



Bruxelles, 31 martie 2021  
(OR. en)

7144/2/21  
REV 2

SOC 152  
EMPL 108  
ECOFIN 252  
EDUC 90

## REZULTATUL LUCRĂRILOR

---

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	5945/1/21 REV 1
Subiect:	Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2021 (9 martie 2021)

---

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2021, adoptat prin procedură scrisă la 9 martie 2021.

## CUPRINS

PREFAȚĂ.....	3
MESAJE PRINCIPALE .....	4
1. IMAGINE DE ANSAMBLU ASUPRA PIETEI FORȚEI DE MUNCĂ ȘI A TENDINȚELOR ȘI PROVOCĂRILOR SOCIALE ÎN UNIUNEA EUROPEANĂ .....	34
1.1 Tendințe ale pieței forței de muncă .....	34
1.2 Tendințe sociale .....	45
2. INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL .....	49
2.1 Explicații referitoare la tabloul de bord.....	50
2.2 Date din tabloul de bord social .....	54
3. REFORME SOCIALE ȘI ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ – PERFORMANȚA STATELOR MEMBRE ȘI MĂSURILE ADOPTATE DE ACESTEA....	59
3.1 Orientarea 5: Stimularea cererii de forță de muncă .....	59
3.1.1 <i>Indicatori-cheie</i> .....	60
3.1.2 <i>Măsuri luate de statele membre</i> .....	82
3.2 Orientarea 6: Consolidarea ofertei de forță de muncă și îmbunătățirea accesului la locuri de muncă, aptitudini și competențe.....	91
3.2.1 <i>Indicatori-cheie</i> .....	92
3.2.2 <i>Măsuri luate de statele membre</i> .....	136
3.3 Orientarea 7: Consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și a eficacității dialogului social .....	166
3.3.1 <i>Indicatori-cheie</i> .....	167
3.3.2 <i>Măsuri luate de statele membre</i> .....	204
3.4 Orientarea 8: Promovarea egalității de șanse pentru toți, promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei .....	217
3.4.1 <i>Indicatori-cheie</i> .....	217
3.4.2 <i>Măsuri luate de statele membre</i> .....	245

## PREFATĂ

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă al Comisiei Europene și Consiliului este prevăzut la articolul 148 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene. Prezenta propunere de raport a Comisiei Europene face parte din pachetul de toamnă. Raportul comun privind ocuparea forței de muncă oferă o perspectivă anuală de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale din Uniunea Europeană, precum și asupra acțiunilor de reformă ale statelor membre, în conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre <sup>1</sup>. Raportul respectă 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 proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie, la 17 noiembrie 2017. Acesta 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 are la bază o analiză detaliată a tabloului de bord social care însoțește pilonul.

Raportul comun privind ocuparea forței de muncă este structurat în modul prezentat în continuare. În capitolul introductiv (capitolul 1) sunt abordate, în scopul prezentării contextului, principalele tendințe din Uniunea Europeană la nivel social și al pieței forței de muncă. În capitolul 2 sunt prezentate 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-cheie (inclusiv a celor din tabloul de bord social), cuprinzând o analiză a rezultatelor și a provocărilor statelor membre și a politicilor puse în aplicare de acestea ca răspuns la orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă.

---

<sup>1</sup> Cea mai recentă versiune actualizată a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă a fost adoptată de Consiliul Uniunii Europene în octombrie 2020 (JO L 344, 19.10.2020, p. 22-28).

## MESAJE PRINCIPALE

- 1. Înainte de a fi lovită de criza provocată de pandemia de COVID-19, UE înregistra, în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, o creștere constantă, chiar dacă în curs de încetinire.** Continuând rezultatele pozitive înregistrate pe piețele forței de muncă începând din 2013, rata de ocupare a forței de muncă a continuat să crească în 2019, atingând un nivel record la sfârșitul anului. Eforturile de reformă depuse de statele membre în urma crizei financiare au contribuit la această creștere economică generatoare de locuri de muncă, deși în unele state membre și regiuni au continuat să existe provocări, inclusiv în ceea ce privește integrarea grupurilor vulnerabile pe piața forței de muncă.
- 2. Pandemia de COVID-19 a inversat această tendință, schimbându-ne brusc stilurile de lucru și de viață.** Pandemia a făcut un număr semnificativ de victime în rândul oamenilor și a provocat un șoc economic fără precedent, cu un impact social foarte ridicat. Răspunsul autorităților naționale și al instituțiilor europene a fost rapid. Protejarea sănătății și a locurilor de muncă ale cetățenilor a devenit prioritatea numărul unu în materie de măsuri de politică. Statele membre au acordat sprijin cu precădere grupurilor și sectoarelor afectate în mod deosebit. Prin punerea în aplicare a acestor măsuri s-a putut evita, până în prezent, declanșarea unei crize majore în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social la nivelul UE. Continuă să existe însă multe incertitudini, în special cu privire la durata pandemiei, la momentul când se va materializa o redresare economică durabilă și la consecințele pentru persoanele aflate în situații de vulnerabilitate. Situația diferă de la o țară la alta, în parte și datorită moștenirii trecutului. Statele membre care se confruntau deja înainte de pandemie cu provocări socioeconomice grave sunt acum și mai expuse vulnerabilităților.

3. **Punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale este esențială pentru a se asigura faptul că redresarea este echitabilă și favorabilă incluziunii.** Principiile enunțate în Pilon, alături de cele trei dimensiuni constând în egalitatea de șanse și acces pe piața muncii, condiții de lucru echitabile și protecție, sănătate și incluziune socială, orientează modul de concepere a măsurilor de politică avute în vedere pentru sprijinirea lucrătorilor și a gospodăriilor. Atât pentru combaterea impactului pandemiei, cât și pentru pregătirea în vederea redresării este necesar să se promoveze reziliența socială și convergența ascendentă, prin plasarea oamenilor și a bunăstării lor în centrul atenției. În orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, adoptate de curând, sunt integrate atât îndrumări specifice pentru atenuarea impactului produs de COVID-19 la nivelul ocupării forței de muncă și la nivel social, cât și îndrumări concrete pentru statele membre cu privire la modul de modernizare a instituțiilor pieței forței de muncă, a educației și a formării, precum și a sistemelor de protecție socială și de sănătate, pentru ca acestea să devină mai favorabile incluziunii și mai echitabile. Orientările cuprind și elemente noi care reflectă prioritățile Uniunii, cu precădere în privința unei tranziții verzi și a unei tranziții digitale, juste din punct de vedere social. Transformarea provocărilor legate de climă și de mediu în oportunități și asigurarea unei tranziții echitabile și favorabile incluziunii pentru toți constituie un obiectiv-cheie al Pactului verde european.
4. **Reacția UE la criză a fost rapidă și fermă.** Pentru atenuarea impactului economic, social și sanitar al crizei și pentru consolidarea redresării, statelor membre li s-a oferit un sprijin financiar fără precedent, inclusiv prin intermediul noului Instrument european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE), al Instrumentului de sprijin de urgență și al unei mai mari flexibilități în utilizarea fondurilor politicii de coeziune în cadrul Inițiativei pentru investiții ca reacție la coronavirus. În plus, Mecanismul de redresare și reziliență – care se află în centrul Next Generation EU – va oferi un sprijin financiar pe scară largă pentru reforme și investiții menite să sprijine crearea de locuri de muncă și să mărească atât reziliența economiilor, a societăților și a sistemelor de sănătate din UE, cât și gradul de pregătire a acestora pentru tranziția verde și pentru cea digitală. Se creează astfel o ocazie unică de stimulare a investițiilor în oameni și de a realiza reforme care să accelereze redresarea economică. Acest răspuns rapid se încadrează într-o strategie pe termen lung și contribuie la capacitatea Uniunii de a-și atinge obiectivele pe termen lung.

5. **Raportul comun privind ocuparea forței de muncă pentru 2021 are menirea de a ajuta statele membre să identifice domeniile prioritare pentru reforme și investiții.** Prevăzut la articolul 148 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, raportul comun privind ocuparea forței de muncă oferă o imagine de ansamblu anuală asupra principalelor evoluții ale ocupării forței de muncă și ale situației sociale în Europa, precum și asupra punerii în aplicare a orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Raportul face parte integrantă din semestrul european încă de la crearea acestuia, subliniind, în cadrul pachetului de toamnă, principalele provocări întâlnite în domeniul ocupării forței de muncă și la nivel social care trebuie abordate în ciclul anual. În cadrul unui semestru european excepțional precum cel din 2021 <sup>2</sup>, raportul comun privind ocuparea forței de muncă va ajuta în plus statele membre să identifice domeniile prioritare pentru reforme și investiții pe care să le includă în planurile lor de redresare și de reziliență, în contextul orientărilor pentru politicile de ocupare a forței de muncă. Rezultatele din tabloul de bord social care însoțește Pilonul european al drepturilor sociale sunt prezentate în raportul comun privind ocuparea forței de muncă și pot servi la elaborarea planurilor naționale. Tot în contextul raportului comun privind ocuparea forței de muncă, Comisia va evalua și fondul planurilor, în cadrul unor documente analitice care vor însoți propunerile de acte de punere în aplicare ale Consiliului. În cooperare cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și cu Comitetul pentru protecție socială, Comisia va continua, de asemenea, să monitorizeze atent toate evoluțiile înregistrate pe piața forței de muncă și, respectiv, la nivel social, actualizând cu regularitate raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și, respectiv, monitorul performanței în materie de protecție socială.

---

<sup>2</sup> Astfel cum se indică în Strategia anuală privind creșterea durabilă pentru 2021, ciclul semestrului european din 2021 va fi adaptat pentru a reflecta introducerea Mecanismului de redresare și reziliență. Pentru statele membre care prezintă un plan de redresare și reziliență, Comisia va evalua fondul respectivelor planuri în cadrul unor documente analitice care vor însoți propunerile de acte de punere în aplicare ale Consiliului. Aceste documente analitice vor înlocui obișnuitele rapoarte de țară. Având în vedere caracterul politic global și orientat spre viitor al planurilor de redresare și reziliență, nu va fi necesar ca Comisia să propună recomandări specifice fiecărei țări în 2021 pentru acele state membre care vor fi prezentat un astfel de plan. Cu toate acestea, Comisia va propune recomandări privind situația bugetară a statelor membre în 2021, astfel cum se prevede în Pactul de stabilitate și de creștere.

6. **Criza provocată de pandemia de COVID-19 afectează puternic rezultatele pe piața forței de muncă din UE.** Deși existau deja semne privind încetinirea creșterii ocupării forței de muncă încă din a doua jumătate a anului 2019, majoritatea indicatorilor pieței forței de muncă și-au întrerupt tendința pozitivă la izbucnirea pandemiei. Ocuparea totală a forței de muncă (care crescuse cu 15 milioane de la jumătatea anului 2013) a înregistrat o scădere cu 6,2 milioane de persoane între al patrulea trimestru al anului 2019 și al doilea trimestru al anului 2020, cea mai abruptă scădere înregistrată în două trimestre succesive. Apoi, în al treilea trimestru al anului 2020, a înregistrat o ușoară creștere cu 1,9 milioane. După șase ani de evoluții pozitive în direcția obiectivului de ocupare a forței de muncă prevăzut în Strategia Europa 2020, rata de ocupare a forței de muncă s-a îndepărtat de acesta în 2020. Adoptarea rapidă a unor scheme privind reducerea timpului de muncă și a altor măsuri de păstrare pe piața forței de muncă, alături de o scădere a ratelor de activitate, a avut ca rezultat, până în prezent, doar o creștere moderată a ratei șomajului, de 1 punct procentual în septembrie 2020. Șomajul în rândul tinerilor (persoane cu vârsta cuprinsă între 15-24 de ani) a crescut totuși vizibil mai mult decât în cazul altor categorii de vârstă, iar proporția tinerilor care nu sunt nici încadrați profesional și nici nu urmează un program educațional sau de formare (NEET) a crescut exploziv. Grav afectați au fost și lucrătorii născuți în afara UE. Aceste rezultate variază semnificativ de la o țară la alta, de la o regiune la alta și de la un sector la altul și necesită o monitorizare atentă și eforturi de politică, pentru a se evita un impact negativ mai pronunțat pe termen mediu și lung.

7. **Utilizarea masivă a schemelor privind reducerea timpului de muncă a contribuit la atenuarea consecințelor șocului asupra pieței forței de muncă.** Numărul de ore lucrate pe lucrător a scăzut brusc în T2-2020, cu 11,7 % față de ultimul trimestru al anului 2019 (pentru a crește apoi cu 10,9 % în T3-2020 față de trimestrul anterior); în același timp, absențele de la muncă au crescut semnificativ, de la 9 % în T4-2019 la 18,7 % în T2-2020 (aproximativ jumătate din această creștere se datorează măsurilor de șomaj tehnic). De la declanșarea crizei, statele membre au extins schemele privind reducerea timpului de muncă și/sau alte programe de prezervare a locurilor de muncă (sau au introdus astfel de programe, când nu existau deja), cu scopul de a limita numărul de locuri de muncă pierdute, de a evita dispersarea capitalului uman și de a susține cererea agregată. Uniunea Europeană sprijină acest efort prin instrumentul temporar SURE. Prin utilizarea extraordinară și sincronizată a schemelor privind reducerea timpului de muncă s-a contribuit la abordarea consecințelor imediate ale crizei și s-a prevenit creșterea bruscă a șomajului. Prezervarea locurilor de muncă în întreprinderi care se confruntă cu dificultăți va continua să fie importantă cât timp vor fi în vigoare politici de atenuare și de limitare a răspândirii. Totuși, cu cât criza durează mai mult, cu atât mai mare este riscul ca această practică să subvenționeze locuri de muncă în întreprinderi care nu mai sunt viabile. Prin urmare, atunci când se are în vedere suprimarea treptată a schemelor privind reducerea timpului de muncă, este important să se pună cu grijă în balanță necesitatea de a se proteja întreprinderile și angajații atâta vreme cât o cer condițiile economice, pe de o parte, și introducerea unor politici de promovare a schimbărilor structurale și a redistribuirii lucrătorilor (de exemplu, prin stimulente pentru angajare și măsuri de recalificare bine concepute), pe de altă parte.

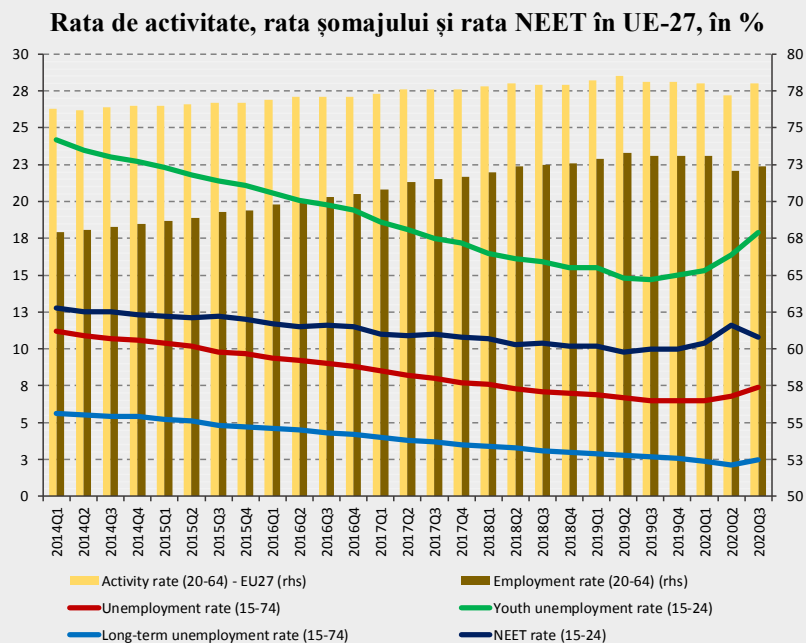
## Pandemia de COVID-19 întrerupe tendința pozitivă observată pe piața forței de muncă timp de șase ani

**cu 4,3 milioane mai puține persoane încadrate în muncă în T3-2020 față de T4-2019**

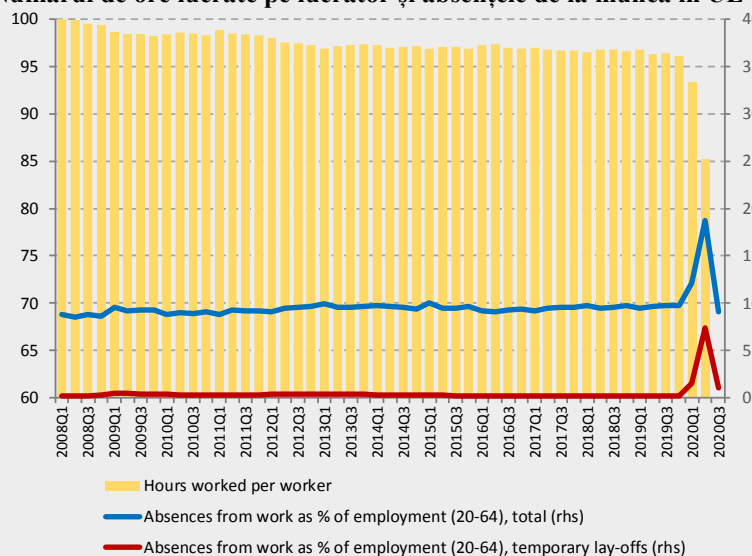
**72,4 %** rata ocupării în T3-2020 (cu 0,7 puncte procentuale mai scăzută decât cu un an în urmă)

**7,5 %** rata șomajului în noiembrie 2020 (cu 0,9 puncte procentuale mai ridicată decât în martie)

**-11,7 %** numărul de ore lucrate pe lucrător în T2-2020 față de T4-2019 (+10,9 % în T3)



### Numărul de ore lucrate pe lucrător și absențele de la muncă în UE-27



Sursă: Eurostat, Anchetă UE asupra forței de muncă. Date ajustate sezonier, nu calendaristic.

