată, precum și pentru șomerii de lungă durată nou-angajați. De asemenea, acordul tripartit impune impozitarea rulajului excesiv al forței de muncă, caracterul excesiv (pe sectoare) urmând a fi definită prin decret de reglementare, cu implicarea partenerilor sociali. În fine, Grecia intenționează să sporească protecția lucrătorilor care efectuează lucrări contractate. Pentru prima dată, va fi introdus un sistem integrat de reguli care să stabilească răspunderea reciprocă și solidară a entității contractante, a contractantului și a subcontractantului pentru lucrători în executarea lucrărilor contractate. Aceasta extinde protecția drepturilor lucrătorilor în ceea ce privește salariile, contribuțiile la asigurări, indemnizațiile de disponibilizare și compensațiile în caz de accident de muncă. În Italia, durata maximă a contractelor temporare a fost redusă de la 36 la 24 de luni.

Numărul maxim de prelungiri a fost redus de la 5 la 4 și, după a 12-a lună, prelungirile sunt permise numai dacă sunt prezentate oficial noi motive justificative. De asemenea, legea a majorat cu 0,5 puncte procentuale contribuția suplimentară la asigurările sociale plătite de angajatori pentru reînnoirea contractelor temporare. În fine, cota angajaților cu contracte temporare a crescut de la 20 % la 30 % din totalul angajaților, însă include în prezent și lucrătorii agențiilor. Sunt introduse unele inovații în ceea ce privește noile forme de muncă, inclusiv lucrătorii din cadrul platformelor și lucrătorii pe cont propriu.

În Franța, a fost introdusă adoptarea voluntară a unei carte sociale de către platformele online pentru lucrătorii independenți.

În Franța, a fost introdusă adoptarea voluntară a unei carte sociale de către platformele online pentru lucrătorii independenți. Această carte ar trebui să cuprindă un set de principii aplicabile lucrătorilor independenți înregistrați pe platforme online, inclusiv o participare a platformelor la asigurarea pentru accidente de muncă și finanțarea obligatorie de către platforme a formării care se aplică lucrătorilor independenți. În Belgia, utilizarea „programelor de lucru flexibile” (care exista deja în sectorul HORECA) a fost extinsă la alte sectoare, în special la comerțul cu amănuntul; pensionarii și orice lucrător cu un contract pe o perioadă de cel puțin patru cincimi dintr-o normă întreagă pot solicita un program de lucru flexibil. Veniturile obținute din programele de lucru flexibile nu sunt supuse impozitului și contribuției la asigurările sociale din partea angajatului, în timp ce angajatorul plătește contribuții sociale reduse. În Spania, reforma din 2017 a Legii privind lucrătorii autonomi urmărește să îmbunătățească calitatea locurilor de muncă ale persoanelor care desfășoară activități independente, inclusiv protecția socială și siguranța la locul de muncă. Noile măsuri extind de la 6 la 12 luni rata forfetară a contribuției la asigurările sociale de 50 EUR și introduc un grad mai mare de flexibilitate în stabilirea sumelor. De asemenea, reforma adaptează contribuțiile pentru pensii la desfășurarea unei activități independente, promovează echilibrul dintre viața profesională și cea privată și un acces mai bun la formare. În plus, guvernul spaniol a stabilit introducerea, până în 2019, a unei asigurări obligatorii de șomaj, accidente de muncă și accidente produse în afara muncii și boli profesionale pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă. În Irlanda, proiectul de lege din 2017 pentru ocuparea forței de muncă abordează o serie de domenii ale legislației actuale în materie de ocupare a forței de muncă în ceea ce privește angajații cu salarii mici și mai vulnerabili.

Scopul proiectului de lege este de a asigura faptul că angajații sunt mai bine informați despre natura regimului lor de încadrare în muncă (și termenii săi de bază) într-un stadiu timpuriu; se introduce o nouă infracțiune pentru necomunicarea de către angajator a termenilor de bază într-o anumită perioadă de timp. În plus, contractele cu zero ore sunt interzise în majoritatea cazurilor; se introduce o dispoziție privind „orele în interval”, astfel încât angajații cu contracte cu număr redus de ore care lucrează în mod constant ore suplimentare față de cele prevăzute în contractele lor au dreptul să fie plasați într-un interval de ore care reflectă mai bine realitatea; se introduce o plată minimă majorată pentru angajații care sunt chemați să lucreze pentru o perioadă, dar nu lucrează efectiv. În Portugalia, introducerea planificată a „Contrato Geração” include două componente: introducerea unui sprijin financiar pentru întreprinderile care angajează simultan un șomer tânăr (sau un tânăr care caută un prim loc de muncă) și un șomer în vârstă de lungă durată; și sprijinirea angajării tinerilor, combinată cu pensionarea parțială a unui lucrător în vârstă.

Unele state membre au luat măsuri în domeniul organizării timpului de lucru, nu întotdeauna în vederea unei mai mari capacități de adaptare. În Belgia, în 2017 au fost modernizate și simplificate o serie de obligații privind munca cu fracțiune de normă, reducând considerabil formalitățile pentru stabilirea programelor de lucru fixe sau variabile, notificarea și supravegherea abaterilor. În plus, cadrul juridic pentru „economia de carieră” a devenit aplicabil începând din februarie 2018. În cazul în care există un acord la nivel sectorial sau de întreprindere, acesta permite angajaților să economisească o anumită „perioadă de concediu” pentru acumulare și utilizare într-o etapă ulterioară. În cele din urmă, a fost simplificată procedura de introducere a muncii de noapte și munca desfășurată în zilele de duminică în contextul comerțului electronic. În Franța, a fost extins domeniul de aplicare a acordurilor de competitivitate („accords de compétitivité”) (a se vedea capitolul 3.1). În cadrul acordului tripartit cu partenerii sociali privind reforma dreptului muncii, Portugalia intenționează să elimine „banca de ore” individuale și cele colective, pe baza unor acorduri individuale. Acordurile aflate deja în vigoare vor expira cel mult la un an după punerea în aplicare a noilor norme. Noile acorduri vor fi încheiate pe baza negocierilor colective sau a acordurilor de grup care vor fi încheiate după consultarea lucrătorilor. Măsura specifică limitele programului orar zilnic, ratele de aprobare de către lucrători și utilizarea principiului tratamentului cel mai favorabil.

Mai multe state membre au adoptat măsuri de prevenire a utilizării muncii nedeclarate, de îmbunătățire a securității la locul de muncă și/sau de consolidare a inspectoratelor de muncă. În Bulgaria, de la sfârșitul anului 2017 o modificare a Legii privind achizițiile publice reglementează eliminarea unui participant la o procedură de achiziții publice în cazul în care în perioada anterioară de trei ani acesta a făcut obiectul unei sancțiuni pentru utilizarea muncii nedeclarate. Această cerință se aplică, de asemenea, subcontractanților, care sunt în principal întreprinderi mici și microîntreprinderi (adesea în sectorul construcțiilor). De asemenea, sunt desfășurate campanii de informare pentru a spori gradul de conștientizare în rândul grupurilor de risc cu privire la dezavantajele legate de salariile în plic, în special în ceea ce privește contribuțiile mai mici la asigurările sociale. În 2018, Grecia a finalizat schimbul automat de informații între bazele de date ale diferitelor ministere și instituții ale pieței muncii, precum și ale poliției. În plus, a fost revizuit sistemul amenziilor aplicate angajatorilor care nu au declarat un lucrător angajat, cu o reducere substanțială dacă angajatorul angajează lucrătorul nedeclarat cu un contract cu normă întreagă în termen de 10 zile de la inspecție (măsura urmărește să stimuleze transformarea muncii nedeclarate în muncă legală). În Spania, planul strategic 2018-2020 pentru o muncă decentă, convenit cu comunitățile autonome și în consultare cu partenerii sociali, vizează consolidarea capacității inspectoratelor de muncă și structurarea acțiunilor acestora într-o manieră concretă și măsurabilă. De asemenea, planul acordă atenție provocărilor generate de noile forme de muncă, condițiilor de muncă și nediscriminării la locul de muncă. În Estonia, o modificare a Legii privind sănătatea și securitatea în muncă, adoptată în mai 2018, îmbunătățește protecția împotriva riscurilor pentru sănătate la locul de muncă și asigură faptul că instrucțiunile de siguranță și furnizarea de formare în domeniul primului ajutor sunt adaptate la specificul întreprinderii. Astfel cum s-a menționat mai sus, Slovenia ia măsuri pentru a preveni utilizarea ilegală a formelor de muncă atipice. În plus, Inspectoratul Muncii i se acordă puteri suplimentare pentru investigarea cazurilor de neplată a salariilor (una dintre cele mai frecvente încălcări din 2009). În Cipru va fi promovată o revizuire a sistemului de inspecție a muncii pentru a îmbunătăți eficiența și eficacitatea acestuia în combaterea muncii nedeclarate. Aceasta ar include majorarea cuantumului amenziilor și introducerea unei declarații electronice de începere a angajării. În plus, un nou proiect de lege care prevede crearea unui inspectorat centralizat al muncii a fost înaintat spre a fi aprobat în următoarele luni.

În Portugalia, un proces de recrutare a inspectorilor de muncă și deschiderea de noi concursuri de recrutare sunt în curs de desfășurare. În plus, pentru a descuraja munca nedeclarată sau sub-declarată, Portugalia intenționează să prelungească durata maximă a contractelor pe termen foarte scurt de la 15 la 35 de zile (cu o durată anuală maximă de 70 de zile pentru același angajator). Se va consolida transparența în utilizarea muncii temporare, făcând obligatorie informarea lucrătorului cu privire la motivul care stă la baza încheierii unui contract între întreprinderea utilizatoare și agenția de muncă temporară.

Statele membre au luat relativ puține măsuri de politică pentru a consolida sistemele ALMP, în pofida provocărilor persistente. Grecia pune în aplicare un nou sistem de aplicare a ALMP care are ca scop creșterea eficacității politicilor de activare prin îmbunătățirea activităților de creare de profiluri și de corelare. O mai bună direcționare a ALMP rămâne crucială pentru realizarea unor rezultate mai bune ale acestor reforme, iar până în prezent a fost lansat un proiect-pilot referitor la peste 3 000 de șomeri (în vârstă de peste 45 de ani și cu o durată de șomaj de minimum 6 luni) la un serviciu local de ocupare a forței de muncă. Cipru a lansat faza-pilot a unui sistem de monitorizare și evaluare nou dezvoltat pentru politicile active privind piața forței de muncă, care să permită îmbunătățirea eficacității măsurilor de pe piața muncii. Acesta va permite factorilor politici să elaboreze și să revizuiască mai bine programele în curs de pe piața muncii. În Spania s-a elaborat un cadru strategic amplu pentru coordonarea sistemului național de ocupare a forței de muncă. Această măsură stabilește cadrul organizațional pentru toate acțiunile puse în aplicare în cadrul Sistemului național de ocupare a forței de muncă din Spania în perioada 2017-2020 și servește drept bază pentru elaborarea și gestionarea politicilor active privind piața forței de muncă, acțiuni de formare și multe alte strategii ale serviciilor regionale de ocupare a forței de muncă, stabilind cadrul pentru definirea principiilor, obiectivelor, instrumentelor și resurselor financiare.

Statele membre continuă să acorde prioritate furnizării mai multor servicii individuale.

Estonia extinde în continuare domeniul de aplicare a ALMP la persoanele angajate, pentru a preveni șomajul, prin slăbirea criteriilor de eligibilitate. Grupul-țintă include persoane care lucrează în baza unor contracte de servicii sau a unui acord de autorizare și cele care câștigă salariul mediu național. Nivelurile stabile ale cheltuielilor SPOFM pentru ALMP, precum și pentru resurse umane, trebuie să abordeze provocările persistente. Ungaria a luat măsuri suplimentare pentru a face față provocărilor programului de lucrări publice prin punerea în aplicare de programe care sporesc trecerea de la acesta la piața primară a muncii.

Un program de creare de locuri de muncă califică angajarea unei persoane în cadrul programului de lucrări publice ca o categorie de sprijin primar, în timp ce alte două programe oferă fie stimulente de recrutare, fie bonusuri sau instituie un serviciu de mentorat pentru persoanele care provin din programul de lucrări publice, pentru a facilita integrarea acestora pe piața primară a muncii. În Spania a fost adoptat de curând Planul de ocupare a tineretului 2019-2021, care include o mărire a numărului de consilieri (+3 000) integrați în SPOFM care vor oferi și mai multe îndrumări și sprijin tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă.

Sunt promovate în continuare măsuri de îmbunătățire a componentelor de formare ale

ALMP. În Croația, a fost adoptat un nou pachet de nouă măsuri active privind piața forței de muncă. În noul pachet se acordă o atenție sporită formării și formării la locul de muncă, în special pentru tineri, lucrătorii în vârstă și șomerii de lungă durată. De asemenea, subvențiile pentru desfășurarea de activități independente vor fi mai stimulate. În plus, vor fi acordate subvenții angajatorilor care sprijină angajarea lucrătorilor din categoria de vârstă 50+. Franța continuă să investească în formare profesională și ucenicie, prin intermediul Planului de investiții în competențe („Plan d’Investissement dans les compétences”) (a se vedea capitolul 3.2). Obiectivul este de a oferi o formare calificată pentru 1 milion de șomeri cu niveluri scăzute de calificare și pentru 800 000 de tineri NEET, parțial prin pregătire pentru stagii de ucenicie.

Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) își urmează agenda de reformă vizând creșterea capacității instituționale în perioadele de scădere a șomajului.

În acest scop, SPOFM beneficiază din ce în ce mai mult de implicarea lor în proiectul „învățare comparativă” desfășurat în cadrul Rețelei europene a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Începând cu anul 2015, proiectul de învățare comparativă susține SPOFM în conștientizarea punctelor tari, precum și a domeniilor pentru îmbunătățire suplimentară, pentru o mai bună furnizare de servicii către clienții SPOFM. Întrucât numărul de persoane înregistrate aflate în căutarea unui loc de muncă a scăzut constant în ultimii ani, serviciile publice de ocupare a forței de muncă sunt invitate să-și realoce resursele în mod strategic în funcție de nevoile clienților. Anumite grupuri-țintă, cum ar fi șomerii de lungă durată și un număr din ce în ce mai mare de lucrători în vârstă, continuă să necesite un sprijin intens deoarece majoritatea SPOFM se confruntă cu o bază de clienți îmbătrânită. Lituania modifică activitatea SPOFM, optimizând resursele cu scopul de a îmbunătăți activitatea cu clienții și de a reduce numărul de dosare de la mai mult de 400 la mai puțin de 300 pentru fiecare responsabil de caz. În Cipru se urmărește îmbunătățirea și modernizarea SPOFM 2014-2020 prin punerea în aplicare a măsurilor de reformă pentru consolidarea serviciilor sale publice de ocupare a forței de muncă.

Recent, au fost recrutați 30 de consilieri/consultanți pentru a putea aborda într-un mod mai eficient și mai eficace mandatul lor actual, în punerea în aplicare a Garanției pentru tineret și a recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii. Măsuri suplimentare care includ formarea consilierilor pentru ocuparea forței de muncă, formarea profesională a responsabililor SPOFM, consolidarea Sistemului de Plasament al Candidaților (SPC) din cadrul SPOFM și crearea unei platforme informatice urmăresc îmbunătățirea serviciilor atât pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pentru angajatori. Spania a luat măsuri pentru îmbunătățirea serviciilor publice și a condițiilor de muncă în 2018. Ministerul și partenerii sociali au semnat un document prin care s-au angajat să promoveze măsuri pentru ca funcționarii publici să își recupereze puterea de cumpărare și să își îmbunătățească condițiile de muncă. Această măsură precedă un acord încheiat în aprilie 2017 de a reduce ponderea globală a contractelor temporare în sectorul public până la 8 % în 2020 prin concursuri de recrutare pentru posturi permanente (aproximativ 250 000). În Grecia, procesul de modernizare a SPOFM a continuat pe parcursul anilor 2017-2018 pentru a îmbunătăți funcționarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. O nouă metodologie pentru crearea de profiluri a făcut obiectul unui proiect-pilot în toamna anului 2017 și a început să fie aplicată în 2018. Un nou instrument de evaluare a competențelor este în curs de dezvoltare. Recrutarea unui număr suplimentar de consilieri profesionali începută în primul semestru al anului 2018 ar trebui să conducă la aproape dublarea efectivului de consilieri până la sfârșitul anului 2018. În fine, Austria a luat măsuri pentru a evalua și a elabora o gestionare mai eficace a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, în special prin reexaminarea și revizuirea tuturor instrumentelor SPOFM pentru reintegrarea eficientă și eficace pe piața muncii. Sunt prioritizate calificările și formarea profesională specifică locurilor de muncă în colaborare cu angajatorii, alături de creșterea stimulentei pentru angajare.

SPOFM sunt invitate să-și intensifice cooperarea cu angajatorii și autoritățile locale pentru a răspunde mai bine cerințelor mai stricte ale piețelor forței de muncă. În acest sens, SPOFM dezvoltă strategii cuprinzătoare de implicare a angajatorilor, definind abordări diferite în ceea ce privește segmentarea angajatorilor și organizarea serviciilor angajatorilor. Cele mai multe servicii publice de ocupare a forței de muncă au stabilit niveluri centrale de coordonare a serviciilor angajatorilor, deși acestea oferă, de asemenea, servicii pentru angajatori la nivel regional și local. În plus, SPOFM ar trebui să definească standarde minime comune privind furnizarea de servicii către angajatori, inclusiv măsurarea gradului de satisfacție. În Italia și Spania, agențiile centrale ale SPOFM, și anume ANPAL și, respectiv, SEPE, facilitează activități de învățare reciprocă între regiuni pentru a face schimb de bune practici care să permită îmbunătățirea serviciilor pentru angajatori. Lituania, SPOFM intenționează să creeze un model privind cooperarea dintre municipalități și SPOFM privind furnizarea în comun a măsurilor de activare a persoanelor care beneficiază de asistență socială. Acest model va trebui completat cu un plan de punere în aplicare. În Portugalia a fost elaborată o nouă metodologie de relație cu angajatorii și pentru marii angajatori a fost introdus un singur punct de contact cu rol de administrator („Gestor+”).

Statele membre au continuat să pună în aplicare recomandarea Consiliului privind șomajul de lungă durată⁸⁵. O autoevaluare a statelor membre din 2018 a arătat la nivel global, comparativ cu 2016, o creștere cu 15 % a scorurilor, cele mai importante progrese fiind înregistrate în statele membre cu sisteme mai puțin avansate. Mai exact, în ceea ce privește înregistrarea șomerilor, țările au adoptat diferite abordări și stimulente pentru a încuraja înregistrarea. Cele mai eficace sunt cele în care înregistrarea este legată de dreptul la anumite forme de prestații sau servicii. Cu toate acestea, încă se mai pot face îmbunătățiri în ceea ce privește încurajarea persoanelor inactive din mai multe state membre (de exemplu, Bulgaria, Estonia și România). De asemenea, există abordări multiple privind furnizarea unui punct unic de contact pentru servicii: unele țări au încercat să integreze toate serviciile într-un singur punct (de exemplu, Finlanda, Germania și Irlanda), altele au un „punct de legătură” care unește diferite instituții sau autorități (de exemplu, Țările de Jos). Coordonarea eficace dintre autoritățile și serviciile sociale și de ocupare a forței de muncă reprezintă în continuare o provocare în multe state membre (de exemplu, Croația, Grecia, Ungaria, Letonia, România și Spania); aceasta este adesea complicată de provocările legate de protecția datelor și de resurse. Deși există măsuri planificate pentru a spori acest lucru, punerea în aplicare pe teren nu este încă în derulare. Acorduri de integrare a forței de muncă, sub o formă sau alta, sunt stabilite în aproape toate statele membre, dar lipsesc unele elemente, în special (re)evaluările aprofundate atunci când este necesar. Unele state membre (de exemplu, Republica Cehă, Grecia și Slovacia) urmează să se îndrepte către o abordare de gestionare mai bine direcționată/individualizată a cazului, dedicată șomerilor de lungă durată. Există numeroase activități desfășurate sub titlul de implicare a angajatorilor. Acordurile cu partenerii sociali sunt în general în vigoare, deși acestea nu sunt transpuse întotdeauna la nivel local. Unele state membre (de exemplu, Grecia, Portugalia, Slovenia și Suedia) dedică personal din cadrul SPOFM pentru a lucra cu angajatorii: aceasta pare o abordare bună; cu toate acestea, în unele state membre sunt necesare în continuare îmbunătățiri, în special sub forma unor parteneriate și abordări mai strategice (de exemplu, Croația, Franța și Italia).

⁸⁵ Acest alineat se bazează pe concluziile evaluării tematice a EMCO privind punerea în aplicare a recomandării Consiliului privind integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii din 3 octombrie 2018. O evaluare aprofundată este în curs de desfășurare și va fi publicată la începutul anului 2019, împreună cu un raport adresat Consiliului.

Statele membre oferă un sprijin mai individualizat șomerilor de lungă durată și servicii mai bine integrate. În Bulgaria, acordurile de integrare în locul de muncă sunt semnate în prezent între șomerul de lungă durată și oficiul de ocupare a forței de muncă, inclusiv propunerile de servicii specifice de ocupare a forței de muncă și direcționarea către serviciile furnizate de alte instituții. Începând din ianuarie 2018, echipele de consiliere familială și profesională și echipele mixte mobile formate din angajați ai Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă și ai Agenției de Asistență Socială oferă servicii cuprinzătoare și integrate șomerilor din zone îndepărtate. În România, este în curs de desfășurare un program-pilot care vizează crearea de echipe integrate pentru a aborda simultan mai multe provocări: sociale, educaționale și medicale, de asemenea, în parteneriat cu SPOFM. Proiectul va lansa această abordare în cadrul unui proiect-pilot desfășurat în 139 dintre cele mai dezavantajate comunități selectate pe baza hărților sărăciei și a criteriilor convenite de guvern. Ulterior este prevăzută o extindere. Slovenia a adoptat un program de activare socială pentru perioada 2017-2020 care vizează încurajarea incluziunii sociale și a pieței forței de muncă a celor 12 500 de persoane care sunt cel mai greu de angajat și mai vulnerabile. Scopul este de a oferi acestor persoane competențe care să le aducă mai aproape de includerea pe piața forței de muncă. În Irlanda, programul voluntar YESS („Youth Employment Support Scheme”, Programul de sprijinire a ocupării în rândul tinerilor) este destinat tinerilor aflați în căutarea unui loc de muncă care sunt șomeri de lungă durată sau care se confruntă cu obstacole semnificative în calea obținerii unui loc de muncă. YESS își propune să ofere o oportunitate de a învăța lucruri de bază și abilități sociale într-un mediu favorabil în cursul unui stagiu. Durata standard pentru stagiile pentru experiență profesională va fi de trei luni, deși va exista o opțiune de prelungire a acesteia la șase sau nouă luni după o revizuire a progresului realizată de un lucrător departamental.

Subvențiile și stimulentele au devenit o măsură de politică comună pentru integrarea șomerilor de lungă durată pe piața muncii. Cipru a lansat un program privind acordarea de stimulente pentru angajarea șomerilor în sectorul privat. Subvenția se acordă numai pentru primele 10 (+2) luni de muncă. De această schemă au beneficiat 946 de întreprinderi și aproximativ 1 176 de participanți au obținut un loc de muncă. În Luxemburg, noi măsuri vizează crearea de locuri de muncă subvenționate permanente pentru șomeri de lungă durată care să corespundă noilor nevoi ale angajatorilor și care vizează șomeri de lungă durată cu vârste de peste 30 de ani, iar sistemul prevede o dispoziție specifică pentru persoanele cu vârsta peste 50 de ani care permite rambursarea totală a costului forței de muncă salariale până la pensionare. Dimpotrivă, în contextul îmbunătățirii situației de pe piața muncii, Franța a redus volumul programelor subvenționate pentru locuri de muncă (a se vedea, de asemenea, secțiunea 3.1.2). În Austria, vor fi luate măsuri care vizează reducerea șomajului de lungă durată prin înăsprirea sancțiunilor, întărirea constrângerilor asupra șomerilor de a accepta oferte de muncă inclusiv cu distanțe mai lungi de transport de până la 2,5 ore pe zi și reformarea prestațiilor de șomaj și a asistenței de șomaj. În general, scopul este de a crea stimulente mai puternice pentru ca șomerii să accepte o ofertă de loc de muncă, de a reduce șomajul și de a spori eficacitatea politicii privind piața forței de muncă. Suedia a introdus „locuri de muncă de introducere”, vizând șomerii de lungă durată sau imigranții nou-sosiți, care pot fi combinate în mod flexibil cu educația și formarea. Subvenția salarială pentru locurile de muncă de introducere este plafonată la nivelul salariului brut de 20 000 SEK pe lună (aproximativ 1 950 EUR), cu o limită de 80 %. Subvențiile în Slovenia vizează angajarea permanentă a persoanelor mai în vârstă de 58 de ani până la îndeplinirea condițiilor de pensionare. Este prevăzută includerea prioritară a beneficiarilor de ajutor de șomaj și a beneficiarilor asistenței sociale în numerar. Subvenția se ridică la 11 000 EUR și se plătește angajatorului în două părți (jumătate la angajare și jumătate după al 18-lea salariu). Grecia a lansat un program prin care în sectorul sănătății se asigură angajarea cu normă întreagă timp de maximum 36 de luni, scopul explicit fiind acela ca șomerii de lungă durată să fie integrați pe piața forței de muncă.

Cooperarea cu sectorul privat continuă să sporească tranzițiile către piața primară a muncii.

În Suedia, fostul guvern și câțiva dintre partenerii sociali au convenit asupra introducerii unor „acorduri de acces” prin care să se permită șomerilor de lungă durată și imigranților nou-sosiți să obțină un contract de angajare din partea unui angajator acoperit de un contract colectiv privind acordurile de acces. În Malta, programul de lucru comunitar care plasează șomerii de lungă durată în locuri de muncă este revizuit pentru a se asigura că persoanele expuse riscului de detașare de piața muncii sunt angajate oficial și active.

Reformele recente din domeniul prestațiilor de șomaj s-au axat în principal pe consolidarea cerințelor de activare.

În Finlanda, începând din ianuarie 2018 șomerii aflați în căutarea unui loc de muncă sunt eligibili pentru plata integrală a prestațiilor de șomaj doar dacă primesc, de asemenea, un anumit venit plătit sau participă la servicii care le îmbunătățesc perspectivele de angajare (cu anumite praguri). Dacă un solicitant de loc de muncă nu prezintă activitatea solicitată în perioada de monitorizare de 65 de zile, prestația de șomaj plătită pentru următoarele 65 de zile este redusă cu 4,65 %. Mai mult, guvernul pregătește o legislație care ar impune șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă să candideze pentru un loc de muncă pe săptămână, în caz contrar suportând o reducere a prestațiilor lor de șomaj. Propunerea se află în prezent în etapa consultării cu partenerii sociali, dar atât angajații, cât și angajatorii și-au exprimat rezervele deoarece prevederea poate determina angajatul să pregătească dosare de candidatură fără intenția de a fi angajat. În Slovenia, din ianuarie 2018 lucrătorii concediați sunt obligați să raporteze serviciului de ocupare a forței de muncă deja din perioada de preaviz în cazul în care contractul de muncă a fost reziliat din motive de activitate sau din motive de incompetență. Nerespectarea acestei prevederi va avea ca rezultat scăderea prestațiilor de șomaj în primele trei luni de șomaj (60 % în loc de 80 %) din salariul de referință. În plus, persoanele cu un nivel scăzut de calificare ale căror profesii nu au o cerere ridicată pot primi în continuare 20 % din indemnizația lor de șomaj pentru o perioadă de maxim 12 luni după ce își găsesc un loc de muncă. Ca parte a Legii „Liberté de Choisir son Avenir Professionnel” (Libertatea de a-și alege viitorul profesional), Franța va aplica un control mai strict al căutării de locuri de muncă, contrabalansat de un număr sporit de măsuri de însoțire adaptate. Ramurile profesionale sunt invitate să negocieze acorduri pentru a încuraja forme mai durabile de muncă, dar dacă negocierea colectivă nu reușește, guvernul poate interveni.

Persoanelor care beneficiază de prestații de șomaj li se va permite, de asemenea, să desfășoare o activitate cu fracțiune de normă, în condiții mai restrictive. În plus, prestația de șomaj, finanțată anterior exclusiv din contribuțiile la asigurările sociale, este completată de o majorare a impozitului mai larg „CSG-Contribution sociale généralisée”. Începând cu 1 ianuarie 2019, negocierile privind asigurarea de șomaj vor fi efectuate de guvern, care va stabili pachetul financiar global care trebuie respectat și obiectivele care trebuie îndeplinite. De asemenea, s-ar acorda acces la prestații lucrătorilor independenți și angajaților care demisionează, în anumite condiții. Spania a introdus un „Card social universal” cu scopul de a colecta informații despre prestațiile sociale primite de toate persoanele, precum și orice situație potențială care conferă dreptul la prestații sociale (de exemplu, dependență, invaliditate, șomaj sau familii numeroase). Se preconizează că acesta va îmbunătăți coordonarea între administrații, va spori eficacitatea prestațiilor sociale și, în cele din urmă, va facilita depistarea situațiilor vulnerabile. Proiectarea și dezvoltarea sistemului Cardului social universal au fost finalizate la sfârșitul anului 2017, iar sistemul a fost lansat în octombrie 2018.

Ca părți ale reformelor în curs, condițiile de eligibilitate pentru prestațiile de șomaj au fost modificate în unele cazuri, adesea devenind mai stricte. Bulgaria a majorat în 2018 prestațiile minime de șomaj de la 7,2 BGN (aproximativ 3,7 EUR) la 9 BGN (4,6 EUR) pe zi, cu un maxim de 74,3 BGN (38 EUR). În același timp, cerințele de eligibilitate au fost înăsprite – persoana asigurată trebuie să fi lucrat timp de cel puțin 12 luni în cursul ultimelor 18 luni și nu 9 luni din ultimele 15, astfel cum se solicita anterior. Această înăsprire va afecta probabil lucrătorii mai tineri și persoanele care sunt mai susceptibile să își întrerupă cariera – în special lucrătorii sezonieri și lucrătorii cu locuri de muncă precare. Într-o altă direcție, Portugalia a redus de la 180 la 120 de zile perioada de garanție pentru accesul la prestația inițială de șomaj la expirarea unui contract pe durată determinată.

În Austria, este planificat un pachet de măsuri pentru reducerea șomajului de lungă durată prin înăsprirea normelor privind mobilitatea beneficiarilor de prestații de șomaj (acceptarea ofertelor de locuri de muncă inclusiv cu distanțe de navetă mai lungi, de până la 2,5 ore pe zi), eliminarea prelungirii dreptului la prestații de șomaj din cauza bolii (cu excepția internării în ambulatoriu) și limitarea duratei angajării marginale în timpul acordării prestațiilor de șomaj. În general, scopul este de a crea stimulente mai puternice pentru ca șomerii să accepte o ofertă de loc de muncă, de a reduce șomajul și de a spori eficacitatea politicii privind piața forței de muncă. În Spania, sistemele anterioare de prestații de șomaj independente de contribuții (PREPARA și PAE), care au expirat, sunt înlocuite cu ajutorul de șomaj extraordinar în valoare de 460 EUR pe lună. De asemenea, Spania a prelungit temporar programul PAE pentru șomerii care nu îndeplinesc criteriile pentru primirea noului ajutor de șomaj.

Unele state membre au luat măsuri pentru promovarea mobilității (interne și externe) a lucrătorilor și a studenților, cu scopul de a spori capacitatea de inserție profesională și de a îmbunătăți dezvoltarea competențelor și/sau de a atrage lucrători străini în sectoare care prezintă deficite de forță de muncă. În 2018, Finlanda a introdus măsuri de sprijinire a mobilității regionale și a navetei șomerilor aflați în căutarea unui loc de muncă, inclusiv acordarea de indemnizații de mobilitate (disponibile în prezent, de asemenea, pentru munca cu fracțiuni de normă cu un număr ore de lucru mai mic de 18 ore pe săptămână, formare profesională) și informații specifice privind sprijinul economic pentru mobilitate. O indemnizație de mobilitate mai ridicată poate fi acordată în cazul navetei pe distanțe foarte lungi. Partenerii sociali au fost consultați cu privire la reformă. În Letonia, măsurile de sprijinire a mobilității pentru șomeri au fost extinse în 2018 pentru a include și capitala Riga, exclusă anterior. Măsura se referă la mobilitatea regională a persoanelor care se angajează în alte regiuni, dar și la persoanele care se înscriu în anumite măsuri ale ALMP, inclusiv măsuri din cadrul Garanției pentru tineret, măsuri de subvenționare a ocupării forței de muncă și de formare profesională. Măsurile de sprijin care vizează atragerea de personal medical (medici și asistente medicale) pentru a lucra în regiuni din afara capitalei Riga au fost lansate în decembrie 2017. În plus, în Letonia a fost aprobată o listă cu 237 de profesii de înaltă calificare în care există în prezent un deficit semnificativ de forță de muncă și care ar putea atrage resortisanți din țări terțe. Se aplică unele condiții preferențiale angajaților care doresc să primească o Carte Albastră a UE în aceste cazuri.

În Polonia, se așteaptă ca instituirea în 2017 a Agenției Naționale pentru Schimb Academic să faciliteze internaționalizarea universităților poloneze prin sprijinul pro-calitativ al mobilității academice. În Bulgaria, a fost aprobată o procedură simplificată de autorizare a cartei albastre pentru resortisanții din țările terțe în scopul a depăși deficitul de specialiști calificați. Pentru eliberarea cărții albastre a UE nu se prevede testarea pieței forței de muncă; mai mult, cartea albastră se eliberează acum pentru o perioadă de maximum 4 ani, față de un an, cum era cazul în trecut. În Estonia, o modificare a „Legii străinilor” exclude specialiștii de nivel înalt din cota de imigrare și prelungește durata maximă a locurilor de muncă pe termen scurt la 12 luni, lăsând neschimbată cota de imigrare.

Implicarea partenerilor sociali naționali în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor și a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă variază de la un stat membru la altul.

Calitatea și forma acestei implicări reflectă diversitatea cadrelor instituționale naționale și a practicilor de dialog social, cu o lipsă evidentă de dialog semnificativ și/sau în timp util în mai multe state membre. În același timp, în cursul ultimelor 18 luni, partenerii sociali au fost implicați în elaborarea reformelor de politică relevante în mai multe state membre⁸⁶. Noi legislații și măsuri privind funcționarea pieței muncii au fost discutate sau convenite, de exemplu, în Bulgaria, Croația, Danemarca, Finlanda, Țările de Jos, Portugalia și Suedia (integrarea migranților). După cum s-a arătat și în secțiunea 3.1, partenerii sociali au negociat reforme ale cadrului de stabilire a salariilor în mai multe țări. În Estonia, guvernul a decis să restabilească reuniunile tripartite regulate cu partenerii sociali, care fuseseră întrerupte începând din 2002. Negocieri legate de stabilirea sau majorarea salariilor minime au avut loc, de exemplu, în Bulgaria, Estonia, Polonia, Portugalia și Spania. Partenerii sociali au participat, printre altele, la reforma protecției sociale și/sau a prestațiilor de șomaj din Croația, Franța, Finlanda, Germania, Portugalia, Spania și Slovenia.

⁸⁶ Documentul Eurofound (2019), intitulat „Practici de dialog social în contextul semestrului european” (în curs de apariție), prezintă o analiză detaliată a implicării partenerilor sociali în reformele recente.

Politicile din domeniul educației și al EFP, precum și reformele și noile politici privind uceniciile și învățarea pe tot parcursul vieții au fost discutate cu participarea partenerilor sociali în Republica Cehă, Danemarca, Franța, Letonia, Țările de Jos și Polonia. În Ungaria a fost înființat, în februarie 2018, un nou forum de dialog social – Forumul de consultare al prestatorilor de servicii publice – pentru dialogul social purtat în cadrul întreprinderilor publice aflate majoritar în proprietatea statului; forumul poate fi consultat, poate face propuneri și poate emite avize.

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

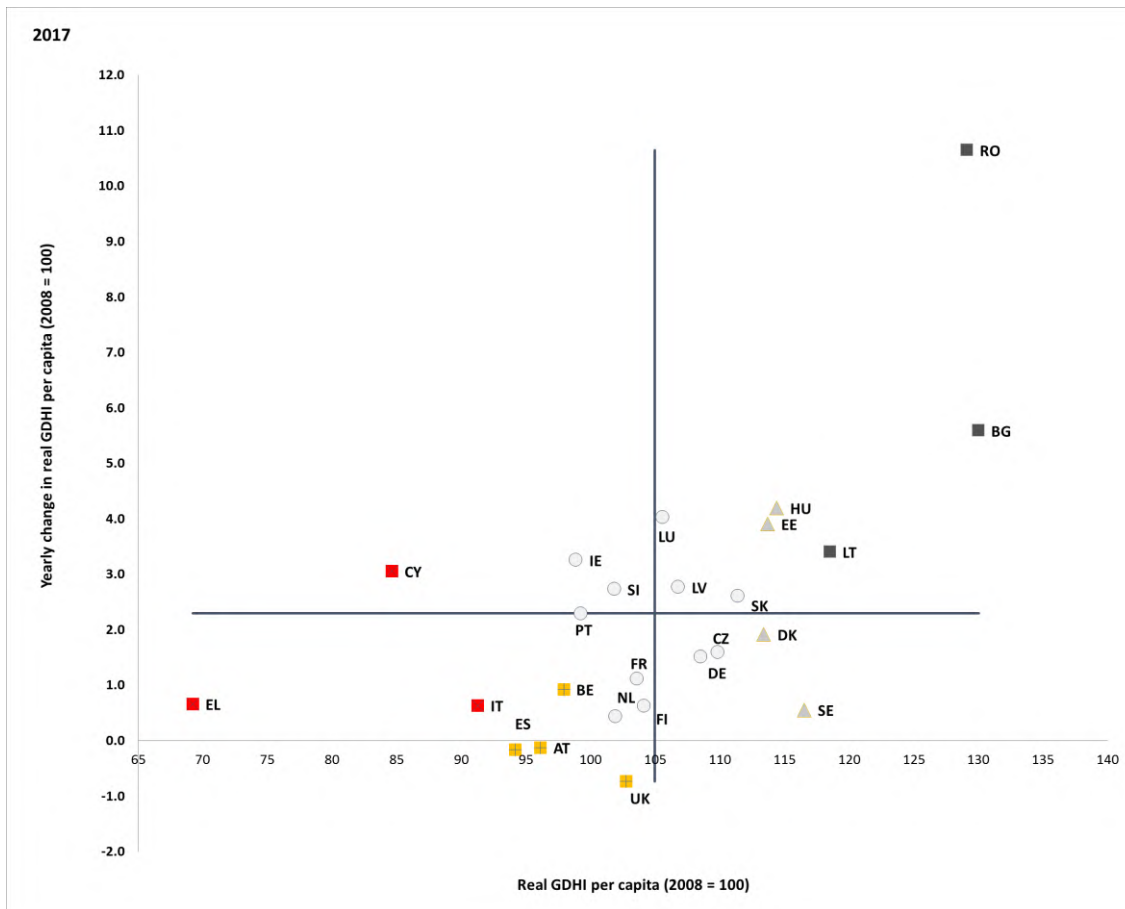
Această secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 8 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă statelor membre să își modernizeze sistemele de protecție socială, în vederea promovării egalității de șanse, a combaterii sărăciei și a excluziunii sociale. Aceasta prezintă mai întâi o imagine de ansamblu a situației sociale din statele membre pe baza unor indicatori principali precum venitul disponibil, inegalitatea, sărăcia monetară și excluziunea socială, adecvarea pensiilor, accesul la locuințe, accesul la asistență medicală și la îngrijire pe termen lung. Secțiunea 3.4.2 prezintă măsuri de politică luate de statele membre în domeniile sistemelor de protecție socială, printre care sistemele de venituri minime, prestațiile familiale, politicile în materie de locuințe, pensiile, îngrijirea pe termen lung, asistența medicală și incluziunea persoanelor cu handicap.