8. **Șocul economic este resimțit diferit de diversele sectoare și categorii de lucrători.** Pentru majoritatea activităților economice, cifrele în materie de ocupare a forței de muncă s-au redus în T3-2020 față de același trimestru din anul precedent, dar cele mai mari scăderi au fost observate în industria ospitalității, în industria culturală și în industria divertismentului, precum și în rândul activităților profesionale. Scăderea ratei de ocupare a forței de muncă a avut un impact mai mare asupra lucrătorilor care își desfășoară activitatea în forme atipice de ocupare a forței de muncă, observându-se însă diferențe mari de la o țară la alta. Angajații temporari au fost grav afectați, rata de ocupare a acestora înregistrând o scădere de 13,2 % în T3-2020 față de același trimestru din anul precedent, în timp ce rata de ocupare în posturi permanente a rămas stabilă (+0,3 % față de același trimestru din anul precedent), tot datorită răspunsului în materie de politici. Această situație s-a tradus în scăderea semnificativă a proporției angajaților temporari din totalul angajaților, observându-se, din nou, diferențe mari de la o țară la alta.

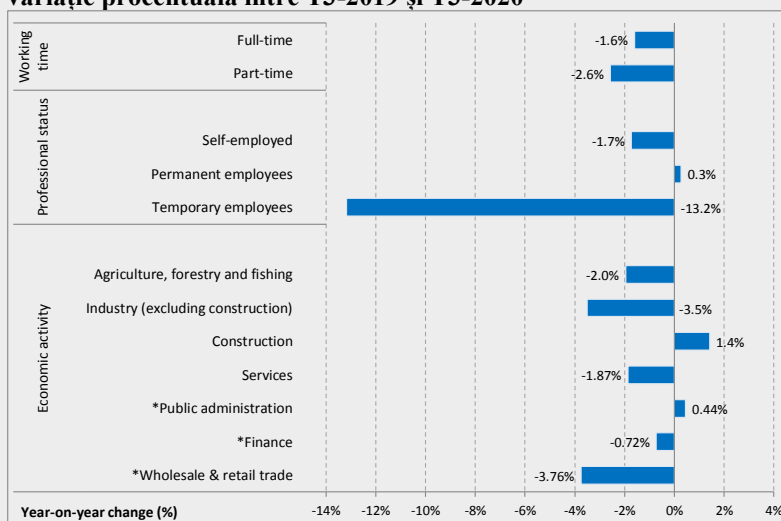
## Diversele locuri de muncă și sectoare au resimțit diferit impactul pandemiei

**cu 3,3 milioane mai puțin lucrători cu contracte temporare** în T3-2020 față de același trimestru din anul precedent

**Creșterea ratei de ocupare în construcții, administrația publică și activitățile TIC**

**Cele mai mari scăderi în valori relative au fost înregistrate în comerț, arte și divertisment și agricultură**

**Ocuparea forței de muncă (15-64 de ani) pe tipuri de contracte: variație procentuală între T3-2019 și T3-2020**



Sursă: Eurostat, Anchetă UE asupra forței de muncă. Notă: \* Activități NACE Rev.2.

9. **Ca urmare a pandemiei de COVID-19, statele membre se confruntă cu o creștere bruscă a șomajului în rândul tinerilor, ceea ce face necesare o serie de reforme și un sprijin consolidat.** După ce a continuat să scadă în 2019, șomajul în rândul tinerilor la nivelul UE a crescut de la o valoare joasă, și anume 15,1 % în martie 2020, la 17,5 % în noiembrie 2020, într-un ritm mai rapid decât șomajul general. Criza a determinat, de asemenea, cea mai mare creștere a ratelor persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare care a fost înregistrată între două trimestre consecutive de la inaugurarea, în 2006, a seriilor Eurostat (de la 10,4 % la 11,6 % între T1-2020 și T2-2020, urmată de o scădere la 10,8 % în T3-2020). În 2019, unul din zece tineri cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani a părăsit educația sau formarea cu un nivel inferior învățământului liceal, iar peste un sfert dintre persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani nu aveau o calificare care să le poată facilita accesul direct pe piața forței de muncă (calificare de educație și formare profesională sau de învățământ terțiar). În propunerea de recomandare privind EFP și în propunerea privind spațiul european al educației, Comisia prezintă obiective de îmbunătățire a nivelului de frecvență, atât a EFP, cât și a învățământului terțiar. Întrucât creșterea ratelor NEET rezultă în mare parte din scăderea cererii de forță de muncă, reformele pentru sprijinirea creării de locuri de muncă, a educației și a competențelor vor fi esențiale. Va fi crucial ca punerea în aplicare a Garanției pentru tineret consolidate să se realizeze cu succes, bazându-se pe servicii publice de ocupare a forței de muncă și pe sisteme de educație și formare care funcționează bine. În ceea ce le privește pe femeile tinere NEET, în rândul cărora inactivitatea joacă un rol mai important decât în rândul bărbaților, reformele ar trebui să cuprindă și măsuri de eliminare a factorilor de descurajare a muncii și măsuri de reconciliere a activității profesionale cu responsabilitățile de îngrijire (a se vedea și mai jos).

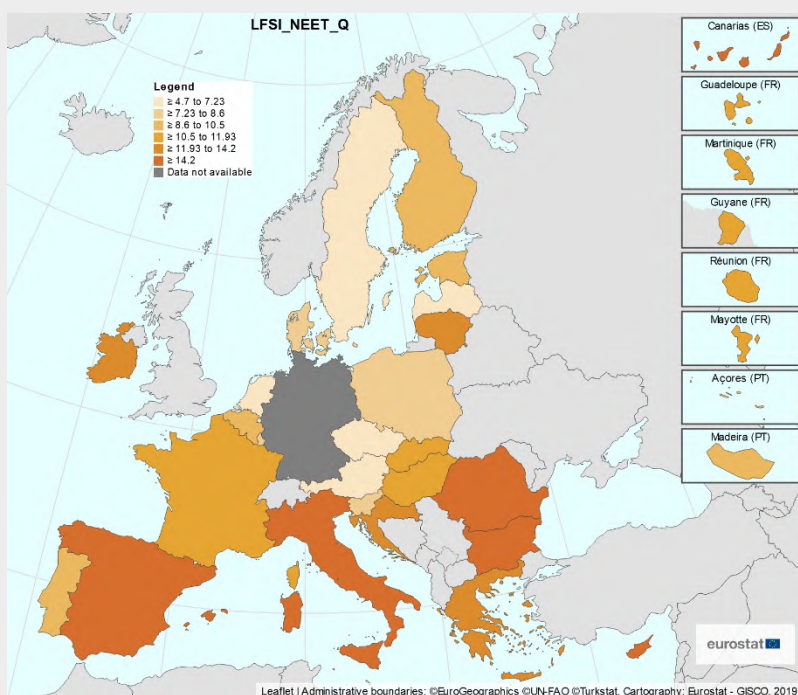
## Criza provocată de pandemia de COVID-19 a determinat o creștere semnificativă a ratelor NEET

**10,8 %**  
**tinere NEET (15-24 de ani)** în T3-2020 (cu 0,8 puncte procentuale mai mult decât în T3-2019)

**-13 %**  
**tinere cu slabă calificare încadrate în muncă** între sfârșitul anului 2019 și al treilea trimestru din 2020

**26 %**  
**dintre tinere (30-34 de ani)** dețin calificări care nu le permit accesul direct pe piața forței de muncă (EFP de nivel secundar sau învățământ terțiar)

Tinere cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET), (T3-2020)



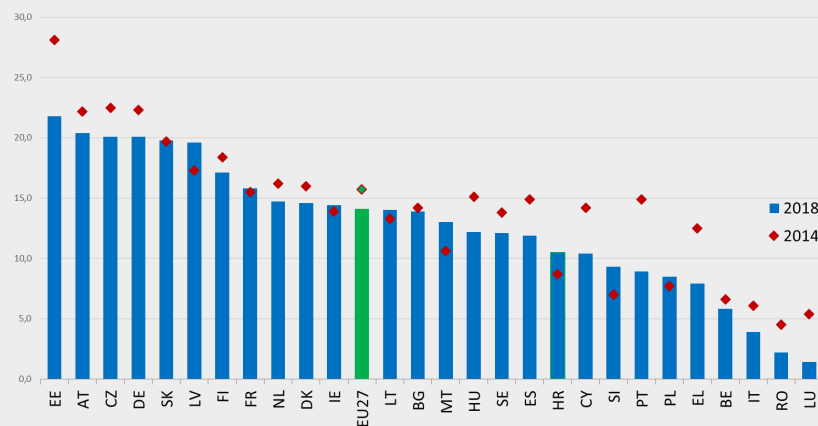
Sursă: Eurostat, Ancheta UE supra forței de muncă.

10. **În ultimii cinci ani, disparitatea de gen a rămas neschimbată în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și s-a redus în ceea ce privește remunerarea, însă criza a creat noi riscuri și a subliniat nevoia de reforme și investiții.** Ratele de ocupare a femeilor au crescut, însă disparitatea salarială de gen a cunoscut doar o ușoară scădere din 2013, în ciuda faptului că nivelul mediu de instruire este mai ridicat în rândul femeilor. Până în prezent, în medie, în UE, scăderea ratei de ocupare a forței de muncă datorată crizei provocate de COVID-19 nu a înregistrat diferențe substanțiale în funcție de gen. Cu toate acestea, faptul că femeile sunt suprareprezentate în sectoarele și ocupațiile mai slab remunerate, precum și în munca cu fracțiune de normă, le face deosebit de vulnerabile pe piețele forței de muncă afectate de criza provocată de pandemia de COVID-19. Disparitățile de gen sunt mai pronunțate în cazul femeilor cu copii mici: în 2019, acestea s-au confruntat în materie de ocupare a forței de muncă cu o diferență negativă de 14,3 puncte procentuale față de femeile fără copii, în timp ce bărbații aflați în aceeași situație au înregistrat o diferență pozitivă de 9,6 puncte procentuale. Rezultatele în materie de ocupare a forței de muncă sunt mai slabe în special în cazul femeilor cu o vârstă mai înaintată, născute în afara UE și cu slabă calificare și în cazul femeilor cu handicap. Participarea femeilor pe piața forței de muncă ar putea fi consolidată prin reforme și investiții în educația și îngrijirea timpurie a copiilor, precum și în serviciile de îngrijire pe termen lung, și prin politici de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile pentru creșterea copilului și concediile de îngrijire echilibrate din punctul de vedere al genului. Printre alte reforme și investiții s-ar putea număra măsurile de asigurare a egalității de avansare în carieră, măsurile de transparență salarială și ajustările sistemului de impozitare și de prestații sociale, cum ar fi perceperea pe persoană, nu pe gospodărie, și deducerile familiale, deducerile pentru soțul/soția dependent(ă) și deducerile transferabile.

### Disparitățile de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și remunerarea rămân substanțiale în mai multe state membre

11,5 puncte procentuale disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în T3-2020, aproape stabilă din 2013 14,3 puncte procentuale impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă (o rată mai scăzută de ocupare în rândul femeilor cu copii mici decât în rândul femeilor fără copii)

Disparitatea de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați în 2014 și în 2018 (puncte procentuale)



Sursă: Eurostat.

11. **Criza urmează probabil să aibă un impact disproporționat asupra migrantilor din afara UE, fiind necesare eforturi suplimentare pentru a se asigura integrarea acestora pe piața forței de muncă.** În rândul migrantilor din afara UE s-a înregistrat o îmbunătățire a ratei medii de ocupare între 2017 și 2019 (de la 61,5 % la 64,2 %). De la începutul crizei însă, rata de ocupare a scăzut semnificativ (ajungând la 62,7 % în T3-2020), dat fiind că aceștia sunt suprareprezențați în rândul lucrătorilor temporari și în sectoarele afectate puternic de criză, deși au jucat un rol crucial în ocupațiile esențiale din prima linie în timpul pandemiei. În plus, este mai probabil ca lucrătorii migranți din prima generație să aibă, chiar și atunci când dețin calificări de învățământ terțiar, ocupații care necesită calificări mai slabe. Răspunsurile statelor membre în materie de politici referitoare la asigurarea de cursuri de limbă, la accesul la educație și formare, la orientare pe piața forței de muncă și la recunoașterea competențelor și a calificărilor au contribuit la îmbunătățirea integrării acestora pe piața forței de muncă. Menținerea și consolidarea acestor politici ar contribui la o redresare mai favorabilă incluziunii și la valorificarea competențelor și a potențialului migrantilor, inclusiv al refugiaților.
12. **Pentru îmbunătățirea rezilienței sociale este esențial să se abordeze cauzele segmentării pieței forței de muncă, inclusiv prin adaptarea legislației și prin asigurarea existenței stimulentei potrivite pentru angajarea pe baza unor contracte stabile.** Frecvența locurilor de muncă temporare diferă în mod semnificativ de la o țară la alta, tinerii și femeile fiind relativ mai mult reprezentați în această categorie. Statele membre cu o pondere substanțială a lucrătorilor cu contract individual de muncă încheiat pe durată determinată s-au confruntat cu cele mai mari fluctuații ale ocupării forței de muncă în timpul crizei. Din această perspectivă, asigurarea unor contracte individuale de muncă pe durată determinată care sprijină intrarea pe piața forței de muncă și care, în același timp, servesc drept „trambulină” pentru ocuparea legală a forței de muncă este esențială pentru mărirea rezilienței sociale și pentru sprijinirea unei redresări echitabile și favorabile incluziunii. Importante în acest context sunt reformele de modernizare a legislației în materie de protecție a ocupării forței de muncă, printre altele, prin stabilirea unor condiții clare de recurgere la contractele temporare, prin împiedicarea raporturilor de muncă care conduc la condiții precare de muncă și prin oferirea stimulentei potrivite pentru angajarea cu contracte de muncă pe durată nedeterminată. În același timp, statele membre ar trebui să se asigure că persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cu un istoric profesional în locuri de muncă precare au un acces adecvat la protecție socială și, în special, la indemnizații de șomaj, inclusiv prin asigurarea faptului că cerințele de eligibilitate pot fi adaptate în funcție de cerințele economice, și că aceste persoane beneficiază de posibilități de formare și recalificare.

13. **Numeroși lucrători continuă să nu beneficieze de protecția oferită de un salariu minim adecvat.** Salariile minime prevăzute de lege sunt deseori scăzute în comparație cu alte salarii din economie, în ciuda faptului că au crescut recent în multe state membre. Salariul minim este adesea insuficient pentru protejarea lucrătorilor de riscul de sărăcie. În plus, goluri de acoperire se întâlnesc atât în țările cu un salariu minim prevăzut de lege (din cauza exceptării anumitor categorii), cât și în țările în care salariile sunt stabilite exclusiv prin intermediul negocierilor colective (pentru lucrătorii care nu beneficiază, direct sau indirect, de pe urma contractelor colective de muncă). În urma unei consultări cu partenerii sociali, Comisia a propus, la 28 octombrie 2020, o directivă a UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană. Negocierile pe marginea directivei propuse sunt în curs de desfășurare. Propunerea are în vedere un cadru care să garanteze accesul lucrătorilor din UE la protecție prin salarii minime adecvate.
14. **Adaptarea condițiilor de muncă a devenit primordială în timpul pandemiei și va rămâne esențială ulterior, necesitând investiții la locul de muncă și reforme pentru sporirea disponibilității unor formule flexibile de lucru.** Multe state membre și-au adaptat termenele și condițiile de muncă, inclusiv prin extinderea utilizării telemuncii, cu un accent deosebit pe protejarea lucrătorilor vulnerabili. În timpul urgenței sanitare, telemunca s-a dovedit a fi foarte importantă pentru asigurarea continuității activității, oferind opțiuni mai ample de gestionare a nevoilor suplimentare de îngrijire. Cu toate acestea, telemunca poate prezenta și riscuri, inclusiv riscuri legate de bunăstarea profesională, fizică și mentală a telelucrătorilor care lucrează la domiciliu. Mergând mai departe, pandemia va duce la o regândire a organizării locurilor de muncă și a echilibrului dintre viața profesională și cea privată. Conținutul și domeniul de aplicare al reglementărilor naționale referitoare la telemunca prezintă diferențe, inclusiv în ceea ce privește promovarea tehnologiilor informației și comunicațiilor (TIC) în acest scop. Pornind de la practicile naționale existente în materie de negocieri colective, statele membre ar trebui să se asigure că mediile de lucru sunt sigure și bine adaptate și că formulele flexibile de lucru sunt disponibile pe scară largă, pentru echilibrarea vieții profesionale, a vieții de familie și a vieții private. De asemenea, trebuie să se acorde mai multă atenție îmbunătățirii condițiilor de muncă ale lucrătorilor aflați în situații vulnerabile și atragerii în locuri de muncă formale a persoanelor încadrate în forme de muncă nedeclarată. Pandemia a scos la iveală, de asemenea, deficitul din anumite profesii din domeniul sănătății și necesitatea de adaptare sau de îmbunătățire a condițiile de muncă și a competențelor acestora.

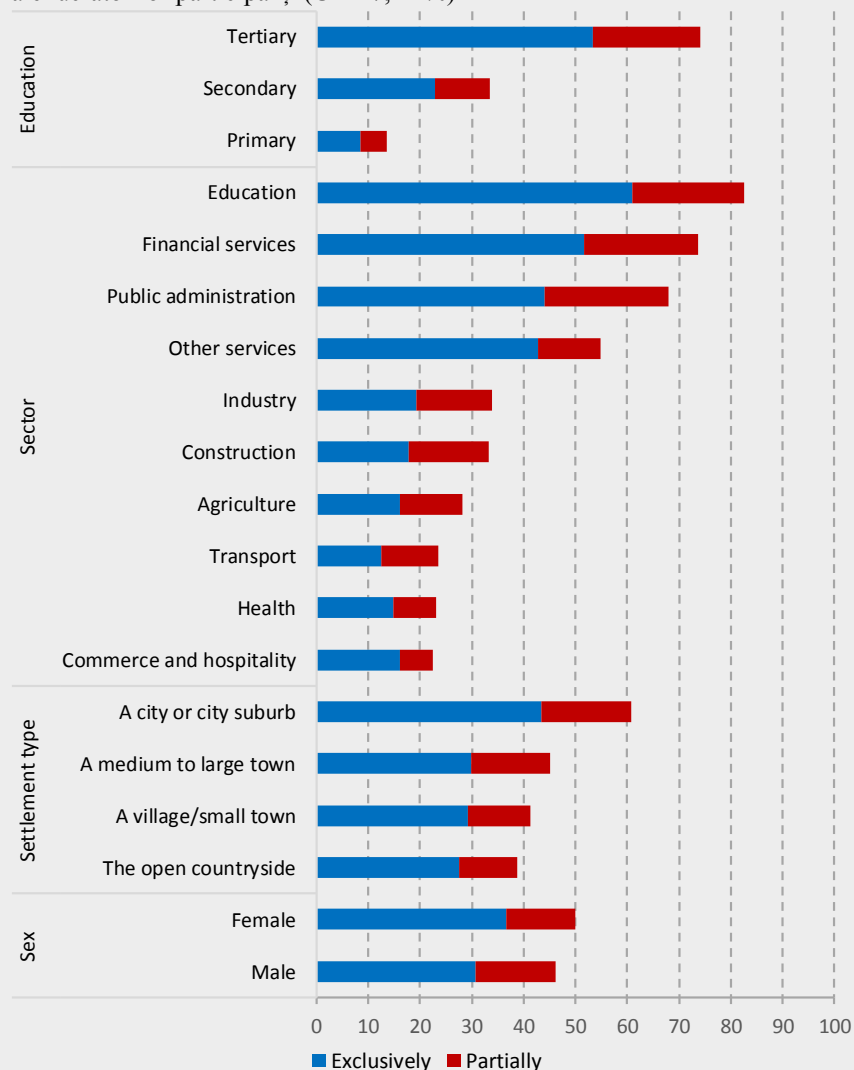
## Frecvența telemuncii în timpul crizei variază considerabil de la un profil la altul și de la un sector la altul

**60 de puncte procentuale** diferența de acces la telemuncă între lucrătorii cu înaltă calificare și lucrătorii cu slabă calificare

**61 %** dintre lucrătorii care locuiesc în orașe mari au avut acces la telemuncă, față de 41 % dintre lucrătorii care locuiesc în orașe mici

Lucrătorii din învățământ și din serviciile administrative au recurs într-o mai mare măsură la telemuncă

Lucrul de acasă în timpul pandemiei de COVID-19, principalele caracteristici ale lucrătorilor participanți (UE-27, în %)



Sursă: Eurofound, ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), 2020.

15. **Politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt esențiale pentru sprijinirea ajustărilor pieței forței de muncă în urma șocului produs de pandemia de COVID-19.** Statele membre au intrat în criza locurilor de muncă cu rate diferite de acoperire a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă. Pentru o creștere favorabilă incluziunii, este esențial să se sprijine tranzițiile line pe piața forței de muncă și, în același timp, să se prevină riscurile polarizării în continuare a competențelor. Acest aspect este deosebit de important pentru statele membre cu rate încă ridicate ale șomajului de lungă durată, care riscă să se agraveze ca urmare a șocului produs de pandemia de COVID-19. Statele membre au modificat cadrele existente sau au introdus noi sisteme de politici active în domeniul pieței forței de muncă, pentru a răspunde mai bine la condițiile de pe piața forței de muncă și pentru a promova atât ocuparea forței de muncă, cât și perfecționarea și recalificarea, deseori cu sprijin din partea Fondului social european. Statele membre ar putea avea acum posibilitatea de a combina fondurile politicii de coeziune cu finanțare din partea Mecanismului de redresare și reziliență, pentru a promova în continuare politicile active specifice în domeniul pieței forței de muncă, inclusiv măsurile de perfecționare și recalificare.
16. **Accesul la sisteme de indemnizații de șomaj cu niveluri și durate adecvate ale indemnizațiilor este esențial pentru atenuarea impactului negativ al crizei și pentru sprijinirea tranziției șomerilor către noi locuri de muncă.** Pentru sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul tranzițiilor, este esențial să se asigure indemnizații de șomaj adecvate pe o perioadă de timp rezonabilă, la care să poată avea acces toți șomerii, inclusiv cei care au fost anterior angajați cu contracte atipice. Este necesar să se acorde o atenție deosebită persoanelor cu un istoric profesional scurt sau discontinuu, dat fiind că acestea sunt deseori acoperite într-o măsură mai mică de sistemele respective. Ca răspuns la pandemie, mai multe state membre și-au consolidat programele de protecție împotriva șomajului și au relaxat criteriile de eligibilitate pentru a-și crește nivelul de protecție. Ar putea fi nevoie ca aceste sisteme să fie revizuite în continuare în urma schimbărilor survenite în condițiile economice, pentru a se menține venituri adecvate, sprijinind totodată activarea eficace a persoanelor afectate pe piața forței de muncă.

17. **Serviciile publice de ocupare a forței de muncă vor trebui să depășească metodele de lucru tradiționale, pentru a face față unei creșteri bruște a numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a sprijini redistribuirea acestora în diferite ocupații sau sectoare.** Proportia șomerilor care recurg la servicii publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) pentru căutarea unui loc de muncă a înregistrat o scădere în ultimii ani, deși se observă diferențe semnificative de la un stat membru la altul. Tinerii, persoanele cu slabă calificare și persoanele în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă continuă să fie suprareprezentate în rândul persoanelor care solicită asistență din partea SPOFM. Pentru asigurarea unui răspuns adecvat și eficace la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale angajatorilor, ar putea fi necesar să se extindă capacitatea în ceea ce privește consolidarea sistemelor de creare de profiluri, sprijinindu-se dezvoltarea serviciilor de orientare și mentorat pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Investițiile în soluții moderne de tehnologie a informației și comunicațiilor (TIC) și recalificarea personalului SPOFM vor fi importante pentru consolidarea capacităților acestora. Un sprijin mai puternic, bazat pe planuri de acțiune individuale, ar putea ajuta persoanele afectate de criză să își găsească un loc de muncă în contextul unei viitoare redresări.

## SPOFM pot juca un rol crucial în facilitarea unor tranziții line și în promovarea unei redresări rapide

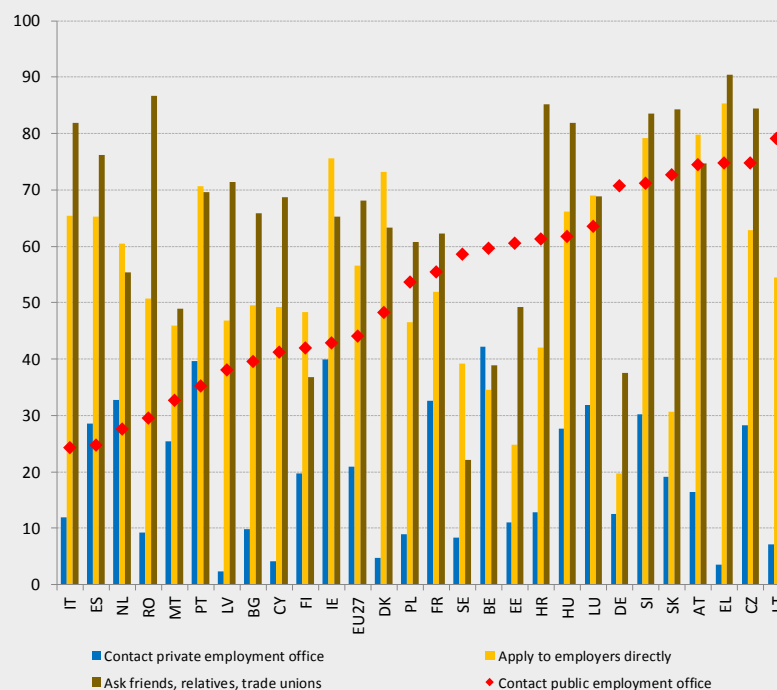
### 45 de puncte procentuale

diferența dintre cel mai ridicat și cel mai scăzut nivel de utilizare a SPOFM la căutarea unui loc de muncă în 2019

Persoanele cu slabă calificare și persoanele în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă sunt suprareprezentate în rândul persoanelor care recurg la SPOFM

Ratele mari ale șomajului de lungă durată existente înainte de pandemie ar putea constitui provocări suplimentare pentru o redresare care să funcționeze pentru toată lumea

Proportia șomerilor care utilizează o anumită metodă de căutare a unui loc de muncă (2019)



Sursă: Eurostat, Anchetă UE asupra forței de muncă.

18. **Dialogul social și implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor sunt esențiale pentru promovarea unei redresări echitabile și durabile și pentru sprijinirea unei creșteri favorabile incluziunii.** În mai multe state membre, contractele colective de muncă și dialogul social au ajutat la conceperea și punerea în aplicare a răspunsului socioeconomic imediat la criza provocată de pandemia de COVID-19, inclusiv a unor măsuri de adaptare rapidă a formulelor de lucru, cum ar fi promovarea telemuncii, și de protejare a sănătății, a veniturilor și a locurilor de muncă ale personalului din prima linie și ale personalului care ocupă funcții esențiale. Consultarea partenerilor sociali în cadrul răspunsului la criză a continuat să fie solidă în statele membre cu structuri deja bine dezvoltate de dialog social. În alte state membre, criza a agravat situația în ceea ce privește implicarea partenerilor sociali, care era deja limitată înainte de urgența sanitară. Pentru ca agendele de reforme și investiții sprijinite în perioada 2021-2023 prin Mecanismul de redresare și reziliență, creat de curând, să poată fi concepute și puse în aplicare de statele membre cu eficacitate și în mod armonios, este esențial ca statele membre să colaboreze cu partenerii sociali la pregătirea planurilor naționale de redresare și reziliență.

19. **Inegalitățile în materie de educație și formare pun în pericol coeziunea socială și creșterea favorabilă incluziunii. Este astfel nevoie de reforme pentru mărirea gradului de incluziune a sistemelor de învățământ și formare și pentru îmbunătățirea rezultatelor acestora, pentru sprijinirea celor mai vulnerabile persoane și pentru realizarea de investiții în infrastructura educațională, inclusiv educația digitală.** Copiii și tinerii din grupurile socioeconomice defavorizate se confruntă deseori cu provocări semnificative în ceea ce privește nivelul de instruire. Aceștia prezintă o rată considerabil mai mică de participare la educația și îngrijirea timpurie a copilului și eșuează mai frecvent în însușirea competențelor de citire de bază în învățământul secundar. Ei sunt subreprezențați și în învățământul terțiar, alături de tinerii din zonele rurale, cei cu handicap și cei migranți din țări terțe. Învățarea la distanță, introdusă în timpul măsurilor de limitare a mișcării persoanelor, a scos în evidență aceste dezavantaje: elevii din medii socioeconomice defavorizate au început, de obicei, cu un grad mai scăzut de competențe digitale și s-au confruntat mai adesea cu lipsa de acces la calculatoare și conexiune la internet. O oarecare disparitate de gen este în creștere și în ceea ce privește competențele de bază și rata de absolvire a învățământului terțiar, băieții având rezultate mai slabe decât fetele. Există riscul ca acești factori, combinați, să se traducă în dezavantaje de-a lungul întregii vieți active, dată fiind și diferența deja mare care există la nivel de ocupare a forței de muncă între persoanele cu slabă calificare și persoanele cu înaltă calificare (29,1 puncte procentuale în 2019). Există o legătură puternică între rezultatele de la nivelul educației și formării și succesul pe piața forței de muncă și participarea în societate, ceea ce subliniază importanța unei educații favorabile incluziunii pentru asigurarea unei redresări echitabile și consolidarea rezilienței sociale. Reformele ar putea cuprinde, printre altele: prevenirea orientării timpurii a elevilor pe criterii de competențe, introducerea unor servicii de sprijin și a unor sisteme și servicii financiare special concepute pentru școlile, familiile și tinerii dezavantajați, promovarea unui acces mai bun la educație pentru copiii aflați în dificultate, inclusiv integrarea elevilor cu cerințe educaționale speciale în cadre de învățământ general, precum și realizarea de investiții în infrastructuri, echipamente și resurse de învățare.