3.4.1 Indicatori principali

Veniturile agregate ale gospodăriilor au continuat să crească în aproape toate țările din UE în 2017. Venitul brut disponibil al gospodăriilor (GDHI) pe cap de locuitor⁸⁷ a crescut în toate statele membre, cu excepția Spaniei, a Austriei și a Regatului Unit, unde s-au înregistrat mici scăderi. În general, îmbunătățirile au înregistrat cel mai rapid ritm în țări care au aderat mai recent la UE, cum ar fi România, Bulgaria, Ungaria și Estonia, și un ritm mai lent în state membre care au aderat în urmă mai multă vreme, cum ar fi Grecia, Italia, Țările de Jos, Finlanda și Suedia. Aceasta reflectă actuala convergență a nivelurilor, Bulgaria și România având în prezent cele mai bune performanțe în acest sens. Într-o serie de țări, nivelul real al GDHI pe cap de locuitor rămâne semnificativ sub nivelurile de dinainte de criză. Acesta este, îndeosebi, cazul Greciei, al Ciprului și al Italiei, unde nivelurile din 2017 s-au situat la aproximativ 69,3 %, 84,6 % și, aproximativ, 91,3 % din nivelurile înregistrate în 2008 (toate cele trei țări sunt încadrate la „situații critice”). În Spania, Austria, Belgia (țările „de supravegheat”), Irlanda și Portugalia („performanță medie”), GDHI real pe cap de locuitor se situează între 90 % și 100 % din valoarea din 2008. În toate aceste țări, cu excepția Ciprului și a Irlandei, rata de creștere în 2017 s-a situat sub media (neponderată) a UE sau a fost chiar negativă în cazul Spaniei și al Austriei.

⁸⁷ GDHI se măsoară utilizând „veniturile neajustate” (care nu includ transferurile sociale în natură), în termeni reali. Nu sunt disponibile date pentru HR, MT și PL la 29 ianuarie 2019.

Figura 59 – GDHI real pe cap de locuitor, indice 2008 = 100 și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)

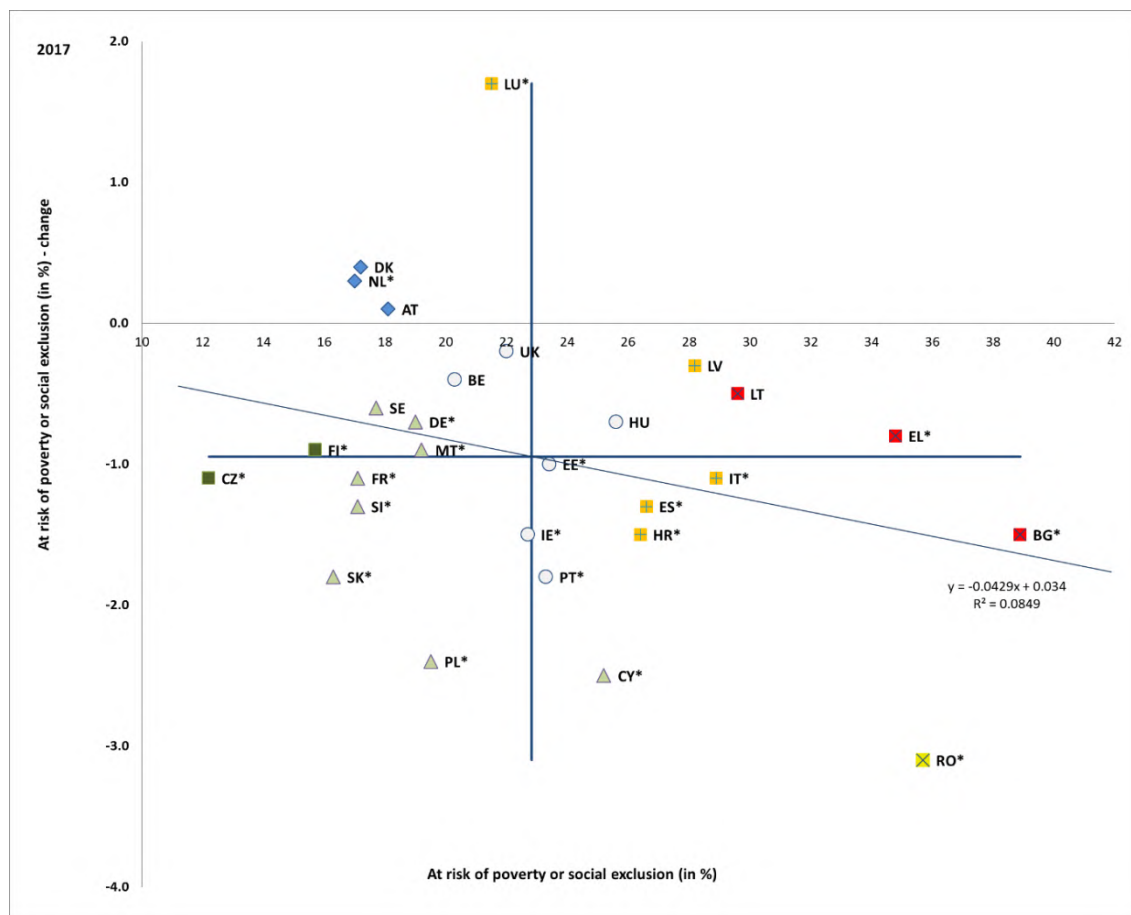


Sursa: Eurostat, conturile naționale [nasq_10_nf_tr și namq_10_gdp], calcule proprii. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. La 29 ianuarie 2019, nu sunt disponibile datele pentru HR, MT și PL.

Majoritatea țărilor au înregistrat o ameliorare suplimentară semnificativă a ponderii persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în 2017⁸⁸. Efectele redresării economice au devenit vizibile prin scăderea riscurilor de sărăcie sau de excluziune socială, care se manifestă în prezent în toate statele membre, cu câteva excepții (a se vedea, de asemenea, secțiunea 1.2). Îmbunătățirile sunt evidente îndeosebi în România, Cipru și Polonia, pentru care rata AROPE a scăzut în 2017 cu 2 %. În schimb, pentru Luxemburg și Țările de Jos, ratele AROPE au înregistrat o creștere statistic semnificativă a anului, deși de la un nivel scăzut. Situația rămâne „critică” în Bulgaria, Grecia și Lituania, având în vedere nivelurile încă foarte ridicate, cu doar scădere moderată în ultimul an. Corelația negativă dintre tendințe și niveluri (a se vedea figura 60) sugerează o convergență continuă între statele membre. În rândul diferitelor grupe de vârstă, tinerii cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani sunt cei mai expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială, cu o rată de 29,2 %. Acest indicator a înregistrat îmbunătățiri în majoritatea statelor membre, ceea ce reflectă scăderea șomajului în rândul tinerilor.

⁸⁸ A se vedea Capitolul 1.2 pentru definirea riscului de sărăcie sau de excluziune socială și a componentelor sale. Notă: statisticile referitoare la venit ale EU SILC se referă la exercițiul anterior. Prin urmare, cifrele EU SILC 2017 pentru AROP, S80/S20 etc. se referă la exercițiul 2016.

Figura 60– Procentul populației expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială, 2017 și variația față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)

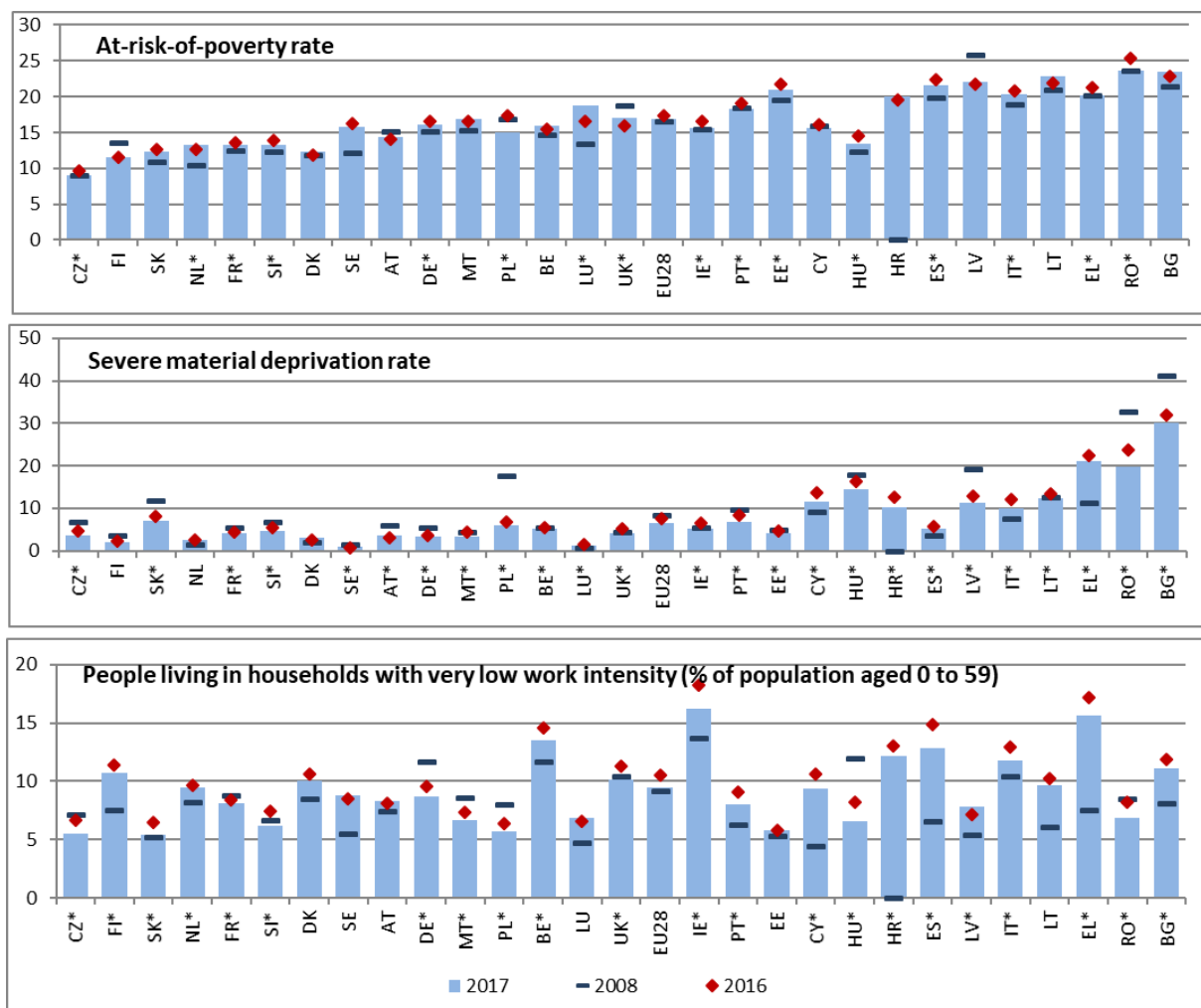


Sursa: Eurostat, SILC. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Țările care înregistrează o evoluție semnificativă din punct de vedere statistic a ratei AROPE sunt marcate cu o steluță (*).

Deși în scădere, rata AROPE pentru copii (cu vârste cuprinse între 0 și 17 ani) rămâne cu mult peste cifra pentru populația generală din majoritatea statelor membre. În 2017, aceasta a scăzut în toate statele membre pentru care se situează peste media UE (24,9 %). Cu toate acestea, rata AROPE rămâne deosebit de ridicată în România (41,7 %), Bulgaria (41,6 %) și Grecia (36,2 %). În schimb, în unele state membre cu nivel scăzut de sărăcie în rândul copiilor, tendința a fost mult mai uniformă, reflectând, printre altele, poziția copiilor migranți. Acesta este cazul în Austria, Belgia, Franța și Suedia. În grupa de vârstă 25-54, rata a scăzut cu 1,4 puncte procentuale la 21,5 %. Persoanele în vârstă de 55 și peste rămân cel mai puțin susceptibile să fie afectate de sărăcie sau de excluziune cu o rată de 20,6 %.

Persoanele care provin dintr-un context de migrație sunt expuse unui risc semnificativ mai ridicat de sărăcie sau de excluziune socială. În 2017, rata AROPE a fost de aproape două ori mai mare în rândul persoanelor născute în afara UE decât în rândul autohtonilor (38,3 % față de 20,7 %). Această diferență a fost deosebit de mare în Belgia (37,1 puncte procentuale), Grecia (31,7 %), Suedia (29,6 puncte procentuale), dar a fost cea mai mică în Polonia (4,6 puncte procentuale), Portugalia (6,8 puncte procentuale) și Republica Cehă (7,8 puncte procentuale).

Figura 61– Subindicatori ai ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială



Sursa: Eurostat, SILC. Notă: indicatorii sunt clasafi în funcție de AROPE în 2017. Țările care înregistrează o evoluție semnificativă din punct de vedere statistic a ratei AROPE între 2016 și 2017 sunt marcate cu o steluță (*). Nu sunt disponibile semnale de alarmă semnificative din punct de vedere statistic pentru mediile UE. Pentru 2008 sunt utilizate valorile UE-27 (pentru HR nu sunt disponibile date).

Ponderea generală a populației UE expuse riscului de sărăcie a prezentat o scădere modestă în 2017, după trei ani de stabilitate. Cele mai mari scăderi au fost înregistrate în Polonia (-2,3 puncte procentuale), România (1,7 puncte procentuale) și Ungaria (-1,1 puncte procentuale). Dimpotrivă, indicatorul a crescut, cu o evoluție semnificativă din punct de vedere statistic, în Luxemburg (+2,2 puncte procentuale), Regatul Unit (+1,1 puncte procentuale) și Țările de Jos (+0,5 puncte procentuale). În toate statele membre, cu excepția a șapte dintre ele, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie rămâne mai ridicată în 2017 decât în perioada anterioară crizei (2008) (figura 61). Estimările rapide ale Eurostat indică scăderi suplimentare ale AROP în Grecia, România și Portugalia și o creștere în Regatul Unit.

Rata deprivării materiale severe a atins cel mai scăzut nivel de până acum. Aproape toate statele membre au înregistrat o scădere (semnificativă din punct de vedere statistic) în 2017. România a fost țara cu cea mai mare reducere anuală: 4,1 puncte procentuale. Între statele membre continuă să existe variații mari, Finlanda și Țările de Jos având rate de deprivare materială severă (SMD) de sub 3 %, în timp ce la celălalt capăt al spectrului se situează Bulgaria cu o rată de 30 %, urmată de Grecia (21,1 %) și România (19,7 %). Se înregistrează o pondere ușor mai mare a femeilor (6,8 %) afectate de deprivare materială severă în comparație cu bărbații (6,4 %). S-au înregistrat scăderi la toate grupele de vârstă, tinerii cu vârste între 18 și 24 de ani fiind cei mai susceptibili de a fi afectați de SMD (7,5 %), urmați de copiii cu vârste cuprinse între 0-17 ani (7,1 %), populația din grupa de vârstă adultă (25-54) (6,6 %) și persoanele în vârstă; și anume peste 65 ani (5,3 %).

Ponderea persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero a scăzut și mai mult. În 21 de state membre, în 2017 a scăzut proporția populației cu vârste cuprinse între 0 și 59 de ani care trăiește în gospodării unde adulții lucrează mai puțin de 20 % din potențial, prezentând o evoluție semnificativă din punct de vedere statistic. Cu toate acestea, în pofida îmbunătățirilor, doar 9 state membre au cote mai mici decât cele din perioada anterioară crizei. Cele mai mari reduceri față de anul precedent au fost înregistrate în Spania (-2,1 puncte procentuale), Irlanda (-2,0 puncte procentuale) Grecia (-1,6 puncte procentuale) și România (-1,3 puncte procentuale). În același timp, riscul de sărăcie cu care se confruntă cei care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero continuă să crească în majoritatea statelor membre, ajungând la 79,9 % în Slovacia, 78,2 % în Lituania și 77,8 % în Letonia.

Reducerea riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă reprezintă în continuare o provocare. Astfel cum se arată, de asemenea, în secțiunea 3.1, în pofida reducerii globale a ratei riscului de sărăcie, ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă a rămas stabilă în 2017. Mai mult de una din zece persoane încadrate în muncă au fost expuse riscului de sărăcie în șapte state membre. Deși în scădere, rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă a fost cea mai ridicată în România (17,4 % în 2017, în scădere de la 19,7 % în 2014), unde starea precară a activităților independente rămâne un factor-cheie. De asemenea, au fost înregistrate rate ridicate în Luxemburg (13,7 %) și Spania (13 %), unde un factor-cheie a fost riscul de sărăcie cu care se confruntă angajații cu contracte temporare. Pe de altă parte, trei țări au avut rate ale riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă mai mici sau apropiate de 5 % (Finlanda, Republica Cehă și Irlanda).

Profunzimea sărăciei monetare a scăzut pentru prima dată din 2008, dar rămâne ridicată în comparație cu nivelurile din perioada anterioară crizei. Deficitul median relativ, care măsoară distanța medie la care se află față de pragul de sărăcie monetară persoanele expuse riscului de sărăcie⁸⁹, a înregistrat o tendință ascendentă în majoritatea statelor membre în perioada de după criză. Cu toate acestea, în anul 2017, cifra a scăzut pentru 11 state membre și a rămas în general stabilă pentru 5 state membre, scăzând în medie de la 25 % la 24,1 %. Variația a fost determinată de ameliorările înregistrate în ceea ce privește profunzimea sărăciei monetare a populației de vârstă activă și, în special, a copiilor. Rata rămâne ridicată (peste 30 %), în special în România, Spania, Bulgaria și Grecia. Dimpotrivă, profunzimea sărăciei cu care se confruntă persoanele cu vârste începând de la 65 de ani a rămas stabilă. Îmbunătățirile au fost cele mai semnificative pentru Italia, Ungaria și România.

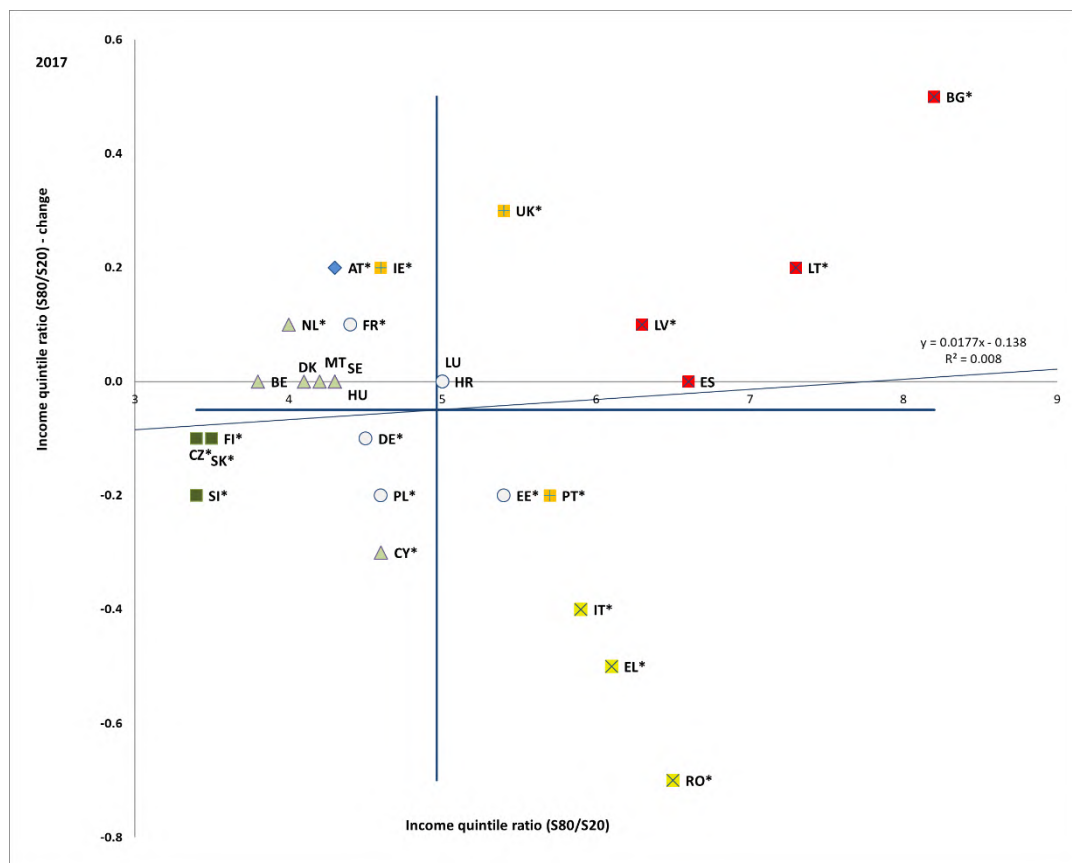
⁸⁹ Deficitul median relativ este calculat ca diferența dintre mediana veniturilor totale nete pe adult-echivalent ale persoanelor situate sub pragul de sărăcie și pragul de sărăcie, exprimat ca procent din pragul de sărăcie (60 % din mediana națională a venitului pe adult-echivalent).