## Dezavantajele socioeconomice continuă să aibă un impact puternic asupra participării și a rezultatelor în domeniul educației

**36,4 % dintre elevii**

din medii economice, sociale și culturale defavorizate **nu reușesc să obțină competențe de citire de bază**

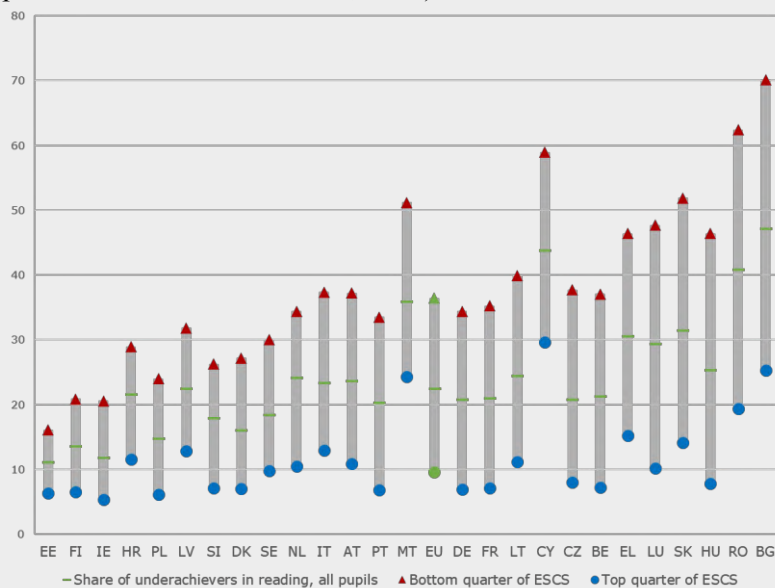
**11,3 puncte procentuale**

diferență de participare la ECEC pentru copiii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială în 2016

**22,5 %**

dintre tinerii născuți în afara UE părăsesc timpuriu educația și formarea (față de 10,2 % la nivelul UE)

**Rata de rezultate insuficiente la competența de citire în funcție de statutul economic, social și cultural (în puncte procentuale la persoanele în vârstă de 15 ani, 2018)**



Notă: ESCS este abrevierea pentru statut economic, social și cultural.

Sursa: PISA, 2018, OECD

20. **Perfecționarea și recalificarea constituie o prioritate majoră pentru promovarea unei redresări favorabile incluziunii și pentru sprijinirea tranziției digitale și a tranziției verzi.** Înainte de criză, primul obstacol în calea investițiilor menționat de întreprinderile din UE era penuria de personal calificat. Obiectivul UE de 15 % în materie de învățare în rândul adulților, prevăzut pentru 2020, nu a fost atins de 20 de state membre. Adulții cu un nivel mai scăzut de calificare participă semnificativ mai puțin la învățare, deși au cel mai mult nevoie de aceasta. Un sfert dintre adulții tineri nu au o calificare care să le permită accesul direct pe piața forței de muncă. Unele sectoare, cum ar fi TIC, raportează o diferență mare între numărul de posturi vacante și numărul de absolvenți. În multe state membre, programele de educație și formare sunt încă prea greu de accesat după încheierea educației formale, iar validarea competențelor rămâne subdezvoltată. Această situație indică, alături de noile provocări în materie de competențe care apar în contextul tranziției digitale și al tranziției verzi, necesitatea de a se sprijini transformarea învățământului profesional și a învățământului terțiar. Agenda europeană pentru competențe și Spațiul european al educației prevăd politici de învățare pe tot parcursul vieții, de perfecționare și de recalificare, inclusiv un pact privind competențele și introducerea de strategii, prognoze, orientare și validare în materie de competențe. În cadrul domeniului emblematic „Recalificare și perfecționare”, statele membre sunt încurajate insistent să propună în materie de competențe, în special digitale, reforme și investiții care urmează să beneficieze de finanțare în cadrul Mecanismului de redresare și reziliență, instrument creat de curând, pe lângă finanțarea acordată în mod tradițional prin Fondul social european și în completarea acestei finanțări.

## Participarea la învățarea în rândul adulților poate fi consolidată și mai mult, ca element esențial pentru sprijinirea dezvoltării carierei și a tranzițiilor profesionale reușite

### 28,3 puncte procentuale

diferența la nivel de rată de ocupare între lucrătorii cu slabă calificare și lucrătorii cu înaltă calificare

### 6,5 puncte procentuale

diferența la nivel de participare la programe de învățare în rândul adulților pentru lucrătorii cu slabă calificare

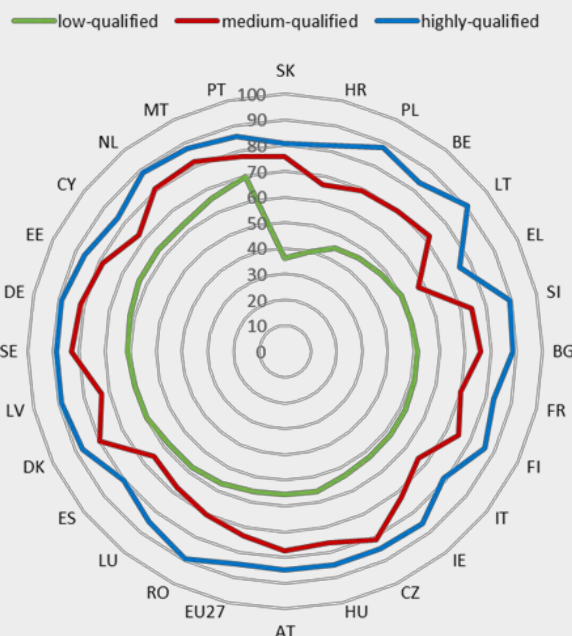
### În 20 de state membre

sub 15 % dintre adulți au participat la programe de învățare în rândul adulților

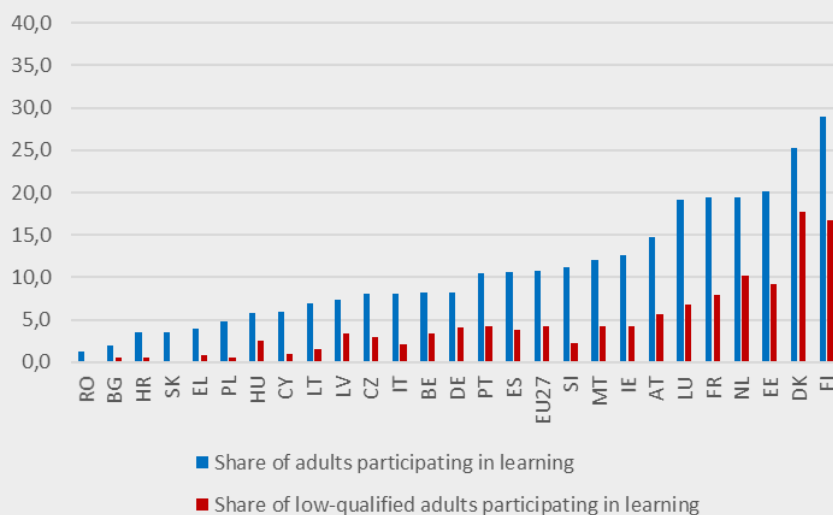
### Jumătate dintre adulți

ar trebui să participe la programe de învățare în rândul adulților timp de un an până în 2025, conform Agendei europene pentru competențe (față de 38 % în 2016)

Ratele de ocupare a forței de muncă, pe niveluri de instruire (% din totalul persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani în 2019)



Proporția adulților și a adulților cu slabă calificare care participă la învățare (% din totalul persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani în 2019)



Sursă: Eurostat.

21. **Criza provocată de COVID-19 a scos încă o dată în evidență importanța consolidării competențelor digitale.** În timpul pandemiei, competențele digitale s-au dovedit esențiale pentru continuitatea activităților comerciale, educative și formative, precum și pentru asigurarea accesului la servicii, inclusiv la asistență medicală, pentru o mare parte a cetățenilor UE. Competențele digitale vor fi tot mai importante pentru participarea deplină pe piața forței de muncă și în societate, precum și pentru sprijinirea tranziției verzi și a tranziției digitale. Progresele în ceea ce privește competențele digitale de bază au fost însă lente: în ciuda unei îmbunătățiri modeste, în 2019 peste patru din zece persoane nu aveau competențe digitale de bază, în special în rândul persoanelor în vârstă și al persoanelor cu niveluri scăzute de calificare. În plus, există un deficit sistematic de experți digitali și de persoane cu competențe digitale avansate, o provocare determinată într-o măsură semnificativă de subreprezentarea femeilor în rândul persoanelor absolvente de studii STIM și în locurile de muncă din sectorul TIC. Chiar dacă au competențe digitale mai bune decât băieții la o vârstă fragedă, fetele aleg să urmeze studii sau cariere în acest domeniu în număr semnificativ mai scăzut decât băieții. Printre reformele de consolidare a competențelor digitale se numără actualizarea programelor de învățământ, introducerea de cursuri de TIC în educație și formare în școlile primare și secundare, sprijinirea cadrelor didactice și a formatorilor, inclusiv în combaterea stereotipurilor de gen pentru încurajarea intereselor și aspirațiilor fetelor, crearea de posibilități de învățare în rândul adulților în domeniul competențelor digitale, adoptarea de măsuri pentru mărirea gradului de atractivitate a studiilor în domeniile STIM și TIC (îndeosebi pentru fete), intensificarea cooperării dintre întreprinderi, centrele de cercetare și mediul universitar, precum și realizarea de investiții în infrastructuri și echipamente digitale.

## Lacunele în materie de competențe digitale sunt în continuare semnificative

**46 % dintre persoanele**

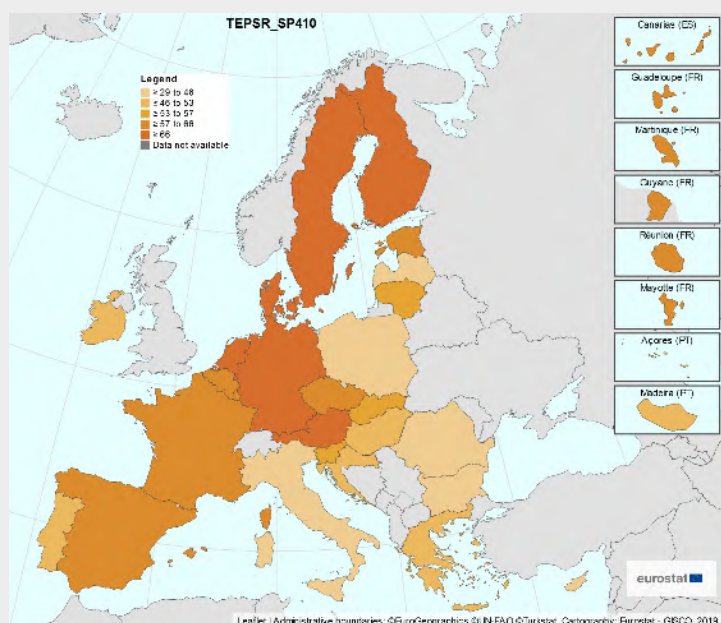
cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani **nu aveau competențe digitale de bază** în 2019

**13,5 milioane de posturi vacante presupuneau competențe legate de TIC** în 2018 și 2019

**57 % dintre întreprinderi au declarat că au întâmpinat dificultăți** la recrutarea de specialiști în TIC în 2019

**50,9 % dintre cadrele didactice** nu au beneficiat de formare în domeniul TIC în cadrul educației lor formale

**Persoanele care au competențe digitale generale de bază sau mai avansate** (2019, puncte procentuale, persoane cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani)



Sursă: Eurostat.

22. **În ansamblu, inegalitatea veniturilor a scăzut ușor în ultimii ani care au precedat pandemia de COVID-19, dar a crescut în partea de jos a distribuției veniturilor pe parcursul ultimului deceniu, creând îngrijorări cu privire la caracterul incluziv al creșterii economice.** În medie, la nivelul UE, cele mai bogate 20 % dintre gospodării au un venit de aproximativ cinci ori mai mare decât venitul celor mai sărace 20 % dintre gospodării. În anii trecuți, inegalitatea veniturilor a crescut mai mult în partea inferioară a distribuției veniturilor (S50/S20) decât în partea superioară (S80/S50). Conform estimărilor preliminare, se pare că stabilizatorii automați și măsurile de politică adoptate pentru a se face față situației de urgență au temperat până în prezent efectul produs de COVID-19 asupra inegalității. Combaterea inegalităților de venituri necesită reforme din partea statelor membre în diferite domenii de politică, inclusiv în ceea ce privește modul în care sunt concepute sistemele fiscale și de prestații sociale, mecanismele de stabilire a salariilor, incluziunea și egalitatea de șanse în educație și formare (începând de la vârste fragede) și accesul tuturor la servicii la prețuri abordabile și de calitate. Ar trebui să se asigure evaluarea impactului de redistribuire al politicilor, în special al politicilor de sprijinire a dublei tranziții, verzi și digitale.

## Deși se află în scădere în ultimul timp, inegalitatea a crescut în partea inferioară a distribuției veniturilor

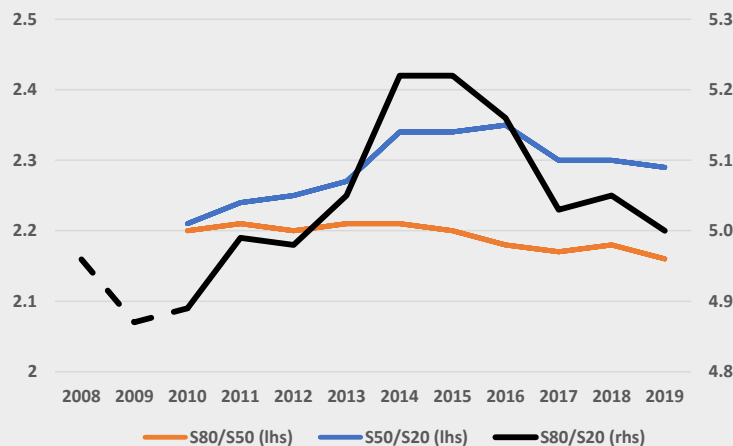
**Aproximativ de 5 ori mai mare**

este raportul dintre cota veniturilor celor mai bogați 20 % și cota veniturilor celor mai săraci 20 % în 2019

**21,4 %**

este cota veniturilor câștigate de cei mai săraci 40 % dintre cetățeni, în creștere din 2015

Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară (S80/S20) și defalcarea pentru partea superioară și partea inferioară a distribuției



Sursă: calcule efectuate pe baza datelor Eurostat.

23. **Înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială era în scădere pentru al șaptelea an consecutiv, deși progresele lente înregistrate în țările cu rate mai ridicate ale sărăciei indică existența unor provocări pentru sistemele de protecție socială.** În 2019, numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) a fost de peste 91,3 milioane, cu 3,39 milioane mai mic decât în anul precedent. De la vârful atins în 2012, deprivarea materială severă este componenta care s-a îmbunătățit cel mai mult, urmată de proporția persoanelor care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii, datorită performanței robuste prezentate de piața forței de muncă înainte de criză, în vreme ce reducerile ratei riscului de sărăcie au fost mai puțin vizibile. Aceste evoluții pozitive prezentau însă o anumită încetinire în numeroase state membre. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă și profunzimea sărăciei se aflau într-o scădere lentă, inclusiv pentru persoanele din gospodării cu o intensitate foarte scăzută a muncii. Ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19, precum și a creșterii aferente a șomajului și a inactivității, este foarte puțin probabil că se va atinge obiectivul de reducere cu 20 de milioane a numărului de persoane afectate de sărăcie sau de excluziune socială (față de 2008), prevăzut în Strategia Europa 2020. Situația actuală creează provocări sporite pentru sistemele de protecție socială, în special în ceea ce privește asigurarea durabilă a unor venituri adecvate și furnizarea de servicii de calitate, în special pentru toate persoanele care au cel mai mult nevoie de acestea.

24. **Sărăcia continuă să prezinte cote ridicate în anumite categorii, în special pentru familiile cu copii, persoanele cu handicap și persoanele născute în afara UE, toate acestea fiind afectate în mod disproporționat de criza provocată de pandemia de COVID-19.**

Sistemele de sănătate, de educație și de protecție socială, în special serviciile sociale, au fost puse sub o presiune fără precedent, ceea ce a exacerbât și mai mult provocările pentru persoanele aflate în cele mai vulnerabile situații. Deși se afla în scădere în ultimii câțiva ani, riscul de sărăcie sau de excluziune socială în cazul copiilor (persoane cu vârste mai mici de 18 ani) a rămas cu 1 punct procentual mai ridicat decât în cazul populației în vârstă de muncă și era foarte ridicat în anumite state membre. Accesul la servicii, inclusiv la educație, sănătate și locuințe, joacă, alături de nivelul adecvat al veniturilor, un rol esențial în sprijinirea familiilor cu copii și asigură egalitatea de șanse în viață. Pentru a oferi un cadru de acțiune la nivelul UE, Comisia va propune, în 2021, Garanția europeană pentru copii. Persoanele cu handicap și persoanele născute în afara UE, două categorii expuse unor riscuri mai mari de sărăcie și de excluziune socială, necesită, de asemenea, un sprijin consolidat. Prin noua strategie privind drepturile persoanelor cu handicap, care urmează să fie lansată de Comisie în 2021, se va urmări promovarea incluziunii economice și sociale a persoanelor cu handicap. Se preconizează că strategia se va axa pe o gamă largă de domenii, printre care educația, ocuparea forței de muncă, protecția socială adecvată, accesibilitatea și nediscriminarea. În Pilonul european al drepturilor sociale se reiterează dreptul oamenilor de a avea acces la servicii de calitate. Îmbunătățirea accesului la servicii, inclusiv la serviciile sociale și la serviciile pentru o viață independentă și includerea în comunitate, prestate în comunitate și la domiciliu, se va reflecta într-o serie de inițiative și direcții de lucru viitoare ale Comisiei, cum ar fi strategiile menționate și noul plan de acțiune privind integrarea și incluziunea persoanelor care provin din familii de migranți.

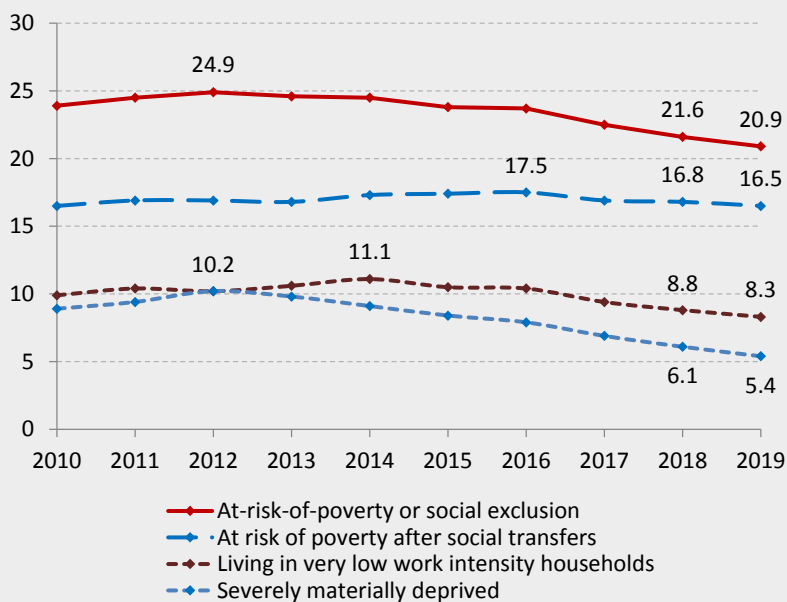
## Rata AROPE era în scădere înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, deși într-un ritm lent

**91,3 milioane** de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în UE-27 în 2019, cu 3,39 milioane mai puține decât în 2018

**22,2 % dintre copii** sunt expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială

**9 % dintre lucrători** sunt expuși riscului de sărăcie

Rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială și subcomponentele acesteia în UE



Sursă: Eurostat.

### 25. Deși cheltuielile cu locuința rămân foarte ridicate pentru o mare parte din gospodării, ca urmare a crizei sunt necesare măsuri de protejare a persoanelor celor mai vulnerabile.

Un european din zece este afectat de costuri suplimentare pentru locuințe. Cel mai mult afectate sunt gospodăriile cu cele mai scăzute venituri și persoanele care locuiesc în orașe.

Lipsa de adăpost, cea mai extremă formă de excluziune în materie de locuințe, s-a accentuat în ultimul deceniu în majoritatea statelor membre. Criza sanitară a oferit și mai multe dovezi ale acestor dificultăți legate de locuință. Multe state membre au întreprins măsuri de urgență pentru a proteja persoanele cele mai vulnerabile, inclusiv prin asigurarea unor locuințe de urgență pentru persoanele fără adăpost. Statele membre ar trebui să acorde, în reformele lor, o atenție deosebită investițiilor în renovarea locuințelor rezidențiale și sociale și mării accesului la locuințe de calitate, accesibile din punctul de vedere al costurilor, sau la ajutor pentru locuință.

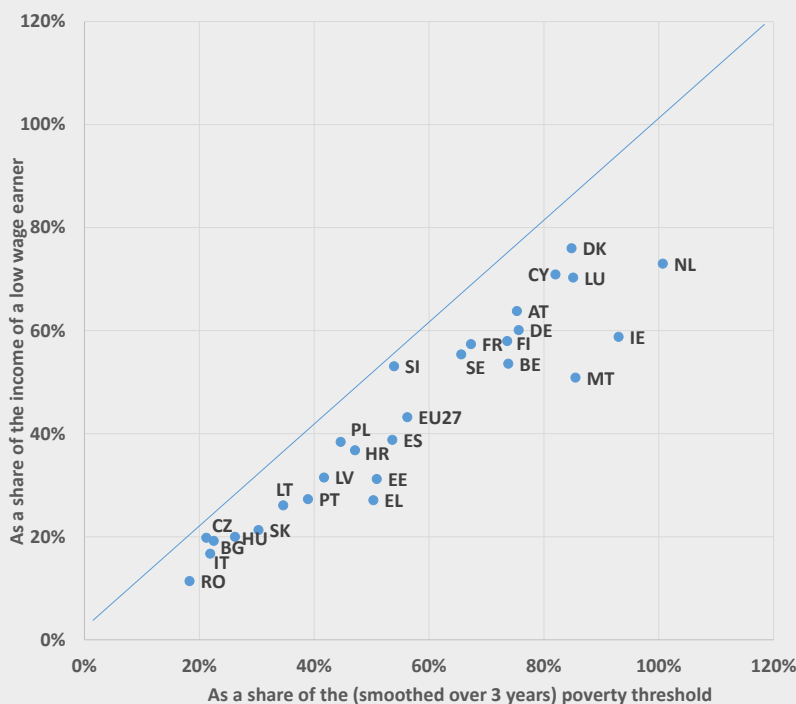
26. **Criza provocată de pandemia de COVID-19 reafirmă cu putere importanța sistemelor de protecție socială și rolul acestora în atenuarea efectelor economice și sociale ale unei activități economice reduse.** Este probabil ca numărul de persoane care vor recurge la indemnizații de șomaj și alte forme de sprijin pentru venit să crească în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19, care pune la încercare capacitatea sistemelor noastre de protecție socială. Țările au prelungit și extins sistemele existente și au relaxat temporar condițiile de eligibilitate, sfera de acoperire a acestora fiind temporar extinsă. Într-o fază de redresare sunt necesare eforturi susținute pentru menținerea și consolidarea protecției sociale pentru toți într-un mod durabil. Pornindu-se de la răspunsul la criză, protecția lucrătorilor independenți și a lucrătorilor atipici ar trebui îmbunătățită în continuare în mod structural, în conformitate cu Recomandarea privind accesul la protecție socială. Reformele ar trebui să abordeze, printre altele, acoperirea, caracterul adecvat, transferabilitatea drepturilor de protecție socială, transparența sistemelor, precum și sprijinul pentru integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor care pot lucra.

### În majoritatea statelor membre, nivelul venitului minim se situează sub pragul de sărăcie

În medie,  
transferurile sociale  
(excluzând pensiile)  
reduc sărăcia cu  
**32,4 %**

**63,9 %**  
din populația UE  
expusă riscului de  
sărăcie a primit un  
tip de prestație în  
2018

Venitul net al beneficiarilor de venit minim (anul realizării venitului: 2018)



Sursă: calcule efectuate pe baza datelor OCDE și Eurostat.

27. **Pandemia de COVID-19 a exercitat o presiune fără precedent asupra sistemelor de sănătate și de îngrijire pe termen lung ale statelor membre.** Capacitatea de reacție la situații de criză a sistemelor noastre de sănătate a fost deseori pusă sub presiune, iar provocările structurale existente în ceea ce privește eficacitatea, accesibilitatea și reziliența sistemului de sănătate s-au accentuat. Printre aceste provocări se numără, de exemplu, insuficiența finanțării investițiilor în domeniul sănătății (inclusiv în domeniul pregătirii pentru situații de criză și al răspunsului la acestea), caracterul limitat al coordonării și al integrării asistenței medicale, natura slabă a asistenței medicale primare, persistența obstacolelor în calea accesului la asistență medicală și nesatisfacerea nevoilor de asistență medicală. Dificultățile de acest fel au afectat puternic persoanele cele mai vulnerabile. După cum s-a menționat mai sus, pandemia a pus în evidență, de asemenea, deficitul din anumite profesii din domeniul sănătății și necesitatea de adaptare sau de îmbunătățire a condițiilor de muncă și a competențelor acestora. Reformele ar trebui să vizeze, în special, consolidarea capacităților de asistență medicală din statele membre (în special capacitatea de gestionare a creșterii bruște a numărului de pacienți și capacitatea de gestionare a crizelor), îmbunătățirea coordonării dintre asistența medicală spitalicească, asistența medicală ambulatorie și asistența medicală primară, perfecționarea și recalificarea lucrătorilor din domeniul sănătății și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale acestora, serviciile de sănătate digitale și reducerea plăților directe. Sistemele de îngrijire pe termen lung au fost, de asemenea, puternic afectate de pandemie, dată fiind vulnerabilitatea ridicată a utilizatorilor și a personalului lor la COVID-19. Au trecut în prim plan o serie de provocări pentru sistemele de îngrijire pe termen lung – de la situații dificile pentru lucrători și persoanele care asigură servicii informale de îngrijire la discontinuitatea serviciilor și probleme de capacitate. Reformele ar trebui să cuprindă, printre altele, măsuri preventive, cum ar fi îmbătrânirea activă și în condiții bune de sănătate, și măsuri reactive, cum ar fi instituirea unor servicii de sănătate și de asistență socială integrate în mod corespunzător și extinderea accesului la serviciile de îngrijire la domiciliu și la serviciile de sănătate comunitare, în special, și a acoperirii acestora, perfecționarea și recalificarea forței de muncă și îmbunătățirea condițiilor sale de muncă, sprijinind totodată serviciile integrate de îngrijire și viața independentă.

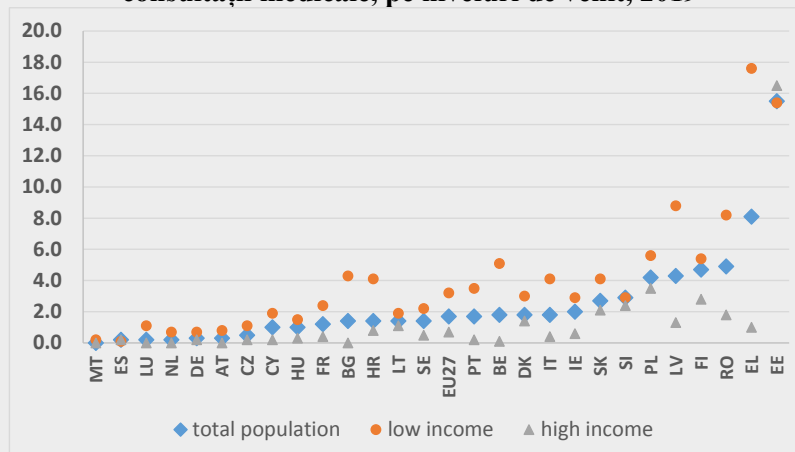
## În mai multe state membre, nivelurile veniturilor afectează accesul la asistență medicală

**1,7 %**

din populația UE a raportat **nevoi medicale nesatisfăcute** în 2019, înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19

în **12 state membre** plățile directe depășesc **20 % din cheltuielile de sănătate**

Nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de consultații medicale, pe niveluri de venit, 2019



Sursă: calcule efectuate pe baza datelor Eurostat.

28. **Evoluția demografică creează în continuare provocări pe termen lung pentru sistemele de pensii.** Adecvarea pensiilor a rămas în general stabilă în 2019. Veniturile din pensii s-au deteriorat ușor în raport cu veniturile din muncă, în timp ce proporția persoanelor în vârstă care suferă de deprivare materială severă a continuat să scadă. Decalajul de gen la nivelul pensiilor continuă să fie mare, deși s-a redus treptat în ultimii zece ani. Impactul crizei asupra ocupării forței de muncă și a veniturilor din muncă, în special pentru lucrătorii atipici și lucrătorii independenți, se adaugă la riscurile existente pentru adecvarea pensiilor pe termen lung. Reformele ar trebui să vizeze crearea unor sisteme de pensii favorabile incluziunii și durabile, asigurarea unui acces adecvat pentru bărbați și femei deopotrivă și pentru persoanele cu diferite tipuri de contracte și din diferite activități economice, asigurându-se, în același timp, un venit adecvat la o vârstă înaintată.

29. **Statele membre ar trebui să ia măsuri pentru a aborda provocările legate de ocuparea forței de muncă, de competențe și de politica socială, identificate în prezentul raport comun privind ocuparea forței de muncă.** Analiza prezentată în raport evidențiază o serie de domenii prioritare pentru reforme și investiții. Acestea ar trebui să vizeze promovarea creării de locuri de muncă, facilitarea tranziției de la șomaj la încadrarea în muncă și dintr-un sector în altul, îmbunătățirea rezilienței economice și sociale și atenuarea impactului crizei asupra ocupării forței de muncă și asupra domeniului social. Finanțarea UE, inclusiv prin intermediul Fondului social european (cu resursele suplimentare puse la dispoziție prin REACT-UE), al Fondului social european Plus și al Mecanismului de redresare și reziliență, creat de curând, oferă sprijin statelor membre pentru accelerarea punerii în aplicare a măsurilor de politică în aceste domenii. În conformitate cu orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă, statele membre sunt invitate:

- a) să păstreze în vigoare schemele privind reducerea timpului de muncă și alte măsuri de preservare a locurilor de muncă atât timp cât este necesar și să le asocieze cu programe de perfecționare/recalificare; de îndată ce condițiile o permit, să introducă un sprijin pentru redistribuirea forței de muncă (de exemplu, prin intermediul unor stimulente pentru angajare bine concepute și prin formare), în special în direcția economiei verzi și digitale, protejând lucrătorii pe durata tranziției;
- b) să se asigure că mediile de lucru sunt sigure și bine adaptate la noile cerințe de distanțare fizică și că formulele flexibile de lucru sunt disponibile;
- c) să mărească sprijinul pentru piața forței de muncă și posibilitățile de recalificare și perfecționare pentru a aborda creșterea șomajului în rândul tinerilor, mai ales prin sprijinirea ucenicilor și stagiilor de calitate (în special în cadrul IMM-urilor), a stimulentei pentru angajare, a infrastructurii de învățare, a tehnologiei și a echipamentelor;
- d) să consolideze măsurile de politici active în domeniul pieței forței de muncă pentru a răspunde mai bine condițiilor de pe piața forței de muncă și a promova angajarea de forță de muncă și activitatea independentă; să investească în serviciile publice de ocupare a forței de muncă, mai ales pentru a mări capacitatea acestora, pentru a moderniza infrastructura lor TIC, pentru a consolida sistemele de stabilire a profilurilor, a consolida politicile și programele de monitorizare și de evaluare, precum și pentru a oferi personalului competențe adecvate;
- e) să promoveze negocierile colective și dialogul social; dacă în legea lor este prevăzut un salariu minim, să asigure condiții pentru stabilirea la niveluri adecvate a acestuia, prin criterii transparente și previzibile și prin actualizări efectuate cu regularitate și la timp, precum și cu implicarea efectivă a partenerilor sociali;

- f) să efectueze o reformă a reglementărilor referitoare la piața forței de muncă, precum și a sistemelor de impozite și de prestații sociale, pentru a se asigura că se reduce segmentarea pieței forței de muncă și că redresarea va stimula locurile de muncă de calitate, precum și pentru a garanta că lucrătorii care își desfășoară activitatea în forme atipice de muncă și lucrătorii independenți dobândesc acces la protecție socială;
- g) să investească în recalificare și perfecționare, în special în domeniul competențelor digitale, consolidând sistemele EFP și promovând educația și formarea continuă, sprijinind parteneriatele public-privat la scară largă între mai multe părți interesate, în cadrul Pactului privind competențele, oferind stimulente mai mari întreprinderilor și lucrătorilor, pentru ca aceștia să se implice în activități de perfecționare și recalificare, realizând investiții în infrastructură și echipamente, inclusiv în domeniul digital, precum și sprijinind cadrele didactice și formatorii; să asigure accesul egal la educație și formare;
- h) să investească în sisteme adecvate și durabile de protecție socială pentru toți, sprijinind reformele pentru menținerea și consolidarea nivelurilor de protecție și îmbunătățind protecția persoanelor care nu beneficiază de o protecție suficientă sau nu sunt acoperite; să asigure prestații adecvate, transferabilitatea drepturilor, accesul la servicii de calitate și sprijinul pentru integrarea pe piața forței de muncă a persoanelor apte de muncă; să investească în calitatea și accesibilitatea serviciilor de educație și îngrijire timpurie a copilului (ECEC) și a serviciilor de îngrijire pe termen lung; să evalueze impactul distribuțional al politicilor;
- i) să investească în renovarea locuințelor rezidențiale și sociale; să faciliteze accesul la locuințe de calitate, accesibile din punctul de vedere al costurilor, la locuințe sociale sau la ajutor pentru locuință, după caz;
- j) să investească în capacitatea sistemului de sănătate, inclusiv în capacitatea de gestionare a creșterii bruște a numărului de pacienți, în asistența medicală primară, în coordonarea îngrijirilor acordate, în personalul medical și în e-sănătate; să reducă plățile directe, să îmbunătățească acoperirea medicală și să promoveze perfecționarea și recalificarea lucrătorilor din domeniul sănătății.