Persoanele cu handicap sunt mai susceptibile să fie expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială decât persoanele fără handicap. În 2016, 30,1 % din persoanele cu handicap din UE erau expuse riscului sărăciei sau excluziunii sociale, comparativ cu 20,9 % din persoanele fără handicap⁹⁰, ceea ce corespunde unui decalaj de 9,2 puncte procentuale. Gravitatea handicapului este un factor explicativ foarte important, 36,1 % din persoanele cu handicap grav în vârstă de 16 ani sau mai mult din UE în 2015 fiind expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, comparativ cu 27,4 % din persoanele cu handicap moderat și 20,8 % din persoanele fără handicap.

Inegalitatea veniturilor a scăzut ușor în 2017, pentru prima dată după criză. Ponderea veniturilor celor mai bogați 20 %, comparativ cu a celor mai săraci 20 %, a scăzut în majoritatea statelor membre (figura 62), deși în 2017 majoritatea acestora au avut în continuare rapoarte mai mari între chintila superioară și cea inferioară decât cele din 2008. În anul 2017, cele mai ridicate niveluri ale inegalității veniturilor, cu rapoarte S80/S20 mai mari de 6, au fost înregistrate în Letonia, Spania, Lituania și Bulgaria (toate „situații critice”, cu o creștere mare în cea din urmă țară). Deși prezintă în continuare niveluri ridicate, s-au înregistrat scăderi semnificative în România, Grecia și Italia („performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”). Îmbunătățirile reflectă creșteri mai rapide în gospodăriile cu venituri din prima chintilă.

⁹⁰ EU-SILC (2017), persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în funcție de nivelul de limitare a activității, sex și vârstă [hlth_dpe010].

Figura 62– Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, SILC. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Țările care înregistrează o evoluție semnificativă din punct de vedere statistic a ratei raportului S80/S20 sunt marcate cu o steluță (*).

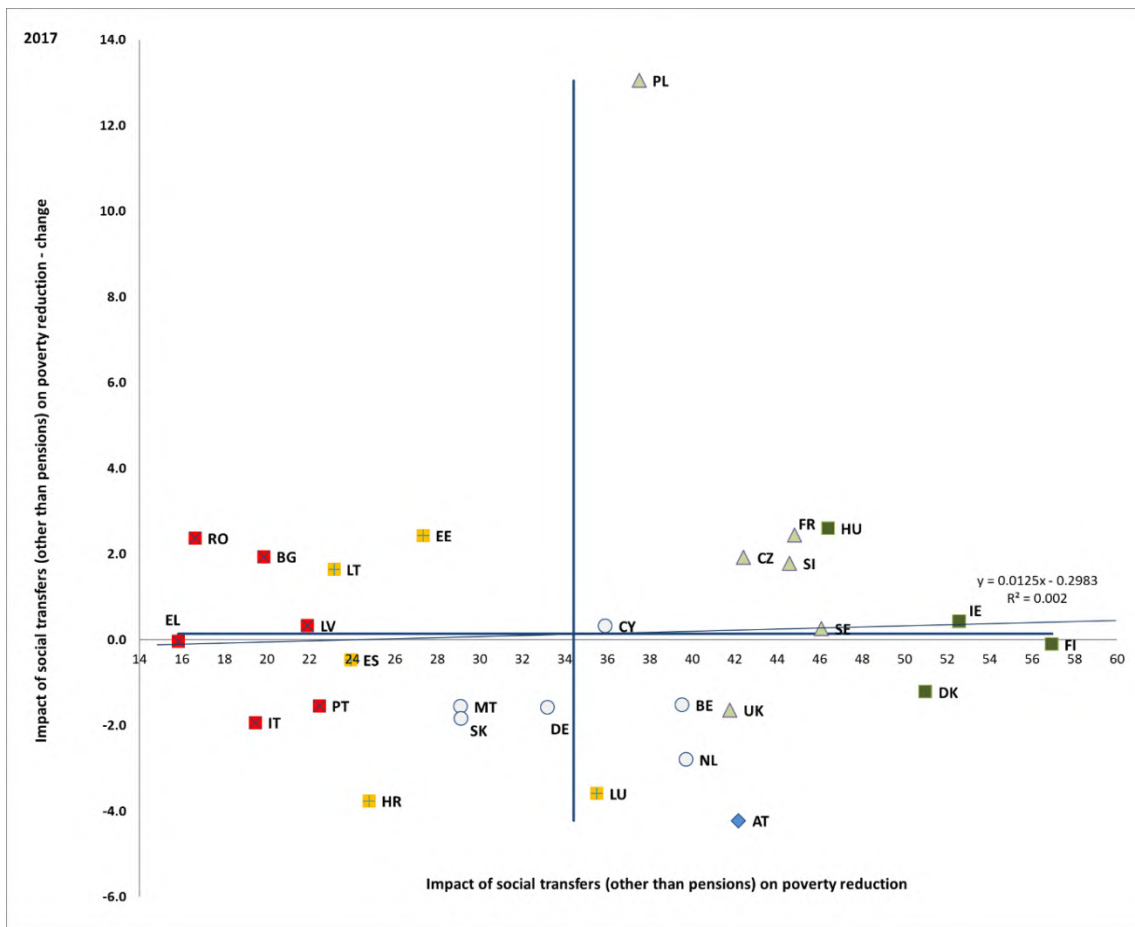
Cheltuielile pentru protecția socială au continuat să crească în toate statele membre, dar persistă diferențe mari între acestea⁹¹. În termeni reali, cheltuielile cu protecția socială au crescut în toate statele membre în perioada 2014-2015⁹². Cu toate acestea, ca procent din PIB, cheltuielile cu protecția socială au crescut doar în 7 țări, în timp ce în 16 țări acestea au scăzut. Această evoluție a fost determinată, în principal, de o scădere a cheltuielilor cu prestațiile de șomaj, în paralel cu îmbunătățirea condițiilor de pe piața forței de muncă. În schimb, cheltuielile legate de starea de sănătate, ca procent din PIB, au crescut în 10 țări și au scăzut în 12 țări. Cheltuielile pentru protecție socială ca procent din PIB au fost în general mai ridicate în Franța (31,9 %), Danemarca (31,1 %) și Finlanda (31,1 %). Dimpotrivă, acestea au reprezentat mai puțin de 15 % din PIB în Lituania (14,8 %), Letonia (14,7 %) și România (14,3 %).

Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei monetare a prezentat o ușoară creștere. Transferurile sociale, cu excepția pensiilor, au redus riscul sărăciei cu 33,9 % în 2017, față de 33,2 % în 2016. Cu toate acestea, persistă variații considerabile între statele membre (figura 63). Multe țări cu cel mai mare risc de sărăcie au și cel mai scăzut impact al transferurilor sociale (Grecia, România, Italia, Bulgaria și Letonia).

⁹¹ Pe baza datelor ESSPROS. Nu sunt disponibile date pentru 2015 pentru PLL.

⁹² A se vedea, de asemenea, Comisia Europeană (2018), „Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa”. Raport anual 2018. Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, p. 38.

Figura 63– Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursa: Eurostat, SILC. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Persoanele care desfășoară activități independente și lucrătorii cu contracte atipice se confruntă cu o insecuritate economică mai mare, având un acces limitat la protecția socială⁹³.

În anul 2017, persoanele care desfășoară activități independente nu au avut acces la protecție împotriva șomajului în unsprezece țări, la protecția obligatorie în caz de boală în trei țări și la protecție împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale în zece țări⁹⁴. Lucrătorii cu contracte atipice au de regulă aceeași acoperire formală prin majoritatea prestațiilor sociale precum cei cu contracte standard, deși adesea acest lucru nu este valabil pentru anumite categorii de lucrători (de exemplu, lucrătorii temporari și sezonieri, lucrătorii ocazionali, precum și cei cu contracte temporare, contracte de drept civil sau contracte cu zero ore sunt deseori excluși din sistemele relevante). În general, în cazul a aproape tuturor statelor membre au fost identificate obstacole, mai mult sau mai puțin dificile, cu care se confruntă lucrătorii cu contracte atipice și persoanele care desfășoară o activitate independentă în ceea ce privește acoperirea efectivă, adică capacitatea de a acumula și de a beneficia de drepturi adecvate în caz de nevoie (perioade minime de calificare, timpi de așteptare, lipsa transferabilității drepturilor de protecție socială).

Conservarea și transferarea drepturilor acumulate într-un alt sistem, ca urmare a tranzițiilor profesionale, reprezintă în continuare o provocare. Pe măsură ce lumea muncii se schimbă, această flexibilitate devine din ce în ce mai importantă, iar lipsa transferabilității poate împiedica dinamismul și cererii și a ofertei pe piața forței de muncă. Pentru lucrătorii care se deplasează între sectoare sau forme de încadrare în muncă, lipsa reglementării face ca transferurile să fie dificile în cel puțin patru state membre, în timp ce costurile extrem de ridicate și diferitele norme care se aplică diferitelor sisteme au fost și ele identificate ca o barieră în calea acestor tranziții în mai multe state membre. În fine, lipsa unor informații transparente cu privire la drepturile de securitate socială îi împiedică pe cetățeni să ia decizii în cunoștință de cauză în multe țări. Deși cu excepția unui număr de cinci state membre, toate celelalte pun la dispoziție informații generice privind sistemele de protecție socială, numai aproximativ jumătate din statele membre oferă informații personalizate (de exemplu, simularea pensiilor este disponibilă în Belgia, Germania, Franța, Spania, Regatul Unit și Polonia).

⁹³ Acest aspect este abordat parțial, de asemenea, în secțiunea 3.3.

⁹⁴ Dovezile de la acest punct și următoarele se bazează pe documentul Comisiei Europene, SWD(2018) 70 final – „Evaluarea impactului care însoțește Propunerea de recomandare a Consiliului privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă”.

Sistemele de venituri minime ar trebui să combine un nivel adecvat de sprijin cu acces la bunuri și servicii de facilitare și stimulente pentru (re)integrarea pe piața forței de muncă pentru persoanele care sunt apte de muncă, astfel cum se subliniază în Pilonul european al drepturilor sociale. Analiza comparativă a caracteristicilor specifice ale regimurilor de venituri minime și interacțiunea acestora cu furnizarea de alte prestații și măsuri de sprijin pentru activare poate constitui o sursă utilă de informații cu privire la performanța lor. Analiza prezentată în următoarele paragrafe se bazează pe exercițiul de analiză comparativă a prestațiilor de venit minim, efectuat în perioada 2017-18 în cadrul Comitetului pentru protecție socială⁹⁵. Acest cadru de analiză comparativă se concentrează asupra prestațiilor de venit minim pentru populația de vârstă activă și aptă de muncă, dar care nu are un loc de muncă și nu este eligibilă sau și-a epuizat drepturile la prestații de asigurări sociale.

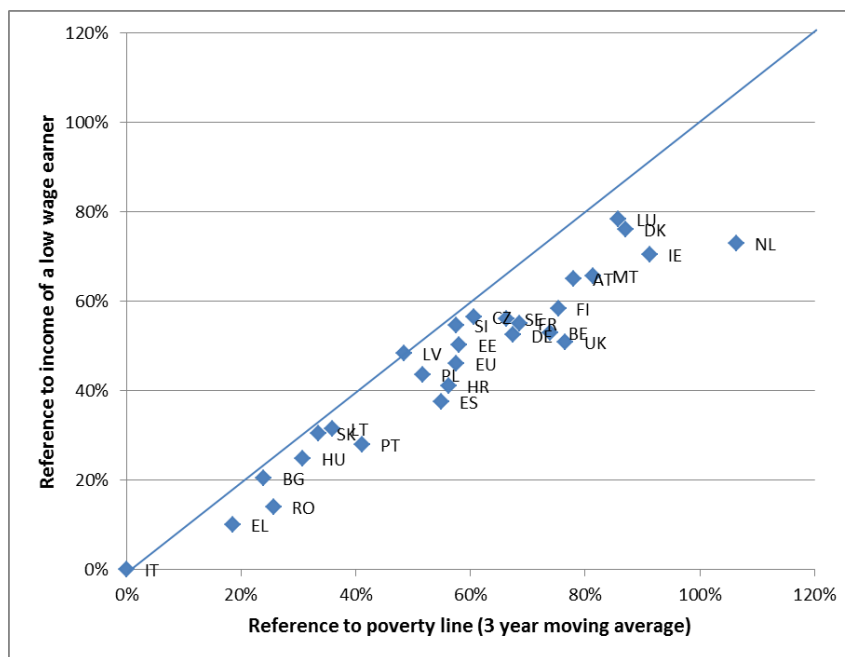
Adecvarea prestațiilor de venit minim variază semnificativ între statele membre. Adecvarea prestațiilor de venit minim poate fi măsurată prin compararea veniturilor beneficiarilor cu pragul național de sărăcie (ca o indicație a efectului sistemelor de reducere a sărăciei monetare) și cu venitul beneficiarilor la venitul unui lucrător cu salariu mic⁹⁶ (pentru a furniza o indicație a dimensiunii de activare și a efectelor potențiale de descurajare ale sistemelor). Ambii indicatori oferă rezultate similare privind adecvarea venitului minim în statele membre în anul 2016⁹⁷ (figura 64). Dacă se ia cazul gospodăriilor cu o singură persoană, în 2016, gradul de adecvare a fost cel mai ridicat în Țările de Jos, Irlanda, Danemarca și Luxemburg. În respectivele state membre, nivelul prestațiilor a depășit 80 % din pragul național al pragului de sărăcie monetară (stabilit la 60 % din mediana națională a venitului disponibil pe adult-echivalent după transferurile sociale). În special în cazul Țărilor de Jos, nivelul prestației a reprezentat 106 % din pragul de sărăcie, scoțând efectiv beneficiarii din sărăcia monetară. La capătul inferior, adecvarea venitului minim în Bulgaria, România, Ungaria, Slovacia și Lituania este sub 40 % din pragul de sărăcie sau o treime din **venitul unei persoane cu venituri salariale mici în 2016**.

⁹⁵ Aprobabil de CPS în iunie 2018.

⁹⁶ O „persoană cu venituri salariale mici” este definită în cadrul de analiză comparativă ca fiind o persoană care câștigă 50 % din salariul mediu brut pe economie.

⁹⁷ Indicatorii se bazează pe cele mai recente informații disponibile din modelul impozite-prestații al OCDE. Informațiile nu sunt disponibile pentru CY. Informațiile despre IT și EL nu includ sistemele de venit minim nou introduse și nu au fost incluse în această analiză.

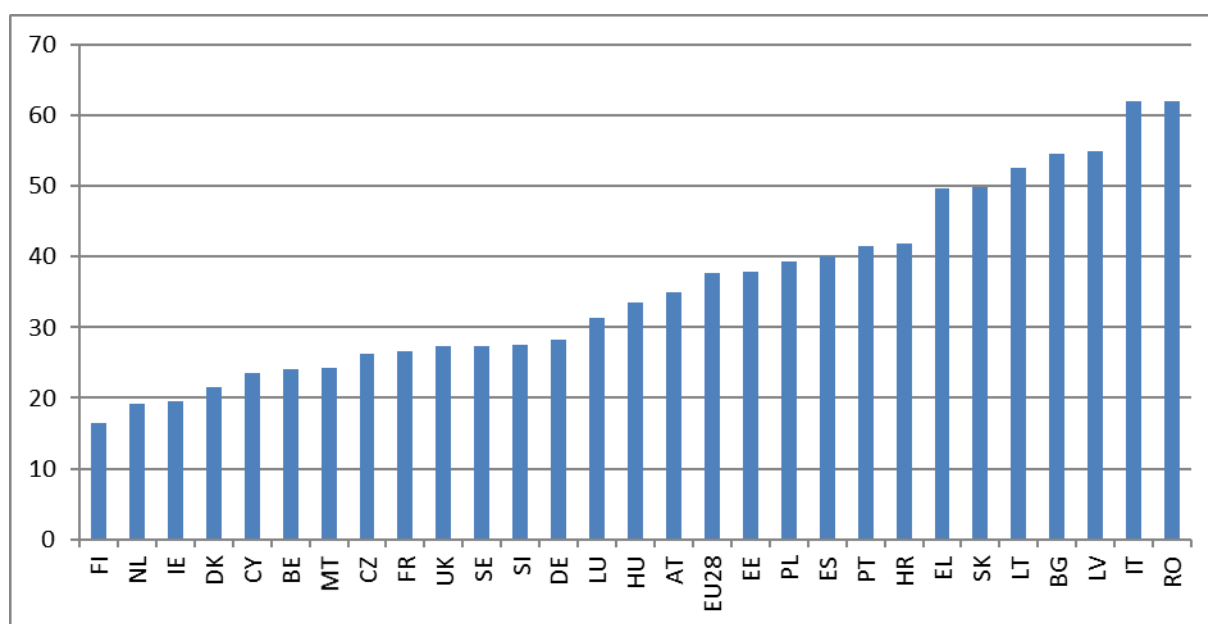
Figura 64 – Venitul net al beneficiarilor de venit minim ca procent din pragul de sărăcie (repartizat pe o perioadă de trei ani) și din venitul unei persoane cu salariu mic (2016)



Sursa: Eurostat, OCDE. Notă: Informațiile nu sunt disponibile pentru CY. Informațiile despre IT și EL nu includ sistemele de venit minim nou introduse în 2017. Cele mai recente informații disponibile despre pragurile de sărăcie monetară din IE, HR și UK sunt pentru exercițiul 2015.

Adecvarea prestațiilor de venit minim are un impact, în special, asupra profunzimii sărăciei monetare în rândul beneficiarilor. Deficitul median relativ⁹⁸ pentru populația activă (16-64 de ani) scade marginal pentru prima dată în 2017, în conformitate cu indicatorul global, dar rămâne mult peste nivelurile din perioada anterioară crizei. Decalajul este semnificativ mai mare în cazul persoanelor cu vârste între 18 și 59 de ani care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero (figura 65). Datele EU SILC 2016 arată că profunzimea sărăciei monetare a fost maximă în rândul persoanelor din gospodăriile cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero din Lituania, Bulgaria, Letonia, Italia și România (peste 50 %). Dimpotrivă, cel mai mic decalaj a fost observat în Finlanda, Țările de Jos și Irlanda (sub 20 %). Deficitul median relativ pentru persoanele care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero tinde să indice deficiențe în adecvarea și acoperirea sistemelor de prestații (așa cum se menționează și în raportul anual al CPS pentru 2018).

Figura 65 – Deficitul median relativ pentru persoanele cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani din gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero (2016)



Sursa: Eurostat, SILC.

⁹⁸ A se vedea nota de subsol 89 pentru o definiție a deficitului median relativ.

Toate statele membre utilizează verificarea resurselor împreună cu alte cerințe de eligibilitate pentru sistemele de venit minim. Cerințele mai stricte de eligibilitate implică o acoperire mai mică⁹⁹ și viceversa. Verificarea resurselor este cel mai frecvent utilizat mod de a viza persoanele care trăiesc în sărăcie¹⁰⁰. Condițiile de verificare a resurselor evaluează, în general, resursele (fie că sunt venituri, active, bunuri imobile sau bunuri mobile) ale tuturor membrilor gospodăriei, nu doar ale solicitanților direcți. În majoritatea statelor membre, pragul utilizat în verificarea resurselor reprezintă nivelul maxim al prestațiilor furnizate (și sprijinul efectiv este egal cu diferența dintre nivelul maxim al prestațiilor și venitul persoanei sau al gospodăriei), în timp ce mai multe state membre nu iau în considerare, de asemenea, o parte din veniturile persoanelor, ceea ce influențează în mod pozitiv acoperirea sistemelor și contribuie la reducerea riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă. Alte cerințe de eligibilitate, cum ar fi cele privind reședința, afectează, de asemenea, acoperirea sistemelor (deoarece acestea pot reduce acoperirea pentru persoanele care se confruntă cu mobilitate în interiorul țării sau cu fenomenul lipsei de adăpost).

Beneficiarii de venit minim au dificultăți mai mari în accesarea diferitelor servicii în natură.

Accesul la servicii (măsurat prin nevoile nesatisfăcute de îngrijire medicală, supraîncărcarea costurilor locuințelor și neparticiparea la formarea profesională¹⁰¹) este o componentă esențială a strategiilor integrate de incluziune activă. În 2016, accesul la aceste servicii pentru persoanele cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani, expuse riscului de sărăcie, care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero, a fost, în general, mai mic decât cel al persoanelor din aceeași grupă de vârstă care nu sunt expuse riscului de sărăcie, nici nu trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero. În ceea ce privește performanțele tuturor serviciilor, Finlanda, Ungaria și Regatul Unit sunt singurele state membre în care deficiența în ceea ce privește accesul la servicii este mai mică decât media UE în 2016 în toate cele trei domenii.

⁹⁹ Numărul de persoane care îndeplinesc cerințele de eligibilitate și ar putea beneficia de o schemă.

¹⁰⁰ Aceasta diferă de conceptul teoretic de „venit de bază universal”, în care un anumit nivel de venit este oferit fiecărui cetățean, indiferent de situația sa. Pentru mai multe informații, a se vedea Comisia Europeană (2018), *Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa*, Raportul anual 2018, p. 142.

¹⁰¹ Din modulul ad-hoc EU SILC privind accesul la servicii din 2016. Motive luate în considerare în scopul analizei comparative: „nu există cursuri sau programe disponibile” și „nu-și pot permite”.

În schimb, în Grecia și Letonia apar deficiențe în materie de acces peste media UE în toate cele trei domenii examinate. În detaliu, cele mai mari deficiențe în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute în materie de asistență medicală au fost înregistrate în Letonia (14,8 puncte procentuale) și în Grecia (34,1 puncte procentuale), în timp ce cele mai scăzute au fost înregistrate în Danemarca, Spania, Țările de Jos și Regatul Unit (sub 1 punct procentual). În domeniul locuințelor, cele mai mari deficiențe în ceea ce privește rata costurilor suplimentare pentru locuințe au fost observate în Danemarca, Grecia, Austria și Italia (peste 50 puncte procentuale), în timp ce cele mai mici diferențe au fost înregistrate în Malta, Cipru, Irlanda și Finlanda (sub 20 puncte procentuale)¹⁰². În domeniul învățării în rândul adulților, în 2016 Suedia și Danemarca au înregistrat diferențe negative, prezentând un acces mai bun pentru persoanele expuse riscului de sărăcie din gospodăriile cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero, iar în Malta și Regatul Unit nu s-a înregistrat nicio diferență. Cele mai mari diferențe au fost observate în Letonia, Spania și Lituania (peste 16 puncte procentuale).

Accesul la locuințe de bună calitate se îmbunătățește din 2008, dar în unele țări o proporție semnificativă a populației raportează că întâmpină probleme de calitate în ceea ce privește locuința. În UE, 13,1 % din populație raportează că locuiește într-o locuință cu un acoperiș cu probleme de izolație, pereți, podele sau fundație umede sau mușcați la nivelul cadrelor ferestrelor sau al podelei în 2017. Procentul este cu 2,3 puncte procentuale mai mic decât în 2016¹⁰³. Această componentă a condițiilor precare de locuit¹⁰⁴ reprezintă o problemă specială în 5 state membre (Cipru, Portugalia, Ungaria, Letonia și Slovenia), unde peste 20 % din populație raportează că întâmpină această problemă de calitate în ceea ce privește locuința. În 2017, România a înregistrat o îmbunătățire considerabilă, proporția populației care raportează că nu are o baie sau un duș, nici WC interior în gospodăria lor fiind în scădere, însă la o valoare considerabilă de 27,2 %. În Letonia, Bulgaria și Lituania, lipsa băii sau a dușului în locuință și lipsa unui WC interior pentru uzul exclusiv al gospodăriei este o problemă pentru aproximativ 10 % din populație.

¹⁰² În această secțiune este prezentată în continuare a abordarea mai cuprinzătoare a problemei nevoilor medicale nesatisfăcute și a accesului la locuințe.

¹⁰³ Datele din acest alineat provin din EU-SILC.

¹⁰⁴ Rata de precaritate a condițiilor de locuit este o măsură a facilităților slabe într-o locuință și se calculează prin referire la gospodăriile care au cel puțin una dintre următoarele: (i) un acoperiș cu probleme de izolație, (ii) lipsa băii sau a dușului în locuință, (iii) lipsa unui WC interior, (iv) o locuință considerată prea întunecoasă.

Procentul din venitul disponibil al gospodăriilor cheltuit pentru costuri legate de locuințe rămâne semnificativ în mai multe state membre. Atunci când se iau în considerare costurile locuințelor, 156 de milioane de persoane sunt expuse riscului de sărăcie, față de 85 de milioane înainte de luarea în considerare a costurilor locuințelor. Această situație este împovărătoare în special pentru gospodăriile cu venituri mai mici. În 2017, 10,2 % din gospodăriile din UE au cheltuit peste 40 % din venitul disponibil pe costuri pentru locuințe, însă această cotă crește la 37,8 % atunci când se iau în considerare gospodăriile care sunt expuse riscului de sărăcie. În pofida unei ușoare îmbunătățiri comparativ cu anii anteriori, rata de supraîncărcare a costurilor pentru locuințe rămâne cea mai ridicată în Grecia, la 39,6 % în 2017. Bulgaria, Danemarca și Germania sunt, după Grecia, statele membre cu cea mai mare rată a populației care se confruntă cu supraîncărcarea costurilor pentru locuințe (peste 15 % din populație în fiecare). Efectul este notabil în special în Danemarca și Germania, unde ponderea persoanelor expuse riscului de sărăcie este sub media UE înaintea costurilor locuințelor, dar peste media UE atunci când sunt luate în considerare costurile cu locuința. În schimb, în Estonia, Irlanda, Finlanda, Cipru și Malta mai puțin de 5 % din populație locuiește în gospodării suprasolicitate de cheltuielile legate de locuințe. În majoritatea țărilor, chiriașii care închiriază la prețul pieței sunt considerabil mai împovărați de costurile legate de locuințe decât proprietarii cu ipotecă sau împrumut (media UE este de 25,1 % pentru chiriași care plătesc o chirie la rata de pe piață, comparativ cu 5 % pentru proprietari).

Creșterea chiriilor reprezintă o povară tot mai mare pentru cei săraci în unele state membre.

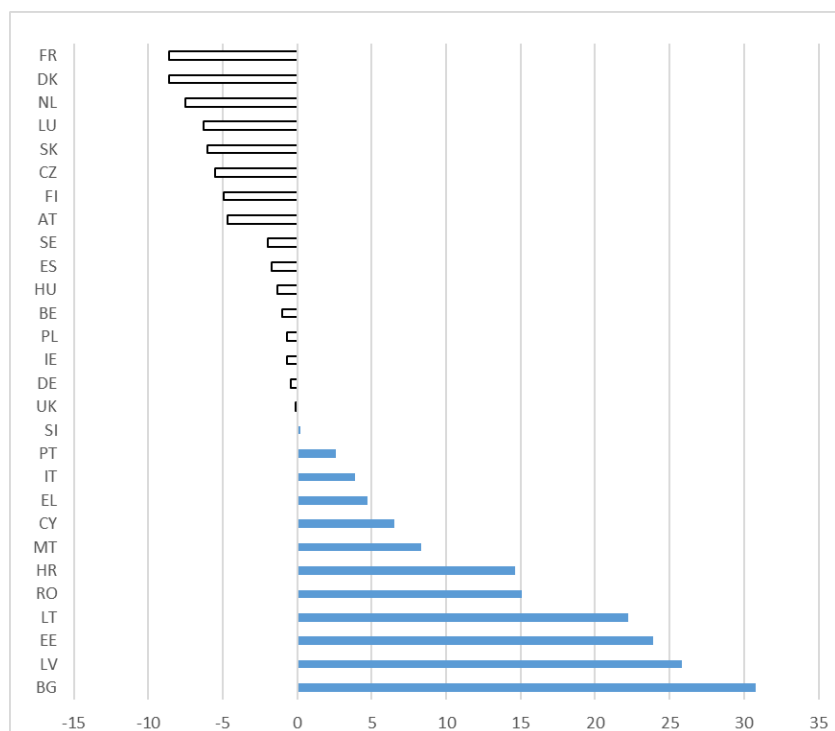
În 2016, în 7 țări (Irlanda, Estonia, Lituania, Slovenia, Ungaria, Austria și Polonia), chiriile calculate în termeni reali au crescut cu mai mult de 5 % începând din 2015. Chiriile mari pot agrava riscul de sărăcie sau de excluziune socială, în special în țări precum Slovenia, Irlanda, Austria și Lituania, unde riscul de sărăcie al chiriașilor este mult mai mare decât în cazul persoanelor care au propriile locuințe. De asemenea, cifrele naționale pot ascunde provocări la nivelul anumitor orașe.

Evoluția recentă a fenomenului lipsei de adăpost indică faptul că situația nu se îmbunătățește. Estimările numărului de persoane fără adăpost nu sunt comparabile între țări, datorită lipsei surselor oficiale și unor metodologii diferite de numărare a persoanelor fără adăpost. Datele disponibile permit doar monitorizarea evoluției în timp a chestiunii (utilizând în majoritatea cazurilor fie 2017, fie 2016, ca cel mai recent an). Cu toate acestea, ele indică faptul că fenomenul lipsei de adăpost s-a intensificat în toate cele 25 de state membre vizate, cu excepția Finlandei¹⁰⁵.

Veniturile din pensii oferă persoanelor în vârstă o protecție relativă împotriva riscului de sărăcie. La nivelul UE, rata riscului de sărăcie (AROP) pentru persoanele în vârstă este mai mică decât cea pentru persoanele de vârstă activă (14,6 % față de 16,7 % în 2017). În ultima decadă, această relație a fost inversată în comparație cu perioada anterioară crizei, situație explicată parțial de faptul că această criză a redus nivelurile medii ale venitului real disponibil al gospodăriilor, în special în rândul populației de vârstă activă din aproape toate țările europene, în timp ce pensiile au rămas mai reziliente. Cu toate acestea, deprivarea materială severă a scăzut, de asemenea, în rândul persoanelor în vârstă (de la 7,4 % în 2008 la 6,3 % în 2017), ceea ce sugerează faptul că scăderea generală a sărăciei și a excluziunii sociale nu a fost doar un efect relativ.

¹⁰⁵ Date compilate de FEANTSA, federația organizațiilor naționale ale societății civile care lucrează cu persoanele fără adăpost din Europa. A se vedea FEANTSA (2018), A treia prezentare generală a excluziunii locuințelor în Europa.

Figura 66 – Procentul populației de 65 de ani și peste această vârstă expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială față de media UE, 2017



Sursa: Eurostat, ancheta UE asupra forței de muncă. Note: datele sunt standardizate (UE28=0). Datele pentru IE și UK sunt pentru 2016.

Riscurile de sărăcie și de excluziune socială în rândul persoanelor în vârstă au scăzut în mod constant pentru majoritatea statelor membre. În general, în anul 2017 s-au înregistrat cu

aproximativ 1,7 milioane mai puține persoane de 65 de ani sau mai în vârstă expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, în comparație cu nivelurile dinaintea crizei (din 2008).

Îmbunătățirea principală maschează diferențe semnificative între statele membre, cu scăderi substanțiale ale sărăciei la vârste înaintate sau ale riscului de excludere socială în Cipru (-24,7 puncte procentuale din 2008), Bulgaria (-16,6 puncte procentuale), România (-16,2 puncte procentuale) și Letonia (-14,9 puncte procentuale), în timp ce în Luxemburg (+6,4 puncte procentuale) și Germania (+2,2 puncte procentuale) s-au înregistrat creșteri.

Cu toate acestea, o preocupare deosebită o reprezintă situația femeilor în vârstă, având în vedere că una din cinci femei cu vârsta de peste 65 de ani este expusă riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE. În 2017, rata AROPE pentru femei a variat de la aproximativ 10 % în Danemarca, Franța și Țările de Jos la peste 50 % în Bulgaria și peste 40 % în statele baltice. Cele mai mari diferențe de gen în ceea ce privește rata AROPE se înregistrează în Lituania (19,9 puncte procentuale), Estonia (19,7 puncte procentuale), urmate de Letonia (16,6 puncte procentuale) și Bulgaria (16,2 puncte procentuale). Femeile în vârstă au venituri mai mici decât bărbații în vârstă: în anul 2016, raportul median al veniturilor pentru femeile în vârstă a fost cu 6 puncte procentuale mai mic decât în cazul bărbaților din UE, comparativ cu tinerii de același sex (90 % pentru femei și 96 % pentru bărbați). Astfel, nu numai că femeile au venituri mai scăzute pe parcursul vieții lor profesionale, dar au venituri mai mici și la pensionare, ceea ce contribuie la inegalitățile de gen în ceea ce privește venitul la bătrânețe.

În medie, la nivelul UE, persoanele de 65 de ani și mai în vârstă au venituri ușor mai mici decât grupele de vârstă mai tinere. Venitul disponibil median al persoanelor în vârstă de 65 de ani și peste a reprezentat 92 % din venitul populației tinere în 2017. Raportul total al veniturilor mediane relative a fost sub 75 % în cinci țări (Danemarca, Malta, Lituania, Letonia și Estonia) și sub 80 % în alte patru țări (Belgia, Suedia, Cipru și Republica Cehă). În schimb, bărbații în vârstă din nouă state membre (Luxemburg, Grecia, Franța, Spania, Ungaria, Italia, Austria, Polonia și România) și femeile în vârstă din două state membre (Luxemburg și Grecia) au beneficiat de un venit median mai mare decât persoane sub 65 de ani în 2017.

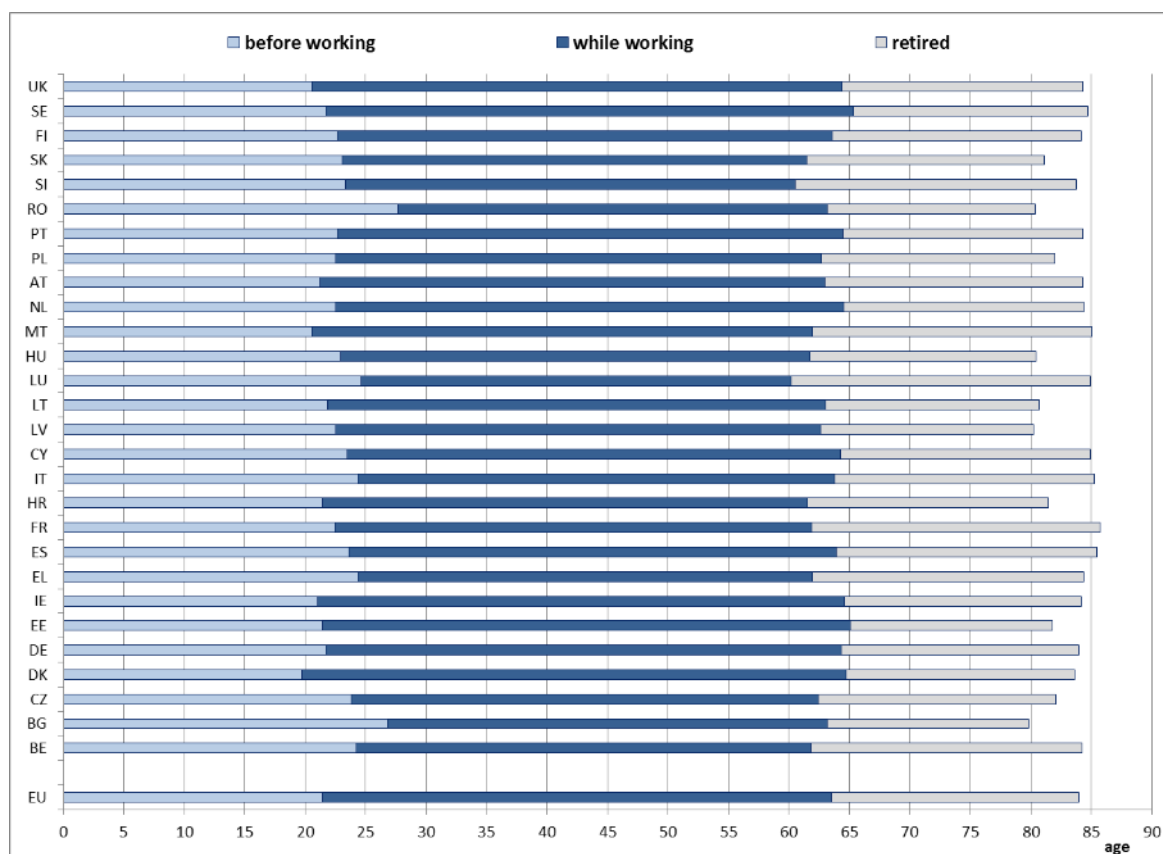
În timp ce, în medie, pensiile reprezintă mai mult de jumătate din veniturile obținute în ultima parte a carierei, capacitatea de înlocuire a veniturilor din pensii variază semnificativ între statele membre. În 2017, rata de înlocuire agregată¹⁰⁶ (ARR) a fost în medie de 59 % în UE, cu diferențe semnificative între țări. ARR a variat de la peste 80 % în Luxemburg la mai puțin de 40 % în Irlanda, Bulgaria și Croația¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Raportul între mediana pensiilor brute individuale ale grupei de vârstă 65-74 și mediana veniturilor brute individuale ale grupei de vârstă 50-59.

¹⁰⁷ Datele pentru Croația și Irlanda sunt pentru anul 2016.

În contextul creșterii speranței de viață, pensiile trebuie să se adapteze; viața profesională începe mai târziu și devine mai lungă, iar oamenii trăiesc, în general, mai mult. Pe lângă reducerea sărăciei monetare și înlocuirea venitului, a treia dimensiune relevantă a adecvării pensiilor este durata pensionării. În timp ce nevoile cresc odată cu vârsta, valoarea pensiilor se erodează de-a lungul perioadei pensionării. Raportul dintre timpul petrecut la pensie și timpul petrecut lucrând este, în prezent, în medie de 51 % în UE. Figura 67 oferă o imagine de ansamblu a duratei medii de viață petrecute înainte de prima angajare, în câmpul muncii și după pensionare în statele membre (pe baza unei estimări a începerii activității/intrării pe piața muncii, a unei estimări a vârstei medii de ieșire de pe piața muncii, precum și a speranței de viață la 60 de ani).

Figura 67 – Durata de viață petrecută în diferite stadii de activitate, 2017



Sursa: Raportul din 2018 privind îmbătrânirea populației, pentru vârstele de intrare și ieșire de pe piața muncii; Eurostat, pentru previziunile privind speranța de viață. Notă: „în câmpul muncii” înseamnă între vârsta de intrare și cea de ieșire de pe piața forței de muncă.

Persoanele care desfășoară activități independente sau muncă atipică se confruntă deseori cu condiții mai puțin favorabile în ceea ce privește accesul la drepturile de pensie și acumularea acestora comparativ cu persoanele care lucrează cu normă întreagă și cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Datele anchetei SHARE¹⁰⁸ permit măsurarea impactului activității independente asupra venitului din pensii și asupra nivelului de trai prin compararea situației persoanelor care desfășoară activități independente pensionate¹⁰⁹ și cea a angajaților pensionați din majoritatea statelor membre¹¹⁰. Persoanele care desfășoară activități independente pensionate raportează venituri mai mici decât angajații pensionați în aproape toate țările vizate. Cele mai mari decalaje ale veniturilor pot fi observate în Luxemburg, Danemarca și Franța, iar în nouă țări decalajul depășește 20 % (Raportul privind adecvarea pensiilor pe 2018, p. 67). Numai în Ungaria și Estonia persoanele care desfășoară activități independente pensionate se bucură de venituri ușor mai ridicate decât angajații pensionați (a se vedea figura 68 de mai jos). Discrepanța dintre venituri, împreună cu o inegalitate mai mare a veniturilor¹¹¹, conduce la niveluri substanțial mai ridicate ale riscului de sărăcie pentru persoanele care desfășoară activități independente pensionate (Raportul privind adecvarea pensiilor pe 2018, p. 68), în medie în jur de două ori mai mari decât cele ale angajaților pensionați. Persoanele care desfășoară activități independente pensionate au pensii mai mici decât angajații pensionați în aproape fiecare țară observată.

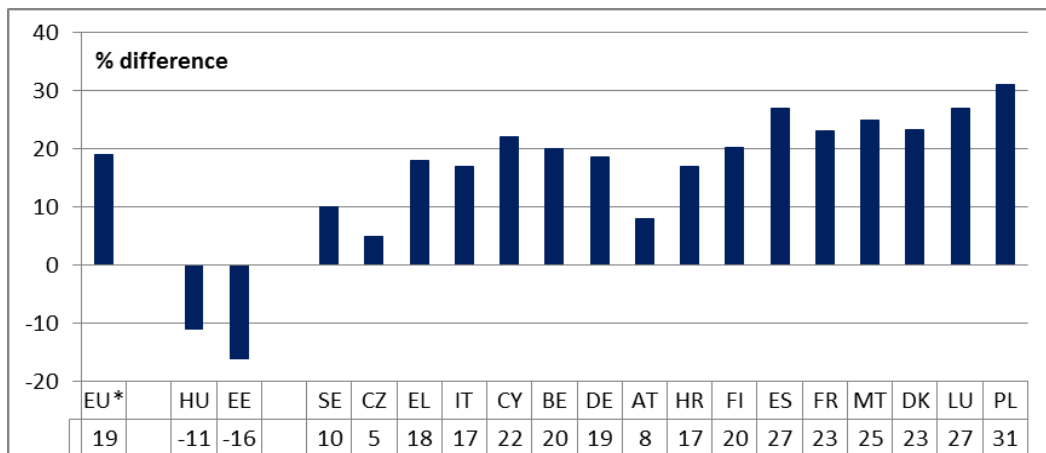
¹⁰⁸ Studiul privind sănătatea, îmbătrânirea și pensionarea în Europa. Sura informațiilor: ancheta SHARE, al 7-lea val, 2017.