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

Prezenta secțiune cuprinde o imagine de ansamblu asupra pieței forței de muncă și asupra tendințelor și provocărilor sociale din Uniunea Europeană <sup>3</sup> la nivel agregat.

### 1.1 Tendințe ale pieței forței de muncă

**Creșterea economică a continuat să susțină crearea de locuri de muncă în 2019, deși într-un ritm mai lent decât în anii precedenți.** În al patrulea trimestru al anului 2019, numărul de persoane încadrate în muncă era de 209,5 milioane în UE-27 (cu 1,9 milioane mai mare decât în T4-2018), acesta fiind cel mai înalt nivel atins vreodată. Lucrătorii în vârstă și lucrătorii cu înaltă calificare au continuat să fie principalii factori ai creșterii ocupării forței de muncă în această perioadă, contribuind la creșterea ratei generale de ocupare a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, care a ajuns la 73 % în 2019. Șomajul a atins o minimă record de 6,5 % în al patrulea trimestru al anului 2019. Șomajul în rândul tinerilor și șomajul de lungă durată erau, de asemenea, în scădere, deși se mențin la niveluri ridicate în unele state membre.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a inversat tendința pozitivă înregistrată în domeniul ocupării forței de muncă în ultimii șase ani în UE-27.** Recesiunea economică declanșată de pandemie a avut un impact puternic asupra pieței forței de muncă. Ocuparea totală a forței de muncă a scăzut într-un ritm accelerat în primele două trimestre ale anului 2020, ajungând la 203,3 milioane în al doilea trimestru din 2020. Această scădere cu aproximativ 6,2 milioane (sau 3 %) a numărului de persoane încadrate în muncă reprezintă cea mai mare scădere de-a lungul a două trimestre consecutive observată din 1995 <sup>4</sup>. Ocuparea totală a forței de muncă a înregistrat apoi o ușoară creștere, până la 205,2 milioane, în T3-2020. La nivel anual, după ce a crescut cu 1 % în 2019, ocuparea totală a forței de muncă ar urma, conform prognozelor, să scadă cu 4,5 % în 2020 și apoi să crească cu 1,8 % în 2021 <sup>5</sup>, existând importante riscuri de evoluție negativă a acestor prognoze, care depind de modul în care va evolua pandemia.

<sup>3</sup> Dacă nu se menționează altceva, de-a lungul întregului raport este vorba de UE-27.

<sup>4</sup> Cifrele privind ocuparea totală a forței de muncă provin din conturile naționale (conceptul de la nivel național), celelalte cifre provenind din datele anchetei asupra forței de muncă. În prezenta secțiune sunt utilizate cifre trimestriale ajustate sezonier.

<sup>5</sup> Comisia Europeană, *Previziuni economice europene, toamna anului 2020*, Documentul instituțional 136, 2020.

**Ocuparea persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani a scăzut, în ciuda răspunsului rapid în materie de politici și a măsurilor luate pentru limitarea pierderii de locuri de muncă.** În 2019, rata de ocupare a forței de muncă în UE-27 a continuat să crească, ajungând la o medie de 73,1 % (72,7 % în zona euro), cu 0,7 puncte procentuale mai mult decât în 2018 (atât pentru UE, cât și pentru zona euro; Figura 1) Cu toate acestea, după ce a atins un vârf de 73,3 % în T2-2019, această rată a început să scadă lent în a doua parte a anului. La declanșarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, rata de ocupare a forței de muncă a scăzut la 72,1 % în T2-2020, fiind astfel cu 1 punct procentual mai mică decât în T4-2019 și cu 1,2 puncte procentuale sub nivelul observat în T2-2019. Rata de ocupare a forței de muncă s-a situat apoi la 72,4 % în T3-2020. În zona euro, scăderea a fost mai vizibilă, rata de ocupare a forței de muncă ajungând la 71,5 % în T2-2020 și fiind astfel cu 1,1 puncte procentuale și, respectiv, 1,4 puncte procentuale mai mică decât în T4-2019 și, respectiv, T2-2019. Rata de ocupare a femeilor a înregistrat o scădere aproximativ similară (cu 1 punct procentual atât în UE-27, cât și în zona euro) cu cea a bărbaților (cu 1 punct procentual și, respectiv, 1,2 puncte procentuale), deși diferența se menține, în general, la nivelurile existente înainte de pandemie (aceasta a fost de 11,7 puncte procentuale în 2019 și rămâne apropiată, la 11,5 puncte procentuale, în T3-2020). După șase ani de evoluții pozitive în direcția obiectivului de 75 % fixat în Strategia Europa 2020,<sup>6</sup> rata ocupării forței de muncă a început să se îndepărteze de acesta, iar în ceea ce privește noile evoluții din activitatea economică și repercusiunile aferente asupra ocupării forței de muncă continuă să existe un grad ridicat de incertitudine<sup>7</sup>.

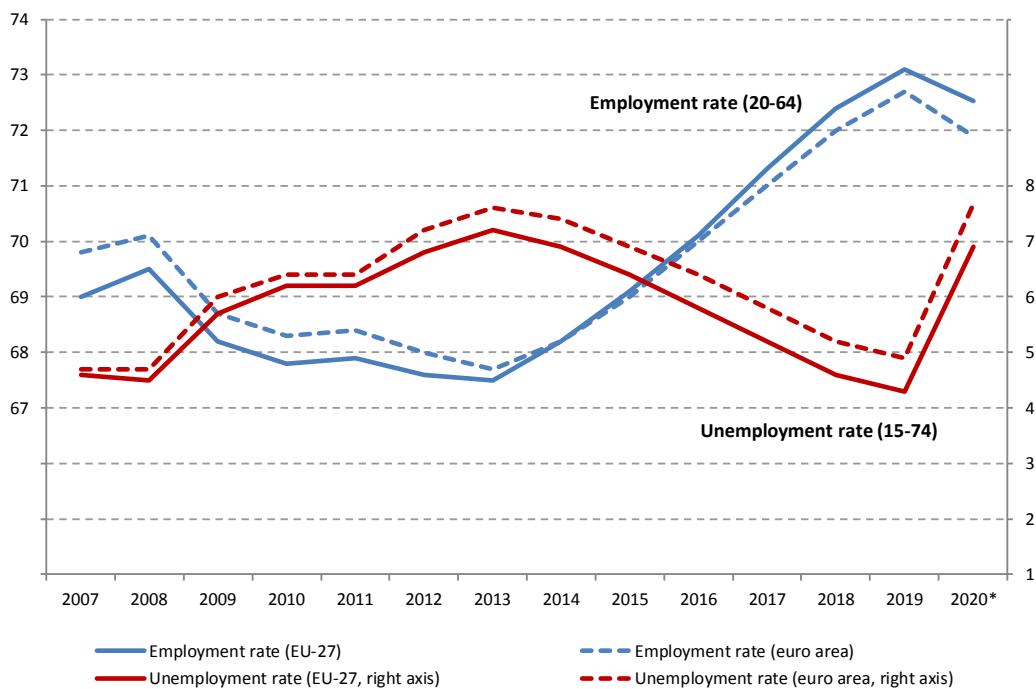
---

<sup>6</sup> De precizat că obiectivul de 75 % pentru rata de ocupare a forței de muncă (a persoanelor cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) a fost stabilit pentru o componentă diferită a UE (cu Regatul Unit și fără Croația) în cadrul Strategiei Europa 2020.

<sup>7</sup> În raportul anual referitor la rezultatele privind ocuparea forței de muncă din 2020 și în raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă, elaborate de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO), se estimează că numărul de persoane ocupate în UE-27 va crește cu 4,4 % în 2020, înainte de a scădea din nou în 2021 (pe baza previziunilor economice ale Comisiei din primăvara anului 2020).

**Figura 1: Pandemia a generat un șoc major pe piața forței de muncă, întrerupând seria de rezultate pozitive înregistrate pe o perioadă de șase ani.**

Rata ocupării forței de muncă și rata șomajului în UE-27 și în zona euro



\*media valorilor din T1-2020, T2-2020 și T3-2020, ajustată sezonier.

Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă.

**Criza a generat un impact moderat asupra ratelor șomajului din Europa, în comparație cu amploarea șocului asupra PIB-ului** <sup>8</sup>. Rata șomajului a continuat să scadă în cursul anului 2019 atât în UE, cât și în zona euro (Figura 1). În T3-2020, rata șomajului în cadrul populației active era de 7,4 %, cu 0,9 puncte procentuale deasupra nivelului din T4-2019 (cel mai scăzut nivel înregistrat vreodată în UE-27) și tot cu 0,9 puncte procentuale deasupra nivelului din T3-2019. În zona euro rata șomajului a fost mai ridicată, situându-se la 8,3 % în T3-2020, cu 1 punct procentual deasupra celei înregistrate în T4-2019 și în T3-2019. La o analiză defalcată pe categorii de vârstă, diferențele sunt însă mai vizibile. Rata șomajului a crescut în special în rândul tinerilor (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani), după ce în 2019 a înregistrat o scădere față de anul precedent. Între T4-2019 și T3-2020, aceasta a crescut cu 2,9 puncte procentuale, atât în UE-27, cât și în zona euro. În aceeași perioadă, rata șomajului a crescut mai puțin semnificativ în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 74 de ani (0,3 puncte procentuale și, respectiv, 0,2 puncte procentuale). Din analiza datelor lunare reiese că rata generală armonizată a șomajului a crescut de la izbucnirea pandemiei, ajungând la 7,8 % în UE-27 (8,7 % în zona euro) în luna iulie a anului trecut, pentru a scădea apoi la 7,5 % (8,3 % în zona euro) în noiembrie. Drept urmare, numărul de persoane aflate în șomaj în UE-27 în acel moment era de 15,9 milioane și, respectiv, cu aproximativ 1,8 milioane mai mare decât în aceeași lună a anului 2019 (13,6 milioane și, respectiv, cu 1,4 milioane mai mare în zona euro). Pentru acest răspuns stagnant al șomajului ar putea exista două motive principale. În primul rând, reducerea semnificativă a numărului de ore lucrate pe persoană încadrată în muncă (datorată în principal adoptării rapide a unor măsuri de reducere a timpului de muncă) și restricțiile în materie de concediere, impuse în mai multe state membre, au contribuit la limitarea pierderii de locuri de muncă. În al doilea rând, gravitatea șocului economic a determinat un număr mare de șomeri să devină inactivi (efectul de „lucrător descurajat”). Există însă o eterogenitate semnificativă între statele membre (a se vedea Figura 2 și secțiunea 3.1.1). Situat la 2 % din populația activă în T2-2020, șomajul de lungă durată a atins cel mai scăzut nivel din toate timpurile în UE-27 (2,3 % în zona euro). Impactul potențial al crizei asupra acestui indicator va fi vizibil cu întârziere, însă a putut fi deja observată o ușoară creștere în T3-2020 (2,4 % în UE-27 și 2,8 % în zona euro).

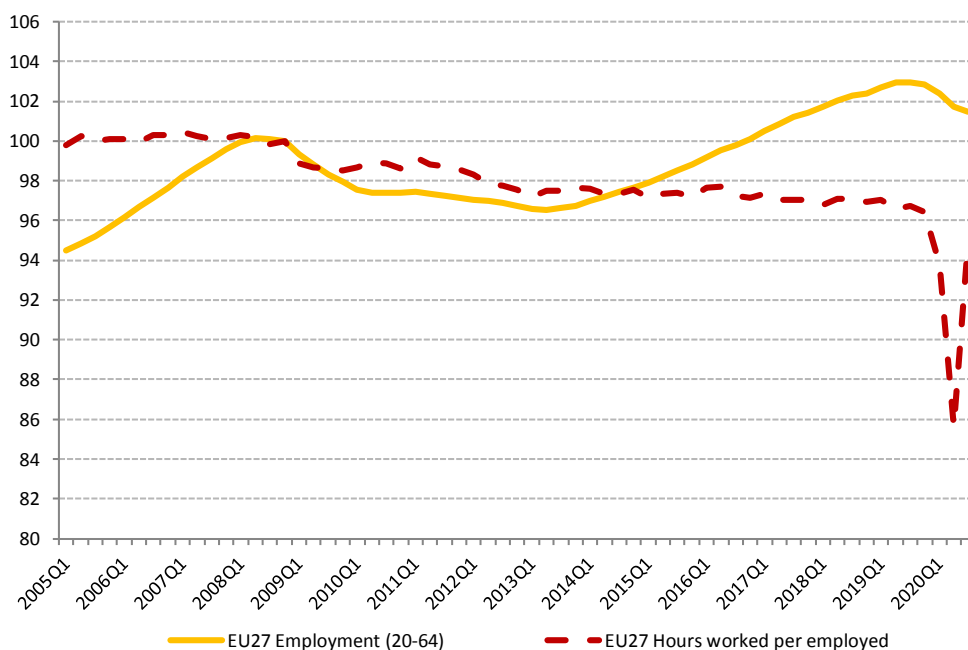
---

<sup>8</sup> Pentru detalii, a se vedea *Employment and Social Developments in Europe, Annual review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa) (disponibil la adresa: <https://europa.eu/MM76mf>) și *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa).

**Numărul total de ore lucrate a înregistrat o scădere drastică, legată în principal de adoptarea unor măsuri de limitare a răspândirii, în vederea combaterii pandemiei.** Pandemia de COVID-19 a întrerupt tendința pozitivă începută odată cu redresarea în 2013. Numărul total de ore lucrate în economie a crescut, atingând un vârf de aproximativ 85 de miliarde EUR în al patrulea trimestru al anului 2019. Apoi a scăzut brusc (de la un trimestru la altul) cu 3,1 % în T1-2020 și cu 10,7 % în T2-2020, pentru a crește apoi cu 11,9 % în T3-2020. Numărul de ore lucrate pe persoană încadrată în muncă în UE-27, care se înscria deja într-o tendință descrescătoare (Figura 2), a scăzut cu 2,8 % în T1-2020 și cu 8,7 % în T2-2020, pentru a crește apoi cu 10,9 % în T3-2020 (variații de la un trimestru la altul). Scăderea drastică din primele două trimestre ale anului 2020 se datorează în mare măsură recurgerii pe scară largă la scheme privind reducerea timpului de muncă sau de șomaj tehnic, însoțite de restricții în materie de concediere, care au fost impuse de mai multe state membre pentru a ajuta la prezervarea ocupării forței de muncă. Perturbarea ocupării forței de muncă, cauzată de pandemie, ar putea avea însă un impact susținut asupra numărului de ore lucrate. Tendințele pe termen lung – cum ar fi cota ridicată de lucru cu fracțiune de normă, lucrul la cerere pe platforme digitale și deplasarea profesională mai structurală spre sectoare cu o utilizare mai puțin intensivă a forței de muncă – ar putea exacerba această tendință.