¹⁰⁹ În sensul acestei comparații, „persoanele care desfășoară activități independente pensionate” sunt definite ca pensionari care au petrecut 50 % sau mai mult din carierele lor profesionale ca lucrători care desfășoară o activitate independentă.

¹¹⁰ Studiul privind sănătatea, îmbătrânirea și pensionarea în Europa (SHARE) este o bază de date multidisciplinară și transnațională de tablouri de date privind sănătatea, statutul socioeconomic și rețelele sociale și familiale privind peste 120 000 de persoane în vârstă de peste 50 de ani (peste 297 000 interviuri). SHARE acoperă 27 de țări europene. Din al 7-lea val al anchetei SHARE au fost excluse IE, NL și UK. În unele state membre, dimensiunile eșantioanelor nu permit o comparație.

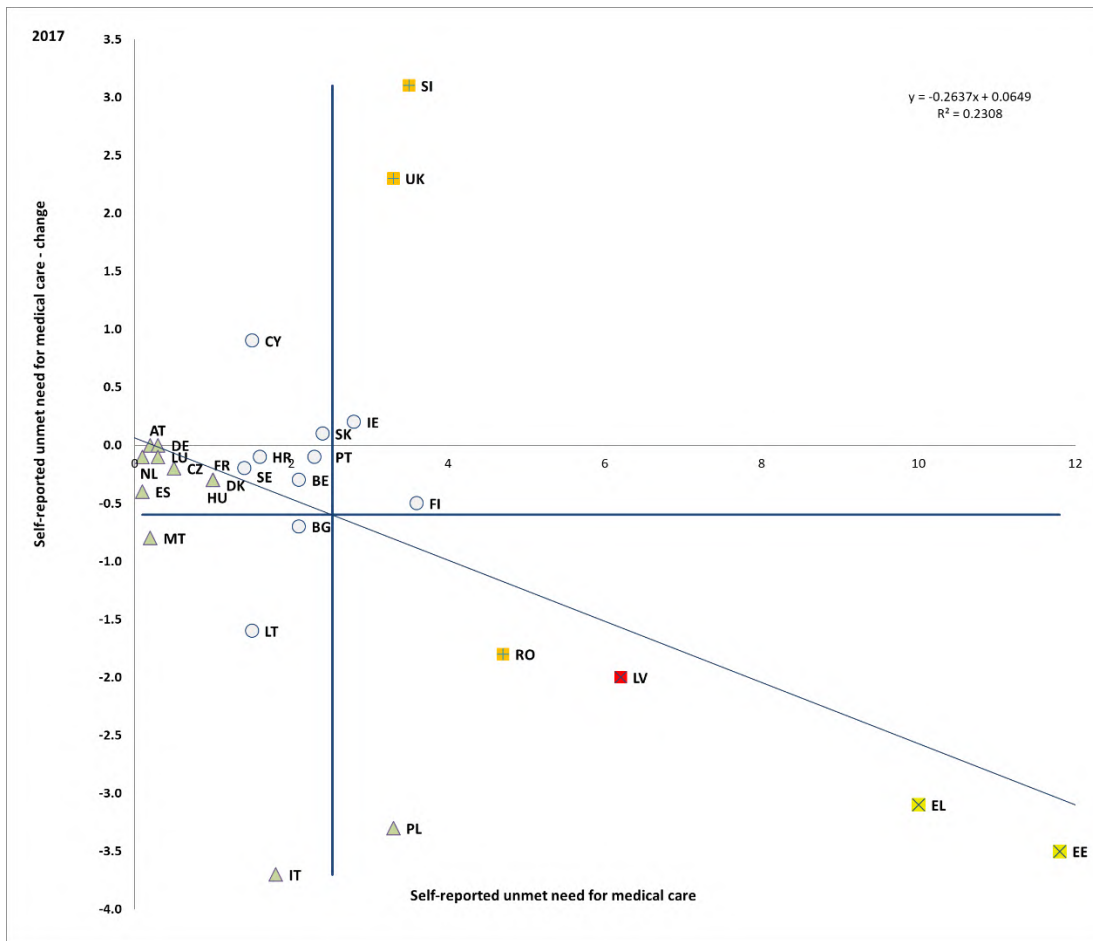
¹¹¹ Raportul S80/S20 este cu o treime mai mare în rândul persoanelor care desfășoară activități independente pensionate decât al angajaților pensionați.

Figura 68 – Diferența relativă în ceea ce privește mediana venitului disponibil pe adult-echivalent între angajații pensionați și persoanele care desfășoară activități independente pensionate, 2017, %



Sursa: SHARE. Note: UE* nu include IE, NL și UK. Dimensiunea eșantioanelor în BG, LV, LT, PT, RO, SI și SK nu permite să se formuleze o distincție între pensionari.

Figura 69 – Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (indicator principal din tabloul de bord social)



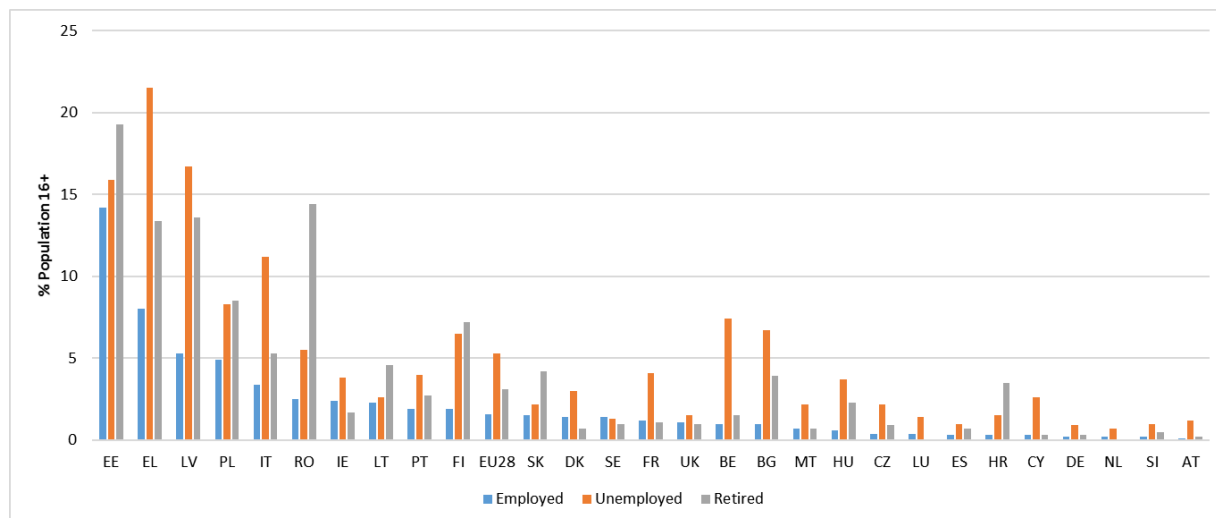
Sursa: Eurostat, SILC. Perioada: nivelurile din 2017 și variațiile anuale în raport cu 2016. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

Există semne de convergență în ceea ce privește proporția populației care declară nevoi nesatisfăcute percepute în materie de asistență medicală¹¹². Inversând o tendință anterioară, a apărut o slabă corelație negativă între nivelul și variațiile nevoilor nesatisfăcute de îngrijire medicală, țările în care nivelul nevoilor nesatisfăcute este cel mai ridicat indicând tendința cea mai marcat pozitivă (a se vedea figura 69). În unele state membre, costurile și timpul de așteptare rămân obstacole importante pentru accesibilitatea serviciilor medicale. Cu toate acestea, proporția populației UE care se confruntă cu nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală – fie că este din cauza costurilor prea mari, a timpului prea lung de așteptare sau a distanței prea mari, a scăzut, în medie, în 2017 la 1,6 %. Procentul din populație reprezentat de persoanele afectate depășea în continuare 5 % în Estonia și Grecia (peste 10 % și în creștere) și Letonia. În 2017 au fost înregistrate creșteri în Slovenia, Regatul Unit, Cipru, Irlanda și Slovacia.

De asemenea, statutul din punct de vedere al activității poate juca un rol important în explicarea accesului problematic la asistență medicală în unele țări. Deși majoritatea țărilor nu prezintă diferențe semnificative în funcție de statutul din punct de vedere al activității, în unele dintre acestea șomerii (și, într-o măsură mai mică, pensionarii) pot întâmpina dificultăți mai mari în accesarea asistenței medicale (a se vedea figura 70). Chiar și în țările în care procentul de nevoi nesatisfăcute pentru întreaga populație este sub media UE, cifrele sugerează că șomerii se pot confrunta cu dificultăți în accesarea asistenței medicale (de exemplu, Belgia, Franța, Italia și Ungaria).

¹¹² Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală se referă la evaluarea subiectivă de către persoana în cauză a măsurii în care a avut nevoie de o examinare sau de un tratament pentru un anumit tip de asistență medicală, dar nu a beneficiat de acestea sau nu le-a solicitat din următoarele trei motive: „motive financiare”, „listă de așteptare” și „prea departe pentru a se deplasa”. Asistență medicală se referă la servicii de sănătate individuale (consultație medicală sau tratament medical, cu excepția îngrijirilor dentare) furnizate de medici sau profesii echivalente ori sub directa supraveghere a acestora, în conformitate cu sistemele naționale de sănătate (definiția Eurostatului). Problemele pe care persoanele declară că le-au întâmpinat pentru a beneficia de îngrijire medicală atunci când au avut nevoie pot reflecta obstacole în calea asistenței medicale.

Figura 70 – Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de examinare medicală în funcție de statutul din punct de vedere al activității (2016)



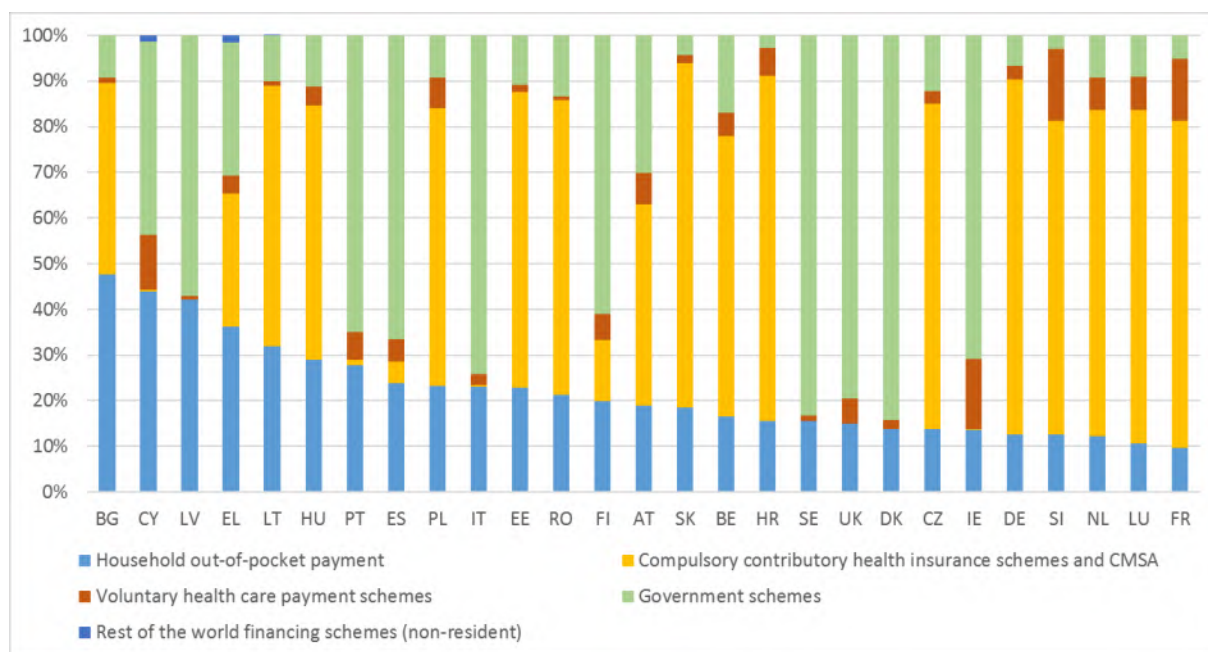
Sursa: Eurostat [hlth_silc_13].

Anii de viață sănătoasă (la vârsta de 65 de ani) au crescut în continuare în UE pentru bărbați până la 9,8 ani și pentru femei până la 10,1 ani. În timp ce în Suedia, Malta și Irlanda este de așteptat să se înregistreze cel mai mare număr de ani de viață sănătoasă la 65 de ani (aproximativ 12 ani pentru ambele sexe), speranța de viață sănătoasă este deosebit de scăzută în Letonia, Slovacia și Croația (aproximativ 5 ani).

Asistența medicală este finanțată prin diferite sisteme, iar importanța relativă a fiecărui sistem variază între statele membre. În 2016, plățile directe¹¹³, și anume cheltuielile pentru sănătate ale gospodăriilor (inclusiv cele pentru produse medicale), care nu sunt rambursate de niciun sistem sau plătite parțial de un sistem organizat, măsurate ca procent din cheltuielile actuale de sănătate, depășesc 30 % în Bulgaria, Grecia, Cipru, Letonia și Lituania (figura 71).

¹¹³ Cheltuielile directe se referă la plăți directe pentru bunuri și servicii din veniturile primare sau din economiile gospodăriilor, atunci când plata este făcută de către utilizator în momentul achiziționării bunurilor sau al utilizării serviciilor, fie fără rambursare, fie împărțind costurile cu un sistem organizat.

Figura 71 – Cheltuieli de sănătate pe surse de finanțare, 2016



Sursa: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Note: datele sunt colectate în conformitate cu Regulamentul (CE) 2015/359 al Comisiei în ceea ce privește statisticile referitoare la cheltuielile și finanțarea în domeniul asistenței medicale (manualul din 2011 al Sistemului de conturi în domeniul sănătății).

Necesitatea îngrijirii pe termen lung (LTC) crește pe măsură ce populația din UE îmbătrânește.

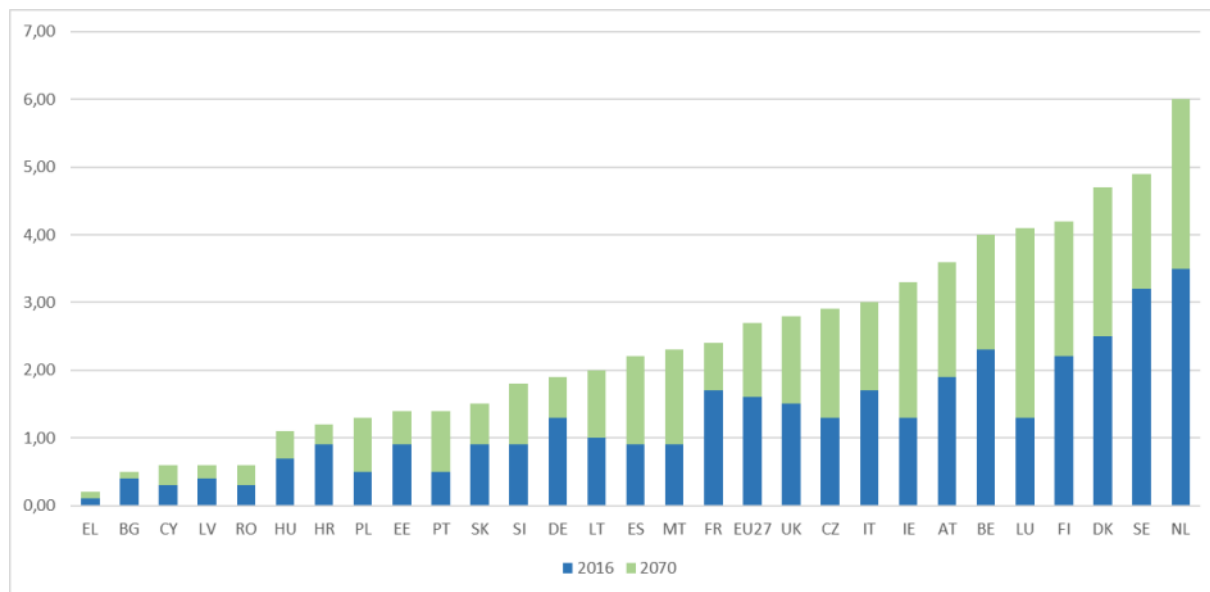
În următoarele șase decenii (până în 2070), se preconizează că numărul de europeni în vârstă de peste 80 de ani se va dubla, iar rata de dependență pentru persoanele în vârstă (persoanele în vârstă de peste 65 de ani față de cei cu vârste între 15 și 64 de ani) se preconizează că va crește de la 29,6 % în 2016 la 51,2 % în 2070¹¹⁴ (UE ar trece de la 3,3 la doar 2 persoane de vârstă activă pentru fiecare persoană în vârstă de peste 65 de ani). Riscul de a deveni dependent este mai mare la vârste înaintate, atunci când este mai probabil ca persoanele să devină fragile (60 % din persoanele cu vârste între 75 și 84 de ani și 70 % din persoanele în vârstă de peste 85 de ani au un handicap).

Se preconizează o creștere semnificativă a nevoilor de îngrijire pe termen lung (LTC).

Îngrijirea pe termen lung este categoria de cheltuieli sociale cu cea mai rapidă creștere în comparație cu sănătatea și pensiile. Se estimează o creștere a cheltuielilor publice ale UE pentru îngrijirea pe termen lung de la 1,6 % la 2,7 % din PIB între 2016 și 2070, cu variații semnificative pe teritoriul UE (a se vedea figura 72).

¹¹⁴ Raportul din 2018 privind îmbătrânirea populației, Comisia Europeană.

Figura 72 – Cheltuieli publice prognozate pentru îngrijirea pe termen lung ca % din PIB, în 2016 și 2070



Sursa: pe baza datelor din Raportul din 2018 privind îmbătrânirea. Notă: scenariul de referință AWG

Viabilitatea îngrijirii pe termen lung va reprezenta o provocare și pentru acele state membre care în prezent se bazează în mare măsură pe îngrijirea informală. Ponderea îngrijitorilor informali se micșorează datorită modificării modelelor familiale (mai puțini copii, membri ai familiei care trăiesc departe unii de alții), odată cu sporirea numărului de femei angajate și creșterea vârstei de pensionare. Îngrijirea informală implică, de asemenea, costuri importante pentru economie, întrucât îngrijitorii informali reduc sau părăsesc locul de muncă oficial și astfel plătesc puțin sau nimic în impozite și contribuții. De asemenea, există provocări în ceea ce privește recrutarea și reținerea îngrijitorilor. Sectorul este afectat de prevalența contractelor de muncă cu fracțiune de normă și a contractelor temporare, ceea ce îi reduce atractivitatea.

3.4.2 Răspunsul politic

Reformele din mai multe state membre vizează consolidarea abordării incluziunii active.

Unele state membre sporesc furnizarea integrată de servicii (cum ar fi asistența socială, ocuparea forței de muncă și alte servicii sociale), în special prin adoptarea unei abordări centrate pe persoană, care vizează satisfacerea nevoilor complexe ale celor mai vulnerabile persoane. În Bulgaria, este în curs introducerea Centrelor de Ocupare și Asistență Socială care furnizează servicii integrate și mobile¹¹⁵. Până în februarie 2018, 73 de astfel de centre, înființate cu sprijinul FSE, au devenit operaționale și au oferit servicii de ocupare și asistență socială. Începând cu anul 2018, centrele oferă Acordul de integrare în locul de muncă pentru șomerii de lungă durată, care face legătura între șomerii de lungă durată și servicii specifice de ocupare a forței de muncă și direcționările către servicii furnizate de alte instituții. În Irlanda, planul de acțiune pentru gospodăriile în care nu lucrează niciun adult („Action Plan for Jobless Households”) extinde serviciile de activare la persoane care nu lucrează, dar care nu sunt definite ca șomeri conform măsurilor tradiționale. Acesta se concentrează, în special, pe îmbunătățirea ratelor de ocupare a forței de muncă ale gospodăriilor cu copii – atât familia tradițională „nucleară”, cât și familia monoparentală și persoanele cu handicap. În Finlanda, centrele de orientare pentru tineri de tip ghișeu unic („Ohjaamo”), care au funcționat inițial cu fonduri FSE, au devenit o măsură permanentă și sunt extinse cu ajutorul rețelei de suport psihosocial. În Grecia, centrele comunitare, care servesc ca ghișee unice pentru serviciile sociale la nivel municipal, au început să funcționeze în anul 2017 și există acum în toată țara. Centrele sprijină punerea în aplicare a schemei privind venitul de solidaritate socială (SSI), care conectează beneficiarii cu serviciile sociale complementare. Până în februarie 2018, 203 dintre cele 240 de centre planificate au devenit operaționale. În plus, tot mai multe municipalități din UE oferă servicii sociale integrate care se concentrează pe nevoile complexe ale grupurilor vulnerabile (de exemplu, puncte de intrare unice în Atena sau servicii de promovare a sănătății în Essen). Aceste operațiuni au fost sprijinite de FSE.

¹¹⁵ Echipele comune ale Agenției de Asistență Socială și Ocuparea Forței de Muncă oferă servicii integrate cuprinzătoare șomerilor din zonele îndepărtate din Bulgaria.

Modernizarea și creșterea adecvării anumitor prestații continuă în mai multe state membre, deși în unele cazuri au existat întârzieri. În Lituania, veniturile acordate de stat, precum și prestațiile familiale au crescut în 2018. În Bulgaria, o creștere de 15 % a venitului minim în 2018 urmează unei înghețări timp de 9 ani. În continuarea planului multianual de combatere a sărăciei, stabilit în 2013, în Franța venitul minim („Revenu de solidarité active – RSA socle”) a cunoscut o creștere cu 1,6 % în septembrie 2017, urmată de o creștere cu 1 % în aprilie 2018. Aceste majorări sunt ultimele dintr-o serie care au permis o creștere a venitului minim în raport cu inflația și sunt completate de un accent reînnoit pe activarea beneficiarilor („Garantie d’activité”), ca parte a planului de combatere a sărăciei anunțat recent. Cu toate acestea, în România consolidarea planificată a prestațiilor sociale existente a fost amânată până în aprilie 2019, în timp ce în Croația punerea în aplicare a noii Legi privind bunăstarea socială nu va intra în vigoare decât în decembrie 2019. Planul pentru îmbunătățirea venitului minim planificat de Letonia (prezentat în mai 2018 și care va intra în vigoare în 2020) nu a fost încă adoptat de guvern. În Luxemburg, legea privind venitul de incluziune socială („Revenu d’inclusion sociale”) va înlocui venitul minim garantat începând cu ianuarie 2019. Prin această lege sunt urmărite realizarea unei abordări de incluziune socială, stabilirea unui sistem coerent de politici de stabilizare, activare socială și reinserție profesională, întreprinderea de acțiuni împotriva sărăciei în rândul copiilor și al familiilor monoparentale și simplificarea procesului administrativ.

Gradul de acoperire a protecției sociale crește în mai multe state membre. Belgia a adoptat o lege care înlătură limitările privind accesul la sistemele de pensii pentru întreprinderi pentru tineri și contractele pe termen scurt. Alte țări intenționează să introducă sau să adopte măsuri în favoarea persoanelor care desfășoară o activitate independentă sau a proprietarilor de mici întreprinderi. Aceste măsuri includ contribuții reduse sub un anumit prag (Letonia, Polonia), acoperirea lucrătorilor independenți în regimul de asigurări de șomaj (Franța) sau posibilitatea de a include lucrătorii independenți într-o asigurare de accidente de muncă prin intermediul unei carte sociale a platformelor online (Franța, a se vedea, de asemenea, secțiunea 3.3.2). Spania a stabilit introducerea, până în 2019, a unei asigurări obligatorii de șomaj, accidente de muncă și accidente produse în afara muncii și boli profesionale pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă.

Măsurile destinate combaterii inegalității veniturilor și a sărăciei persoanelor încadrate în muncă se referă atât la modalitățile de impunere, cât și la adecvarea prestațiilor. În plus față de stabilirea salariului minim, o serie de politici de reducere a inegalității legate de sistemul de impozitare și de prestații sociale pot contribui la atenuarea riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă. În Lituania, în iunie 2018 a fost adoptată o reformă a regimului de venituri fixe, introducând o structură progresivă cu două benzi, care ar trebui să contribuie la reducerea inegalității veniturilor. În Letonia, introducerea unui impozit progresiv asupra venitului persoanelor fizice este însoțită de deduceri neimpozabile ale impozitului pe venitul persoanelor fizice și pentru persoanele aflate în întreținere. În Republica Cehă se află în curs de pregătire o reformă pentru revizuirea sistemului de impozit pe venitul persoanelor fizice, prin adăugarea unui grad suplimentar de progresivitate, în special prin introducerea unei noi rate de impozitare de 23 % pentru venituri mai mari, însă calendarul reformei este neclar.

Unele state membre au adoptat măsuri vizând în mod specific sărăcia în rândul copiilor. În Spania, bugetul național pentru anul 2018 alocă 100 de milioane EUR pentru combaterea sărăciei extreme, acordând o atenție deosebită familiilor cu copii. Legea privind prestațiile pentru copii din Lituania introduce un sistem universal de alocații pentru copii. În plus, familiile cu venituri reduse și cu unul sau mai mulți copii și familiile cu peste trei copii vor primi o sumă suplimentară indiferent de veniturile familiale. În Letonia a fost introdus un supliment la alocația de stat pentru familiile cu doi sau mai mulți copii. Grecia a adoptat o reformă a sistemului de prestații pentru copii, înlocuind primele două prestații („alocațiile unificate pentru copii” și „prestația familială mare”) cu o alocație unică pentru copii în funcție de venituri. Această reformă vizează îmbunătățirea direcționării și creșterea echității în rândul copiilor din întreținere. În 2018, Polonia a introdus un nou program („Bun început de drum”) pentru sprijinirea familiilor cu copii cu vârste școlare. În fiecare an se acordă pentru fiecare copil care începe școala o prestație unică în valoare de 300 PLN (aproximativ 70 EUR), indiferent de veniturile familiale.

Măsuri de incluziune socială pentru persoanele cu handicap au fost adoptate pentru a completa politicile de ocupare a forței de muncă și pentru a preveni suferințele cauzate de sărăcie. Pentru a îmbunătăți eficiența și a se asigura că persoanele beneficiază de prestațiile la care au dreptul, Spania a pus în aplicare cardul social universal, care permite colectarea într-un singur loc a informațiilor cu privire la toate prestațiile pe care o persoană le primește, precum și indicarea altor prestații la care aceasta poate avea dreptul. Pentru 2018, în Estonia s-a majorat indemnizația privind capacitatea de muncă pentru cei care nu pot lucra sau a căror capacitate este limitată. În 2017, Malta a pus în aplicare o reformă suplimentară a pensiilor de invaliditate, prin care a fost introdus un sistem de plăți pe trei niveluri, iar persoanele care nu pot lucra din cauza handicapului urmează să primească în mod constant sume lunare până când pensia lor ajunge la echivalentul salariului minim. Legea guvernului polonez din 2016 prevede o subvenție de 4000 PLN (aproximativ 940 EUR) acordată părinților unui copil cu un handicap grav în primul său an de viață. În Portugalia, în 2017 a fost adoptat un nou model de sprijinire a vieții independente (MAVI), finanțat din FSE, prin care fiecare persoană cu un punctaj de incapacitate de 60 % sau mai mare are dreptul la 40 de ore de sprijin săptămânal din partea unui lucrător care furnizează asistență dedicată, pentru a beneficia de îngrijire personală, sănătate, nutriție, călătorii, învățământ superior, formare profesională, activități culturale, sport, căutarea unui loc de muncă, participarea la societate și activități de cetățenie. În plus, în 2017 guvernul portughez a reunit trei prestații de invaliditate – indemnizația de invaliditate, pensia de invaliditate socială și pensia de invaliditate – într-o singură prestație, indemnizația socială pentru incluziune. România a trecut la utilizarea indicelui social de referință pentru a calcula indemnizația pentru invaliditate, în loc de indicele prețurilor de consum, ceea ce a condus la creșterea prestațiilor pentru adulții cu handicap.

O serie de state membre au întreprins reforme în domeniul accesului la locuințe. Danemarca a adoptat un plan de acțiune pentru combaterea lipsei de adăpost, bazat pe consolidarea măsurilor preventive și îmbunătățirea orientării privind modul de abordare a fenomenului lipsei de adăpost. Grecia a introdus o nouă prestație pentru locuințe în funcție de venituri, destinată familiilor cu venituri mici care locuiesc în locuințe închiriate și celor care plătesc un credit ipotecar. Spania a adoptat un plan național care include sprijinirea familiilor cu venituri mici să plătească chiria și să prevină evacuarea, ajutor financiar pentru tinerii care cumpără case în zonele slab populate și ajutor pentru renovarea locuințelor pentru grupurile vulnerabile speciale. Guvernul suedez a alocat fonduri suplimentare pentru a sprijini organizațiile non-profit în vederea combaterii fenomenului lipsei de adăpost în rândul tinerilor adulți. Lituania acordă sprijin financiar familiilor tinere la cumpărarea primei locuințe în anumite regiuni.

Dinamica reformelor sistemelor de pensii se îndreaptă spre abordarea provocărilor legate de caracterul adecvat. Deși măsurile de îmbunătățire a sustenabilității financiare continuă să fie pe multe agende în materie de pensii ale mai multor state membre, acest proces a fost cuplat cu măsuri care recalibrează domeniul de aplicare a combinației de pensii pentru a răspunde unor provocări-cheie ale pieței muncii și ale sistemului de pensii: menținerea caracterului adecvat al pensiilor, combinarea muncii cu pensiile și adaptarea drepturilor de pensie la anumite categorii de lucrători.

Unele state membre continuă să se concentreze pe reechilibrarea duratei pensiilor cu speranța de viață. De exemplu, reforma din 2017 din Republica Cehă a limitat creșterea continuă a vârstei de pensionare la 65 de ani, care va fi atinsă în 2030, pentru a fi legată ulterior de speranța de viață, deși va fi necesară o legislație suplimentară pentru a pune în aplicare această legătură. Alte țări cresc cerințele privind lungimea carierei. În Lituania, de exemplu, durata perioadei contributive va crește treptat, de la 30 de ani în 2017 la 35 de ani până în 2027. În schimb, în octombrie 2017 Polonia a reintrodus vârste de pensionare mai mici, diferențiate pentru bărbați și femei (65 și, respectiv, 60 de ani). Acest lucru a determinat o creștere accentuată a numărului de pensionări, pensiile recent acordate femeilor fiind mult mai mici decât în cazul bărbaților¹¹⁶.

¹¹⁶ Comisia Europeană și Comitetul pentru protecție socială (2018). Raportul privind adecvarea pensiilor pe 2018: adecvarea actuală și viitoare a veniturilor la o vârstă înaintată în UE.

Mai multe măsuri de reformă a sistemului de pensii vizează reducerea sărăciei (de exemplu, garanțiile minime) și **îmbunătățirea menținerii veniturilor** (de exemplu, indexarea favorabilă, sporirea rolului pensiilor suplimentare). Letonia, Malta și România au ridicat veniturile minime neimpozabile, măsură de care ar trebui să beneficieze beneficiarii pensiilor mai mici. Pensiile minime au fost majorate în Bulgaria, Polonia și România, unde, în 2017, a fost acordată o majorare semnificativă de 30 %. Au fost introduse și alte măsuri, cum ar fi garanțiile suplimentare pentru pensionarii cu cariere lungi; de exemplu, în 2017 Austria a majorat pensia minimă de la 883 EUR la 1 000 EUR pe lună pentru persoanele cu cel puțin 30 de ani de contribuție¹¹⁷. În Spania, pensia minimă a fost majorată cu 3 % în 2018.

Îmbunătățirea eficacității asistenței medicale printr-o mai bună coordonare și acordarea unui rol mai puternic îngrijirii primare a devenit un principiu călăuzitor în mai multe state membre. În Estonia, planurile actuale pentru centre de sănătate și rețele spitalicești urmăresc să creeze echipe multidisciplinare, să redefinească rolurile medicilor de familie în raport cu specialiștii și să îmbunătățească formarea. Irlanda intensifică investițiile de capital, printre altele prin crearea de Centre de asistență medicală primară în întreaga țară. În toamna anului 2018, Bulgaria și Franța au prezentat propuneri de reformă fundamentală pentru sistemul de sănătate, inclusiv o îngrijire spitalicească mai eficientă și o mai bună integrare a îngrijirii. În Slovacia, continuă eforturile de întărire a rolului slab al medicilor generalişti de control al accesului și de evitare a trimerilor inutile către medici specialiști. În Letonia, practicile de transformare a îngrijirii primare în centre de sănătate mai mari cu 3-6 medici de familie, cel puțin două asistente medicale și, eventual, inclusiv specialiști în echipă sunt în curs de desfășurare, la fel precum reformele pentru reconfigurarea serviciilor de spitalizare în spitale. În Croația, integrarea funcțională a spitalelor (încă în faza pilot) și îmbunătățirea asistenței medicale primare ar trebui să îmbunătățească calitatea serviciilor, să aducă economii și stabilitate financiară, precum și să sporească nivelul de siguranță și satisfacția pacienților. În Austria, până în 2021 vor fi deschise 75 de centre bazate pe echipe multiprofesionale.

¹¹⁷ Ibidem.

Sunt luate măsuri pentru îmbunătățirea formării și a condițiilor de muncă ale lucrătorilor din domeniul sănătății. În Italia, competențele medicilor de familie, ale specialiștilor și ale asistenților medicali au fost combinate pentru a oferi asistență medicală în comunitate. De asemenea, Ungaria și Suedia pun un accent deosebit pe consolidarea ofertei de competențe în sectorul asistenței medicale și pe îmbunătățirea condițiilor de muncă și a salariilor. În România, de la 1 martie 2018, salariile brute ale medicilor și ale asistenților medicali au fost majorate considerabil (cu 70 % până la 172 %). În Letonia, guvernul intenționează să crească în mod substanțial (aproape de trei ori) salariile profesioniștilor din domeniul sănătății până în 2023. Măsuri de sprijin care vizează atragerea medicilor și asistenților medicali pentru a lucra în zone periurbane sau rurale sunt în curs de elaborare în Letonia, Polonia, Portugalia și România.

Măsurile specifice pentru îmbunătățirea accesului la asistență medicală includ reducerea plăților directe, în special a coplăților, în unele state membre. Un exemplu este Cipru, care a adoptat în 2017 o reformă majoră care, printre altele, asigură accesul universal la asistență medicală până în 2020. În Estonia, rambursarea suplimentară a costurilor medicamentelor eliberate pe bază de rețetă a fost extinsă începând cu 2018. În Lituania, au fost luate o serie de măsuri în 2017 pentru a reduce plățile directe pentru medicamente și pentru a spori transparența politicii farmaceutice. Acestea includ o reducere a TVA pentru medicamentele scumpe și crearea de plafoane pentru diferența dintre prețurile la care medicamentele sunt oferite în farmacii și prețurile lor de referință, promovarea medicamentelor generice și utilizarea rațională a medicamentelor.

Unele state membre urmăresc o abordare holistică pentru îngrijirea pe termen lung. Bulgaria a adoptat un plan de acțiune pentru punerea în aplicare a Strategiei naționale de îngrijire pe termen lung, care include consolidarea cadrului instituțional pentru furnizarea și dezvoltarea de servicii sociale integrate. Polonia a elaborat o politică socială pentru persoanele vârstnice dependente bazată pe un sistem de sprijin pentru îngrijitorii informali de către instituțiile publice și pe o rețea de servicii comunitare și instituționale. Germania a introdus, în 2017, o nouă definiție a nevoilor de îngrijiri pe termen lung, în care se ține seama de tulburările cognitive și psihologice, și a investit în măsuri de consolidare a îngrijirilor pe termen lung asigurate acasă, cum ar fi acordarea de sprijin către îngrijitorii familiari, crearea de structuri de sprijin locale și proiectarea unor noi forme de locuințe pentru beneficiarii îngrijirilor. În prezent, Germania pregătește, de asemenea, un plan de acțiune cuprinzător pentru îmbunătățirea condițiilor de lucru ale profesioniștilor din domeniul îngrijirilor pe termen lung.

Pentru a crește numărul de îngrijitori, statele membre propun diferite opțiuni de politică.

Republica Cehă a adoptat un concediu special (plătit până la trei luni) pentru persoanele care asigură servicii neoficiale de îngrijire a dependenților. Estonia oferă posibilitatea de a avea cinci zile suplimentare de îngrijire plătite pentru îngrijitorii angajați (rudă, soț/soție, partener înregistrat sau îngrijitor) pe an calendaristic pentru îngrijirea adulților cu handicap. În Germania, educația și formarea asistenților medicali este reformată în scopul de a se stabili o formare comună a asistenților medicali în asistența medicală, îngrijirea pediatrică și îngrijirea pe termen lung și în scopul de a se reduce deficitul de forță de muncă. În ianuarie 2019, Ungaria a extins prestațiile pentru părinții care au grijă de copiii lor dependenți de îngrijiri la domiciliu.

ANEXE

Anexa 1. Indicatori principali din tabloul de bord social, niveluri

	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

Sursa: Eurostat.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații).

Anexa 1 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, niveluri

	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

Sursa: Eurostat, OCDE.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. GDHI real pe cap de locuitor este măsurat pe baza „venitului neajustat” (adică fără transferurile sociale în natură) și fără corecție în funcție de standardele puterii de cumpărare. Veniturile nete ale unui lucrător cu normă întreagă care câștigă un salariu mediu ar trebui citite și interpretate împreună cu alți indicatori, cum ar fi rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă, raportul dintre al cincilea și primul decil al distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți EPM/SPPM și JAF. Pentru acest indicator, sunt utilizate mediile pe 3 ani pentru a nivela fluctuațiile pe termen scurt.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații).

Anexa 1 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, niveluri

	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)		
Year	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

Sursa: Eurostat.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații).

Anexa 2. Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de 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

Sursa: Eurostat.

* indică evoluții semnificative din punct de vedere statistic.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. La 26 octombrie 2018, nu sunt disponibile estimări privind semnificația statistică a modificărilor indicatorilor bazați pe ancheta UE asupra forței de muncă și ale indicatorilor bazați pe SILC.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații).

Anexa 2 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de 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

Sursa: Eurostat, OCDE.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro. GDHI real pe cap de locuitor este măsurat pe baza „venitului neajustat” (adică fără transferurile sociale în natură) și fără corecție în funcție de standardele puterii de cumpărare. Veniturile nete ale unui lucrător cu normă întreagă care câștigă un salariu mediu ar trebui citite și interpretate împreună cu alți indicatori, cum ar fi rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă, raportul dintre al cincilea și primul decil al distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți EPM/SPPM și JAF. Pentru acest indicator, distanța până la media UE este exprimată în standarde ale puterii de cumpărare (SPC), în timp ce modificările sunt exprimate în termeni reali în moneda națională; Pentru a nivela fluctuațiile pe termen scurt, sunt utilizate mediile pe 3 ani, atât pentru niveluri, cât și pentru variații. La 26 octombrie 2018, nu sunt disponibile estimări privind semnificația statistică a modificărilor indicatorilor bazați pe ancheta UE asupra forței de muncă și ale indicatorilor bazați pe SILC.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații).

Anexa 2 (continuare). Indicatori principali din tabloul de bord social, variații și distanța față de 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

Sursa: Eurostat.

Notă: UEnp și ZEnp se referă la mediile neponderate pentru UE și pentru zona euro.

Semnale de alarmă – b: ruptură în seriile cronologice; e: estimare; p: provizoriu; u: fiabilitate redusă (număr mic de observații). La 26 octombrie 2018, nu sunt disponibile estimări privind semnificația statistică a modificărilor indicatorilor bazați pe ancheta UE asupra forței de muncă și ale indicatorilor bazați pe SILC.

Anexa 3. Notă metodologică cu privire la identificarea tendințelor și a nivelurilor din tabloul de bord

La jumătatea anului 2015, Comisia Europeană, Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială au convenit asupra unei metodologii de evaluare a performanței statelor membre pe baza tabloului de bord al principalilor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă. Ca parte a acordului, metodologia își propunea să ofere, pentru fiecare indicator, o măsură a situației relative a fiecărui stat membru în cadrul distribuției valorilor (punctajelor) indicatorilor UE. Metodologia se aplică în comun, atât nivelurilor anuale (niveluri), cât și variațiilor dintr-un singur an (variații), permițând astfel o evaluare unitară a performanței statelor membre¹¹⁸.