**Figura 2: Tendințele în materie de ocupare a forței de muncă și de ore lucrate au fost grav afectate de pandemie**

Creșterea ocupării forței de muncă (20-64 de ani) și a numărului de ore lucrate pe angajat în UE-27 (variație cumulativă până în T3-2020, date trimestriale – indice T4-2008 = 100)

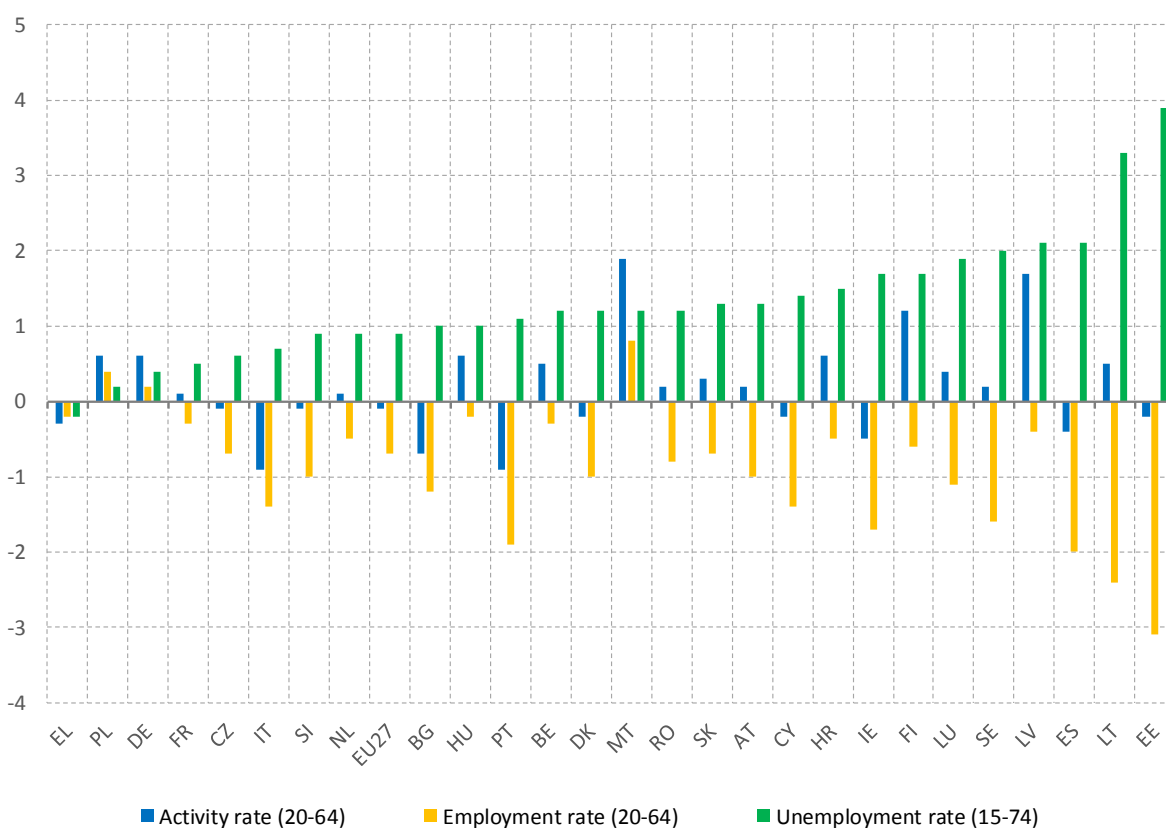


Sursă: Eurostat, conturile naționale, date ajustate sezonier și calendaristic (calculare efectuate de DG EMPL).

**Participarea pe piața forței de muncă a scăzut drastic în timpul pandemiei.** După ce a atins un vârf de 78,5 % în UE-27 și de 78,8 % în zona euro în T2-2019, rata de activitate pentru categoria de vârstă 20-64 de ani a scăzut la 77,2 % pentru ambele valori agregate în T2-2020, pentru a-și reveni apoi parțial, la 78 % și, respectiv, 78,1 %, cu diferențe semnificative de la o țară la alta. Ratele de activitate au scăzut, împreună cu ratele de ocupare a forței de muncă, în majoritatea statelor membre (a se vedea Figura 3 și capitolul 3.1). Această scădere nu a fost caracterizată de diferențe de gen considerabile (- 1,4 puncte procentuale în UE-27 și - 1,9 puncte procentuale în zona euro pentru bărbați, față de - 1,5 puncte procentuale și, respectiv, - 1,8 puncte procentuale pentru femei). Scăderea a afectat totuși într-o mai mare măsură grupurile mai tinere (15-24 de ani) decât lucrătorii în vârstă (55-64 de ani).

### Figura 3: Impactul pandemiei s-a resimțit diferit în statele membre

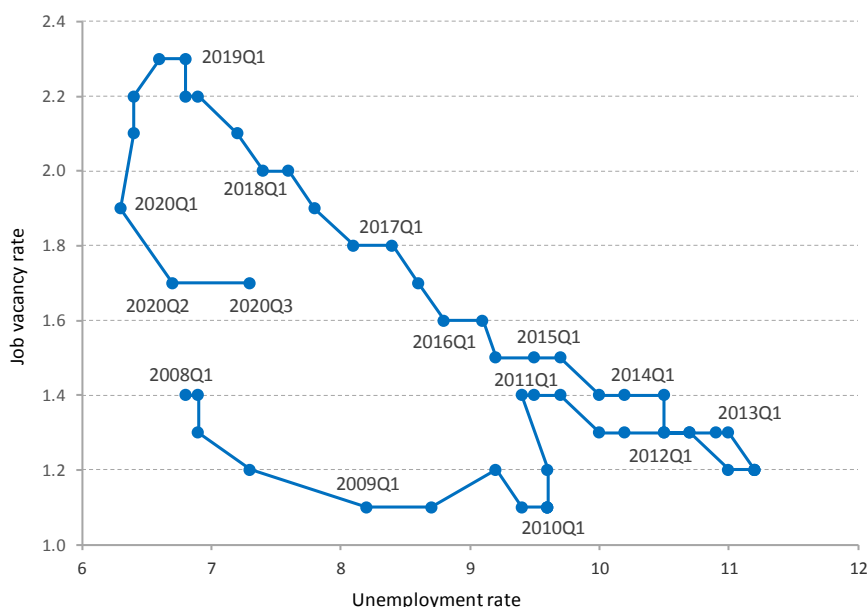
Rata de ocupare a forței de muncă, rata șomajului și rata de activitate în UE-27: variația cumulativă (în puncte procentuale) între T4-2019 și T3-2020



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Date ajustate sezonier, nu calendaristic.

**Rata locurilor de muncă vacante a prezentat o scădere semnificativă, care începuse deja înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19**<sup>9</sup>. Curba Beveridge<sup>10</sup> (Figura 4) indică o scădere puternică a numărului de locuri de muncă vacante, alături de o ușoară creștere a șomajului (în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 74 de ani). În UE-27, rata locurilor de muncă vacante a fost de 1,7 % atât în al doilea, cât și în al treilea trimestru al anului 2020, în scădere de la 1,9 % în T1-2020 și de la 2,3 % în T2-2019. Aceste evoluții recente au întrerupt șirul de creșteri moderate, dar constante, observate în ceea ce privește rata locurilor de muncă vacante între 2014 și începutul anului 2019 (de la 1,3 în T1-2014 la 2,3 în T1-2019), înainte de criză. În acest nou context, se așteaptă ca îmbunătățirea corelației dintre lucrători și locurile de muncă să joace un rol esențial în crearea unor piețe ale forței de muncă reziliente și competitive (a se vedea secțiunea 3.3). Deși, în ceea ce privește cererea de forță de muncă, situația diferă în mod substanțial de la un stat membru la altul, capacitatea de identificare a variațiilor nevoilor în materie de competențe și de pregătire pentru aceste variații va avea o influență importantă asupra evoluției ratei locurilor de muncă vacante după criză<sup>11</sup>.

**Figura 4: Numărul de locuri de muncă vacante scade, în timp ce șomajul crește moderat**  
Curba Beveridge pentru UE-27, 2008-2020, date trimestriale



Sursă: Eurostat, Ancheta UE supra forței de muncă și statistici referitoare la locurile de muncă vacante.

Notă: date ajustate sezonier (cu excepția ratei locurilor de muncă vacante pentru 2008 și 2009).

<sup>9</sup> Rata locurilor de muncă vacante reprezintă procentul posturilor vacante totale, exprimat ca procent din posturile ocupate și vacante.

<sup>10</sup> Curba Beveridge este o reprezentare grafică a relației dintre șomaj și locurile de muncă vacante măsurate de un indicator (rata posturilor vacante sau, ca în cazul de față, un indicator al deficitului de forță de muncă).

<sup>11</sup> A se vedea Comisia Europeană (2020), *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa 2020).

**Șocul economic a afectat ocuparea forței de muncă în toate sectoarele, deși se observă diferențe importante între activitățile economice.** Toate activitățile economice, cu excepția construcțiilor, informației și comunicațiilor și administrației publice (clasificarea NACE Rev.2), au prezentat o reducere a ocupării forței de muncă între T3-2019 și T3-2020. În termeni absoluți, „comerțul cu ridicata și cu amănuntul, cazarea și transporturile” au fost cele mai afectate activități din UE-27 (cu 1,9 milioane mai puține persoane încadrate în muncă față de T3-2019; o reducere cu 3,8 %), urmate de „activități profesionale, științifice și tehnice” (și anume servicii administrative și de asistență), cu 0,8 milioane mai puține persoane încadrate în muncă față de T3-2019 (o reducere cu 3,2 %). În termeni relativi, următorul sector care a înregistrat cele mai mari reduceri este „agricultură, silvicultură și pescuit” (cu 3,6 %). În cazul agriculturii, este posibil ca impactul pandemiei asupra ocupării forței de muncă să fi accelerat tendința descendentă pe termen lung. Numărul de persoane încadrate în muncă în domeniul construcțiilor a înregistrat totuși o creștere de 1,2 % în comparație cu T3-2019.

**Tinerii sunt printre cei mai afectați de deteriorarea pieței muncii, deși există diferențe semnificative de la un stat membru la altul.** În 2019, rata de ocupare a tinerilor (15-24 de ani) a crescut la 33,5 % în UE-27, cu 0,6 puncte procentuale mai mult decât în 2018 (34 % și 0,6 puncte procentuale în zona euro). La începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19, această rată a scăzut cu 1,5 puncte procentuale în T3-2020 față de același trimestru din anul precedent, ajungând la 31,3 % (- 1,3 puncte procentuale în zona euro, ajungând la 32 % în T3-2020). Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), care atinsese anterior o minimă în 2019, a crescut cu 2,9 puncte procentuale atât în UE-27, cât și în zona euro între T4-2019 și T3-2020. În total, 3,1 milioane de tineri se aflau în șomaj în UE în T3-2020, iar acest număr crește la 5 milioane dacă se ia în calcul totalul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET). Rata NEET trimestrială a crescut la 10,8 % în UE și, respectiv, la 11 % în zona euro în T3-2020 (de la o minimă de 9,8 % și, respectiv, 9,9 % în T2-2019).

**Lucrătorii în vârstă au făcut mai bine față impactului pandemiei, din punctul de vedere al rezultatelor pe piața forței de muncă.** Rata de activitate a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) a continuat să crească în cursul anului 2019. Aceasta era de 63 % în T3-2020, cu 0,7 puncte procentuale deasupra valorii din T2-2019 și cu 9,6 puncte procentuale deasupra valorii din T3-2013, când a început redresarea precedentă. Rata șomajului (55-74 de ani) a rămas stabilă, la niveluri scăzute (4,9 % în T3-2020 și 4,4 % în T2-2020 față de 4,8 % în T2-2019). În schimb, rata de ocupare a forței de muncă (55-64 de ani), care se situa la 59,7 % în T3-2020 (după o creștere constantă cu 10,6 puncte procentuale din T3-2013), a rezistat relativ mai bine decât în cazul altor categorii de vârstă, neînregistrând nicio schimbare față de, spre exemplu, T1-2020 (în timp ce rata de ocupare a forței de muncă în rândul tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani a scăzut cu 1,5 puncte procentuale în aceeași perioadă). Rata de ocupare a adulților (25-54 de ani) a scăzut cu 0,8 puncte procentuale, ceea ce a determinat o rată de ocupare de 79,8 % în T3-2020.

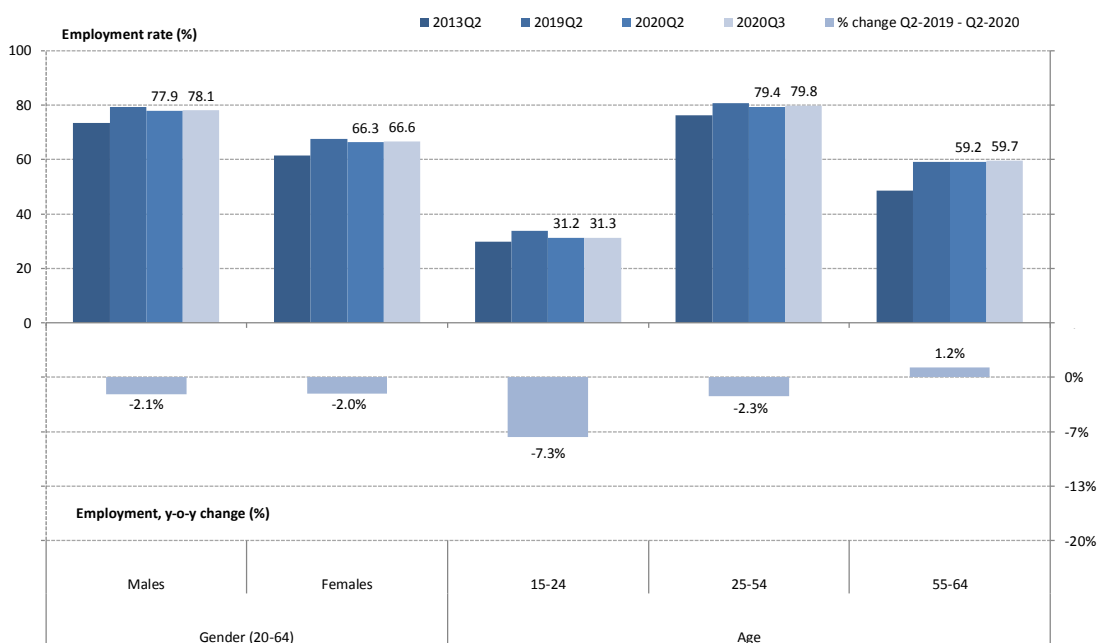
**Rata de ocupare a femeilor a fost afectată de șocul produs de pandemia de COVID-19 într-o măsură ușor mai mică decât rata de ocupare a bărbaților, însă diferențele de gen persistă și necesită o monitorizare continuă.** În 2019, rata de ocupare a femeilor a crescut la 67,3 %, cu 0,8 puncte procentuale față de anul precedent. În T3-2020, rata de ocupare a femeilor a înregistrat o scădere (-0,6 puncte procentuale față de T3-2019) mai moderată decât rata de ocupare a bărbaților (-0,9 puncte procentuale). Aceste evoluții recente nu au redus însă în mod semnificativ disparitatea de gen în ocuparea forței de muncă, care în T3-2020 a fost de 11,5 puncte procentuale (puțin mai mică decât diferența de 11,8 puncte procentuale înregistrată în T3-2019). Impactul crizei asupra rezultatelor în materie de ocupare a forței de muncă în funcție de gen necesită o monitorizare atentă, întrucât reducerea acestei disparități s-ar putea datora mai degrabă unui impact mai semnificativ și temporar al pandemiei asupra ocupării bărbaților decât unei implicări sporite a femeilor pe piața forței de muncă. Disparitatea de la nivelul ocupării forței de muncă s-a situat la 11,8 puncte procentuale în cazul femeilor cu vârste cuprinse între 25 și 49 de ani în T3-2020, crescând la 13,3 puncte procentuale în cazul femeilor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani. Disparitatea a fost de 22,1 puncte procentuale în cazul femeilor cu slabă calificare în 2019, semnificativ mai mare decât în cazul femeilor cu o calificare medie (12,1 puncte procentuale) și al femeilor cu înaltă calificare (6,4 puncte procentuale).