În 2017, cu acordul Comitetului pentru ocuparea forței de muncă și al Comitetului pentru protecție socială, Comisia a decis să aplice metodologia la tabloul de bord social care însoțește Pilonul european al drepturilor sociale.

În cazul fiecărui indicator, nivelurile și variațiile sunt transformate în punctaje standard (cunoscute și ca „punctaje z”), pentru a aplica aceeași unitate de măsură tuturor indicatorilor. Acest lucru se realizează prin standardizarea valorilor brute ale nivelurilor și ale variațiilor, conform formulei:

$$z - scor SM_x = \frac{[indicator SM_x - medie (indicator SM)]}{abatere standard (indicator SM)}$$

Apoi se analizează distribuția punctajelor (separat pentru niveluri și variații). Această abordare permite exprimarea pentru fiecare stat membru a valorii brute a indicatorului în ceea ce privește numărul de deviații standard cu care se abate de la medie (neponderată). Performanța fiecărui stat membru este evaluată și clasificată comparând rezultatele punctajelor z cu un set de praguri predefinite, setate ca multipli ai deviației standard.

¹¹⁸ Cu excepția noului indicator „Veniturile nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu”, pentru care sunt utilizate medii pe 3 ani atât pentru niveluri, cât și pentru variații, cu scopul de a nivela fluctuațiile pe termen scurt.

Cel mai important aspect în cadrul acestei abordări este stabilirea unor puncte de referință. Având în vedere faptul că nu se pot emite ipoteze parametrice privind distribuția valorilor brute observate¹¹⁹, la selectarea pragurilor se utilizează de obicei o „regulă generală”. Conform analizei principalilor indicatori utilizați în tabloul de bord, s-a convenit să se considere că:

1. Orice punctaj sub -1 indică o performanță foarte bună
2. Orice punctaj cuprins între -1 și -0,5 indică o performanță bună
3. Orice punctaj cuprins între -0,5 și 0,5 indică o performanță neutră
4. Orice punctaj cuprins între 0,5 și 1 indică o performanță slabă
5. Orice punctaj mai mare de 1 indică o performanță foarte slabă¹²⁰

1. Tabelul 4: valori-limită ale punctajelor z

valori-limită ale punctajelor z					
	-1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	<i>(sub)</i>	<i>(sub)</i>	<i>(între)</i>	<i>(peste)</i>	<i>(peste)</i>
	Evaluare				
Niveluri	Foarte scăzute	Scăzute	Medii	Ridicate	Foarte ridicate
Variații	Mult mai scăzute decât media	Mai scăzute decât media	Medii	Peste medie	Mult peste medie

¹¹⁹ Au fost efectuate atât teste normale, cât și teste de distribuție în formă de T, care au avut drept rezultat respingerea oricărei ipoteze de distribuție.

¹²⁰ În caz de normalitate, punctele de referință alese corespund aproximativ unor procentaje de 15 %, 30 %, 50 %, 70 % și 85 % din distribuția cumulativă.

Prin combinarea evaluării nivelurilor și a variațiilor, performanța generală a unei țări poate fi apoi clasificată în funcție de fiecare indicator într-una dintre următoarele șapte categorii. Codurile de culoare sunt prezentate în figurile din textul raportului.

Tabelele de mai jos prezintă clasificarea pe baza punctajelor z pentru indicatorii pentru care o valoare scăzută este evaluată ca fiind o performanță bună (de exemplu, rata șomajului, rata AROPE etc.).

Cele mai bune performanțe	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub -1,0 și punctaje ale variațiilor sub 1,0	Statele membre cu niveluri mult peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță peste medie	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -1,0 și -0,5 și punctaje ale variațiilor sub 1 sau care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0	Statele membre cu niveluri peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță bună, dar de monitorizat	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub -0,5 și punctaje ale variațiilor de peste 1,0 și care prezintă o variație mai mare ca zero ¹²¹	State membre cu niveluri peste sau mult peste media UE, dar cu o situație care se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță medie/neutră	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor cuprinse între -1,0 și 1,0	State membre cu niveluri medii și a căror situație nu se ameliorează și nici nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	care au obținut punctaje ale nivelurilor peste 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0	Statele membre cu niveluri mai scăzute sau mult mai scăzute decât media UE, dar cu o situație care se ameliorează mult mai rapid decât media UE

¹²¹ Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei tendințe de „deteriorare” în cazul unui stat membru care prezintă un nivel „scăzut” sau „foarte scăzut”, atunci când acesta prezintă o variație „mult peste medie”, dar totuși în curs de îmbunătățire.

De supravegheat	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între 0,5 și 1,0 și punctaje ale variațiilor peste -1,0 <u>sau</u> care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor peste 1,0 (și care prezintă o variație mai mare ca zero ¹²²)	Această categorie grupează două cazuri diferite: i) state membre cu niveluri mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid; ii) state membre cu niveluri aliniate mediei UE, dar a căror situație se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Situații critice	care au obținut punctaje ale nivelurilor peste 1,0 și punctaje ale variațiilor peste -1,0	State membre cu niveluri mult mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid

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 Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei tendințe „de supravegheat” în cazul unui stat membru care prezintă un nivel de „performanță medie”, atunci când acesta prezintă o variație „mult peste medie”, dar totuși în curs de îmbunătățire.

Tabelele de mai jos prezintă clasificarea pe baza punctajelor z pentru indicatorii pentru care o valoare ridicată este evaluată ca performanță bună (de exemplu, rata de ocupare, participarea la serviciile de îngrijire a copiilor etc.).

Cele mai bune performanțe	care au obținut punctaje ale nivelurilor peste 1,0 și punctaje ale variațiilor peste -1,0	Statele membre cu niveluri mult peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță peste medie	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între 1,0 și 0,5 și punctaje ale variațiilor peste -1,0 <u>sau</u> care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor peste 1,0	Statele membre cu niveluri peste media UE și cu o situație care se ameliorează sau nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță bună, dar de monitorizat	care au obținut punctaje ale nivelurilor de peste 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0 și care prezintă o variație mai mică decât zero ¹²³	State membre cu niveluri peste sau mult peste media UE, dar cu o situație care se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță medie/neutră	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor cuprinse între -1,0 și 1,0	State membre cu niveluri medii și a căror situație nu se ameliorează și nici nu se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub -0,5 și punctaje ale variațiilor peste 1,0	Statele membre cu niveluri mai scăzute sau mult mai scăzute decât media UE, dar cu o situație care se ameliorează mult mai rapid decât media UE

¹²³ Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei tendințe de „deteriorare” în cazul unui stat membru care prezintă un nivel „ridicat” sau „foarte ridicat”, atunci când acesta prezintă o variație „mult sub medie”, dar totuși în curs de îmbunătățire.

De supravegheat	care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și -1,0 și punctaje ale variațiilor sub 1,0 sau care au obținut punctaje ale nivelurilor cuprinse între -0,5 și 0,5 și punctaje ale variațiilor sub -1,0 (și care prezintă o variație sub zero ¹²⁴)	Această categorie grupează două cazuri diferite: i) state membre cu niveluri mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid; ii) state membre cu niveluri alinate mediei UE, dar a căror situație se deteriorează mult mai rapid decât media UE
Situații critice	care au obținut punctaje ale nivelurilor sub 1,0 și punctaje ale variațiilor sub 1,0	State membre cu niveluri mult mai scăzute decât media UE și a căror situație se deteriorează sau nu se ameliorează suficient de rapid

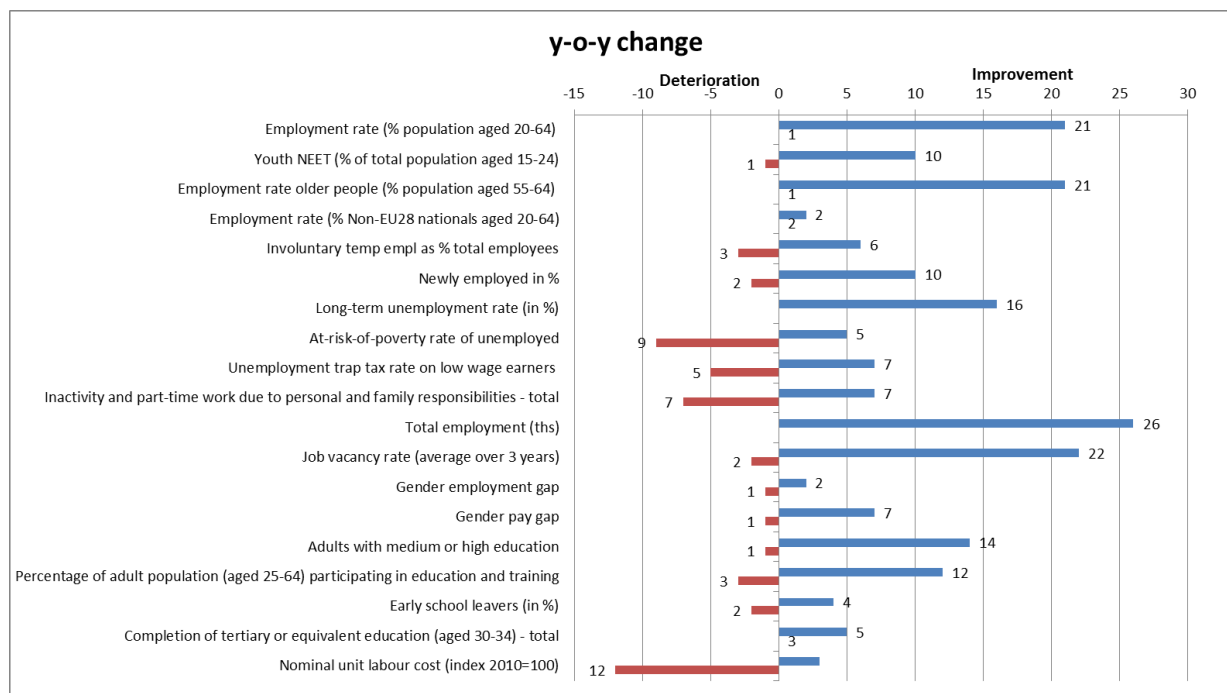
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Această din urmă condiție împiedică semnalarea unei tendințe „de supravegheat” în cazul unui stat membru care prezintă un nivel de „performanță medie”, atunci când acesta prezintă o variație „mult sub medie”, dar totuși în curs de îmbunătățire.

Tabel de sinteză al punctelor de referință

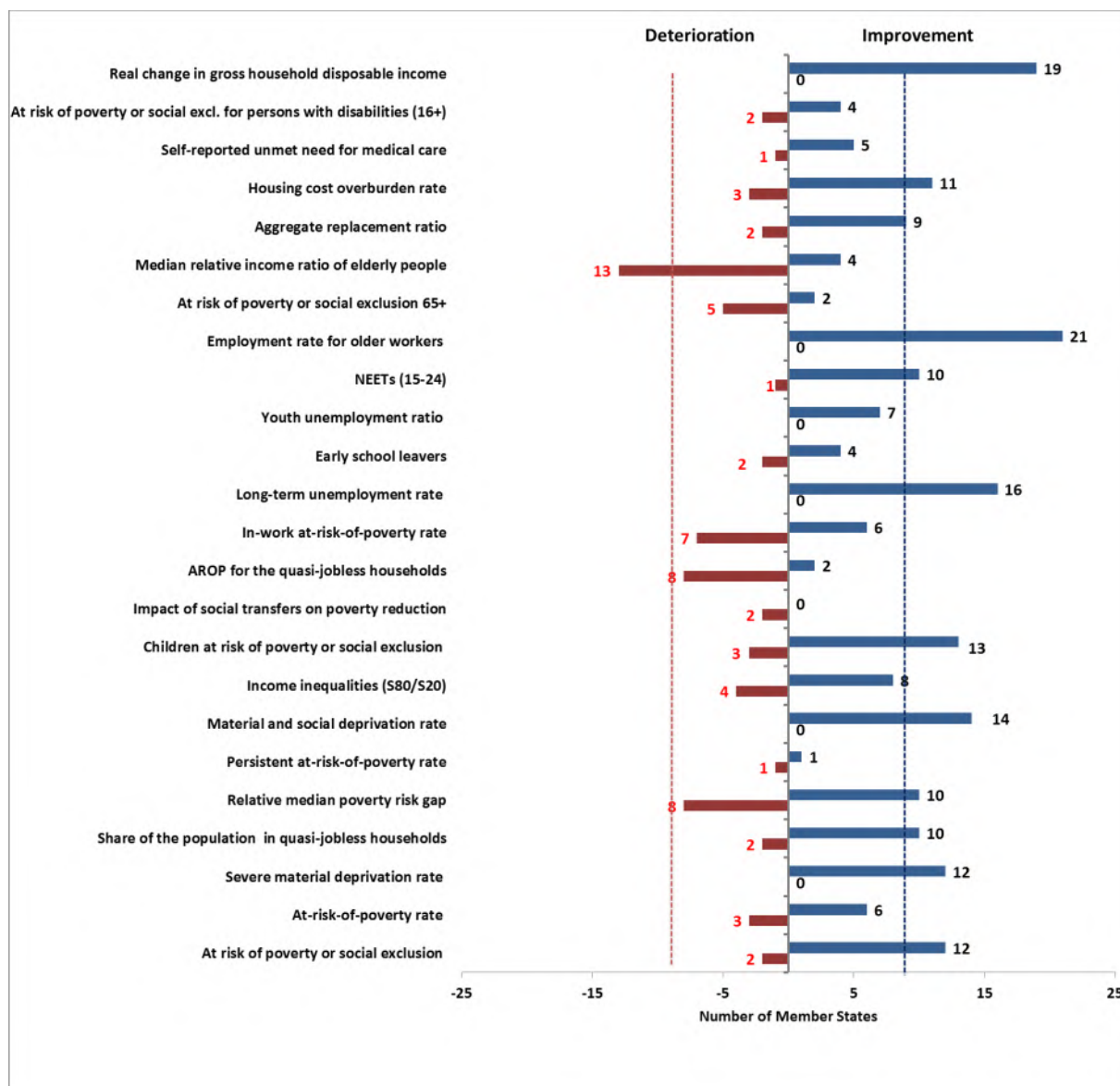
		Foarte scăzute	Scăzute	Medii	Ridicate	Foarte ridicate
Părăsirea timpurie a sistemului de educație și formare (% din populația cu vârste între 18 și 24 de ani)	Niveluri	sub 5,4 %	sub 7,4 %	între 7,4 % și 11,4 %	peste 11,4 %	peste 13,4 %
	Variații	sub -1,0 pp	sub -0,5 pp	între -0,5 pp și 0,4 pp	peste 0,4 pp	peste 0,8 pp
Diferența de gen în ocuparea forței de muncă (pp)	Niveluri	sub 5,2 pp	sub 7,8 pp	între 7,8 pp și 13,2 pp	peste 13,2 pp	peste 15,9 pp
	Variații	sub -1,0 pp	sub -0,5 pp	între -0,5 pp și 0,4 pp	peste 0,4 pp	peste 0,9 pp
Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20)	Niveluri	sub 3,7	sub 4,3	între 4,3 și 5,6	peste 5,6	peste 6,2
	Variații	sub -0,3	sub -0,2	între -0,2 și 0,1	peste 0,1	peste 0,2
Risc de sărăcie sau de excluziune socială (%)	Niveluri	sub 16,3 %	sub 19,6 %	între 19,6 % și 26,1 %	peste 26,1 %	peste 29,4 %
	Variații	sub -1,9 pp	sub -1,4 pp	între -1,4 pp și -0,5 pp	peste -0,5 pp	peste 0,0 pp
Tineri NEET (% din totalul populației cu vârste de 15-24 de ani)	Niveluri	sub 6,5 %	sub 8,4 %	între 8,4 % și 12,3 %	peste 12,3 %	peste 14,2 %
	Variații	sub -1,5 pp	sub -1,1 pp	între -1,1 pp și -0,2 pp	peste -0,2 pp	peste 0,2 pp
Rata de ocupare a forței de muncă (% din populația în vârstă de 20-64 de ani)	Niveluri	sub 67,0 %	sub 69,8 %	între 69,8 % și 75,3 %	peste 75,3 %	peste 78,0 %
	Variații	sub 0,5 pp	sub 1,0 pp	între 1,0 pp și 1,9 pp	peste 1,9 pp	peste 2,4 pp
Rata șomajului (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	Niveluri	sub 3,6 %	sub 5,6 %	între 5,6 % și 9,6 %	peste 9,6 %	peste 11,7 %
	Variații	sub -1,7 pp	sub -1,4 pp	între -1,4 pp și -0,8 pp	peste -0,8 pp	peste -0,4 pp
Rata șomajului de lungă durată (% din populația activă în vârstă de 15-74 de ani)	Niveluri	sub 0,5 %	sub 1,9 %	între 1,9 % și 4,8 %	peste 4,8 %	peste 6,3 %
	Variații	sub -1,3 pp	sub -1,0 pp	între -1,0 pp și -0,4 pp	peste -0,4 pp	peste -0,1 pp.
GDHI real pe cap de locuitor (2008 = 100)	Niveluri	sub 91,9	sub 98,4	între 98,4 % și 111,5	peste 111,5	peste 118,0
	Variații	sub -0,1 pp	sub 1,1 pp	între 1,1 pp și 3,5 pp	peste 3,5 pp	peste 4,7 pp
Câștiguri nete ale unui lucrător individual cu normă întreagă care câștigă salariul mediu (niveluri în PP, variații în moneda națională, în termeni reali)	Niveluri	sub 12 559	sub 16 115	între 16 115 și 23 228	peste 23 228	peste 26 784
	Variații	sub -0,1 %	sub 1,2 %	între 1,2 % și 3,9 %	peste 3,9 %	peste 5,2 %
Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei (%)	Niveluri	sub 22,7 %	sub 28,6 %	între 28,6 % și 40,3 %	peste 40,3 %	peste 46,1 %
	Variații	sub -3,1 pp	sub -1,5 pp	între -1,5 pp și 1,7 pp	peste 1,7 pp	peste 3,4 pp
Copii sub 3 ani aflați în îngrijire formală (%)	Niveluri	sub 14,6 %	sub 23,8 %	între 23,8 % și 42,1 %	peste 42,1 %	peste 51,3 %
	Variații	sub -2,0 pp	sub 0,3 pp	între 0,3 pp și 4,9 pp	peste 4,9 pp	peste 7,1 pp
Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (%)	Niveluri	sub 0,0 %	sub 1,1 %	între 1,1 % și 3,9 %	peste 3,9 %	peste 5,3 %
	Variații	sub -2,1 pp	sub -1,4 pp	între -1,4 pp și 0,2 pp	peste 0,2 pp	peste 0,9 pp
Persoane cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate (% din populația în vârstă de 16-74 de ani)	Niveluri	sub 43,4 %	sub 50,4 %	între 50,4 % și 64,3 %	peste 64,3 %	peste 71,3 %
	Variații	sub -3,0 pp	sub -0,9 pp	între -0,9 pp și 3,5 pp	peste 3,5 pp	peste 5,6 pp

Anexa 4: Prezentare de sinteză a „tendințelor de urmărit în domeniul ocupării forței de muncă” și a numărului de state membre cu deteriorări sau îmbunătățiri, identificate în Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (EPM) 2018.



Notă: variații 2016-2017, mai puțin pentru rata riscului de sărăcie al șomerilor, „capcana” șomajului și diferența de remunerare între femei și bărbați, variații 2015-2016.

Anexa 5: Prezentare de sinteză a „tendințelor sociale de urmărit” și a numărului de state membre cu deteriorări sau îmbunătățiri în perioada 2015-2016, așa cum au fost identificate în actualizarea din august 2018 a Raportului de monitorizare a rezultatelor privind protecția socială.



Notă: pentru indicatorii bazați pe EU-SILC, variațiile menționate pentru perioada 2015-2016 se referă, de fapt, în general la perioada 2014-2015, atât în cazul indicatorilor de venituri și de intensitate a muncii în gospodărie, cât și în cazul necesităților nesatisfăcute de îngrijire medicală. Pentru indicatorii bazați pe LFS [rata șomajului de lungă durată, abandonul școlar timpuriu, rata șomajului în rândul tinerilor, tinerii NEET (15-24), rata de ocupare (55-64)] și pentru deprivarea materială severă (care, în august 2018, nu era încă în versiunea finală pentru 2017, pentru mai multe state membre), variațiile se referă la perioada 2016-2017.