**Rata de ocupare a persoanelor născute în afara UE a fost puternic afectată de pandemie.** Înainte de criză, acest indicator (în categoria de vârstă 20-64 de ani) a crescut constant până în 2019. El a scăzut apoi la 62,7 % în T3-2020 (cu 2,3 puncte procentuale față de T3-2019), ceea ce corespunde unei scăderi absolute de 1,5 milioane de persoane (de la 16,5 milioane în T3-2019 la 15 milioane în T3-2020) și unei scăderi relative de aproape 9 %.

**Deși se află în scădere, numărul de lucrători în raporturi de muncă atipice continuă să fie considerabil, ceea ce implică o vulnerabilitate individuală și socială la ajustările pieței forței de muncă.** Din numărul total de persoane încadrate în muncă (15-64 de ani) în UE-27 în 2019 (167 de milioane), aproape 85 % erau angajate pe baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată (+ 1,3 % față de 2018), în timp ce restul de 25,2 milioane erau angajate pe baza unui contract de muncă pe durată determinată (- 1,3 % față de 2018). Scăderea numărului de lucrători temporari a fost accentuată de pandemie. Aproximativ 21,5 milioane de lucrători (15-64 de ani; date ajustate sezonier) erau angajați pe baza unor contracte temporare în UE-27 în T3-2020, în scădere cu 3,2 milioane față de anul precedent. Drept urmare, proporția de contracte temporare din ocuparea totală a forței de muncă a scăzut la 11,2 % în T3-2020 (cu 1,5 puncte procentuale față de același trimestru din anul precedent). Această proporție continuă să fie ușor mai ridicată în zona euro, unde se situează la 11,9 %. Proporția lucrătorilor cu fracțiune de normă (15-64 de ani) din ocuparea totală a forței de muncă a scăzut cu 1,2 puncte procentuale (ajungând la 17,1 % în T3-2020) și într-un mod mai pronunțat în zona euro (cu 1,5 puncte procentuale). Din aceasta, proporția lucrătorilor cu fracțiune de normă *involuntari* a scăzut cu 1,5 puncte procentuale între 2018 și 2019 și este în prezent cu 6,2 puncte procentuale mai mică decât vârful atins în 2014 (32,7 %), cu o cifră ușor mai ridicată în zona euro (26,9 % în 2019). Numărul de persoane încadrate în muncă care au un al doilea loc de muncă a continuat să crească în mod constant în 2019 (8,2 milioane de persoane în 2019, față de 7,8 milioane în 2014).

### Figura 5: Diferențele observate în ceea ce privește impactul crizei, pe genuri și categorii de vârstă

Ratele de ocupare a forței de muncă (conceptul național), pe genuri și categorii de vârstă din UE-27, date ajustate sezonier



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă.

**Nivelul de instruire rămâne esențial pentru îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a rezultatelor pe piața forței de muncă.** Înainte de pandemie, numărul de persoane încadrate în muncă (25-64 de ani) cu studii superioare a continuat să crească în mod constant (cu 0,5 puncte procentuale între 2018 și 2019), ceea ce a condus la o rată corespunzătoare de ocupare de 86,2 %. În T3-2020, rata de ocupare a absolvenților de învățământ terțiar s-a situat la 85,2 % (cu 0,7 puncte procentuale sub cea din T3-2019). Rata de ocupare a lucrătorilor cu o calificare medie (și anume a persoanelor absolvente de învățământ liceal) a fost de 76,5 % în 2019 și de 75,8 % în T3-2020. În termeni anuali, aceasta reprezintă o creștere cu 0,5 puncte procentuale față de 2018 și cu 4,7 puncte procentuale față de 2014. Aceste evoluții reflectă faptul că cererea de forță de muncă s-a deplasat treptat spre niveluri mai înalte de competențe, inclusiv competențe digitale. Această tendință a fost deseori corelată cu o medie mai ridicată a nivelului de competențe în rândul noilor grupuri care intră pe piața forței de muncă <sup>12</sup>. Proporția lucrătorilor cu slabă calificare (și anume a persoanelor absolvente de învățământ liceal sau cu un nivel de instruire inferior) a crescut cu 0,7 puncte procentuale în 2019 (și cu 1 punct procentual între 2017 și 2018). În 2019, rata de ocupare a acestui grup a fost de 56,3 %. În termeni trimestriali, rata de ocupare a forței de muncă s-a situat, pentru această categorie, la 55,8 % în T3-2020, cu 1 punct procentual sub valoarea înregistrată în T3-2019). Diferența dintre rata de ocupare a lucrătorilor cu slabă calificare și rata de ocupare a lucrătorilor cu înaltă calificare a fost de 30 de puncte procentuale în 2019, ceea ce evidențiază necesitatea unor acțiuni suplimentare de perfecționare și de recalificare.

---

<sup>12</sup> Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!MM76mf>

## 1.2 Tendințe sociale

**Înainte de instalarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială continua să scadă în UE-27** <sup>13</sup>. <sup>14</sup> Această tendință descrescătoare s-a menținut timp de șapte ani consecutivi, până în 2019 (Figura 6), când numărul de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut la 91,3 milioane (20,9 % din totalul populației), fiind cu aproape 3,39 milioane mai mic decât cel înregistrat în 2018 (cu 4 puncte procentuale mai mic decât valoarea de vârf atinsă în 2012). Tendința generală a scăzut pentru toți cei trei subindicatori: rata deprivării materiale severe (- 0,7 puncte procentuale), rata intensității foarte reduse a muncii (- 0,5 puncte procentuale) și rata riscului de sărăcie (- 0,3 puncte procentuale). Aceste evoluții corespund creșterilor înregistrate în 2019 de rata ocupării forței de muncă și de veniturile disponibile (a se vedea secțiunea 3.4). Însă toți acești indicatori nu surprind încă efectele crizei provocate de pandemia de COVID-19. Date fiind relevanța veniturilor din muncă pentru mijloacele de trai ale gospodăriilor și scăderea înregistrată atât de rata de ocupare a forței de muncă, cât și de numărul de ore lucrate, este probabil ca situația gospodăriilor în materie de venituri și de intensitate a muncii să se agraveze în 2020. Drept urmare, tendința pozitivă a ratei AROPE ar putea fi întreruptă, iar obiectivul de reducere cu 20 de milioane a numărului de persoane expuse riscului de sărăcie și de excluziunea socială, prevăzut în Strategia Europa 2020, ar putea deveni mai greu de atins.

---

<sup>13</sup> Persoanele expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE) sunt persoane care se află în risc de sărăcie și/sau sunt afectate de o deprivare materială severă, care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero, adică în gospodării cu o intensitate foarte redusă a muncii, sau care se află în orice combinație a acestor situații.

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 (acesta este, prin urmare, un indicator al sărăciei veniturilor).

Este considerată deprivare materială severă situația în care oamenii trăiesc într-o gospodărie care nu își 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 unor cheltuieli neprevăzute; 4) o masă cu carne, pește sau un echivalent proteic o dată la două zile; 5) o săptămână de vacanță anuală departe de casă; 6) acces la un autoturism pentru uz privat; 7) o mașină de spălat; 8) un televizor color; și 9) un telefon.

Persoanele care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero sunt persoane cu vârste cuprinse între 0 și 59 de ani care locuiesc în gospodării unde adulții de vârstă activă 18-59 de ani au lucrat mai puțin de 20 % din potențialul lor de muncă în cursul anului precedent (adică în cursul anului de referință pentru venituri).

<sup>14</sup> Statisticile privind veniturile din cadrul EU SILC se referă la anul anterior de realizare a veniturilor, cu excepția Irlandei (veniturile din cele 12 luni care au precedat ancheta).

**Procentajul persoanelor expuse riscului de sărăcie după transferurile sociale a scăzut în 2019, dar continua să fie ridicat; este dificil de estimat impactul crizei.** Indicatorul riscului de sărăcie a rămas, în linii mari, stabil, scăzând foarte ușor la 16,5 % în 2019 (de la 16,8 % în 2018, pe baza veniturilor realizate cu un an înainte). Numărul de persoane care trăiesc în gospodării cu un venit disponibil pe adult-echivalent sub 60 % din mediana națională s-a situat puțin peste 84,5 milioane, scăzând cu un milion și jumătate față de anul precedent. Din estimările-semnal ale Eurostat pentru anul de realizare a veniturilor 2019 reiese un scenariu destul de stabil <sup>15</sup>. La data redactării, estimările-semnal referitoare la veniturile realizate în 2020 (care reflectă deci impactul crizei) nu sunt încă disponibile. Evoluțiile din 2020 sunt destul de dificil de prevăzut, având în vedere și impactul probabil al crizei asupra veniturilor mediane. Din simulările efectuate <sup>16</sup> a rezultat că, datorită măsurilor de politică adoptate ca răspuns la criză, s-ar putea ca rata riscului de sărăcie să crească în UE cu doar 0,1 puncte procentuale în medie. Rata ancorată în timp a riscului de sărăcie (și anume rata calculată în raport cu un prag de sărăcie fixat pe o bază anuală) ar urma, în schimb, să crească cu 1,7 puncte procentuale, reflectând scăderea semnificativă preconizată a nivelurilor de venituri în raport cu un prag de sărăcie fix <sup>17</sup>.

**Reducerea drastică a numărului de persoane care trăiau în deprivare materială severă înainte de pandemie a contribuit la o convergență socială ascendentă.** Aproape 3 milioane de persoane au ieșit din situația de deprivare materială severă în cursul anului 2019, numărul total de persoane afectate scăzând astfel la 23,7 milioane sau 5,4 % din populația UE. Această scădere a reprezentat o îmbunătățire semnificativă pentru al șaptelea an consecutiv. Ea a fost determinată de performanța bună înregistrată de statele membre care prezentau cele mai ridicate niveluri de deprivare materială severă (a se vedea secțiunea 3.4), contribuind astfel la continuarea convergenței sociale ascendente (într-un ritm mai lent totuși în 2019 decât în anii precedenți).

---

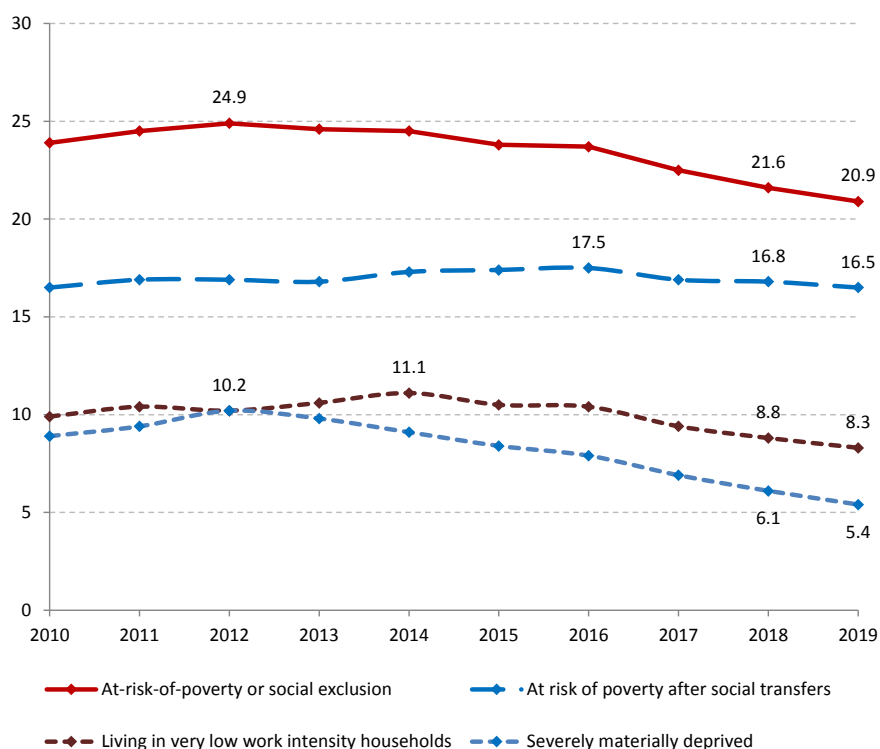
<sup>15</sup> Datele EU-SILC se referă, în majoritatea statelor membre, la veniturile înregistrate în anul precedent (adică veniturile din 2018 pentru SILC 2019). Eurostat a publicat estimări-semnal referitoare la veniturile din 2019 (adică indicatorii EU-SILC publicați în 2020), dar nu încă pentru 2020. A se vedea nota metodologică și rezultatele furnizate de Eurostat la adresa: <https://europa.eu/!qv46uJ>

<sup>16</sup> A se vedea Almeida et al., *Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown* (Veniturile gospodăriilor și efectul de amortizare al măsurilor de politică bugetară în timpul Marii Izolări), Documentul de lucru nr. 06/2020 al JRC privind reformele fiscale și structurale, 2020. Documentul este disponibil la adresa , iar analiza politică de însoțire poate fi consultată la adresa <https://europa.eu/!JU66Gc>

<sup>17</sup> În acest caz, pragul de sărăcie este ancorat pe baza valorii simulărilor de bază efectuate de EUROMOD în 2019, în loc să fie folosit pragul de sărăcie estimat pentru 2020.

**Figura 6: Proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială era în scădere înainte de COVID-19, dar proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie rămâne în linii mari stabilă**

Procentajul populației expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) și subindicatorii săi (2010-2019)



Sursă: Eurostat, indicatorii t2020\_50, t2020\_51, t2020\_52, t2020\_53.

**În același timp, performanța bună înregistrată de piața forței de muncă înainte de pandemie a contribuit la reducerea în continuare a numărului de persoane care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero.** Numărul de persoane care trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte redusă a muncii a scăzut cu peste 1,6 milioane în 2019. Acest număr a reprezentat 8,3 % din totalul populației, continuând să scadă de la vârful atins în 2014. Întrucât șocul produs de pandemia de COVID-19 a afectat într-o măsură relativ mai mare persoanele cu locuri de muncă mai puțin stabile (a se vedea secțiunea 3.3), acest indicator s-ar putea deteriora puternic în 2020.

**Deși a scăzut considerabil în 2019, riscul de sărăcie sau de excluziune socială se menține la un nivel mai ridicat pentru copii.** Între 2018 și 2019, numărul de copii (persoane cu vârste mai mici de 18 ani) expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut în UE-27 cu 993 000, adică cu 5,3 %. Drept urmare, rata AROPE a fost de 22,2 % în cazul copiilor, în scădere de la 23,4 % în 2018. În comparație cu o rată AROPE de 20,9 % în cazul populației în vârstă de muncă (18-64 de ani) și de 18,5 % în cazul persoanelor în vârstă (cu vârste mai mari sau egale cu 65 de ani), această rată rămâne ridicată.

**Riscul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă a scăzut ușor în 2019, dar a rămas la un nivel ridicat, în timp ce profunzimea sărăciei a fost ridicată pentru persoanele din gospodării cu intensitate foarte redusă a muncii.** În 2019, procentajul persoanelor încadrate în muncă și expuse riscului de sărăcie a scăzut cu 0,3 puncte procentuale, ajungând la 9 %, sub vârful de 9,8 % atins în 2016, dar cu 0,5 puncte procentuale peste minima atinsă în 2010. Persoanele care lucrează cu fracțiune de normă și, respectiv, persoanele angajate pe baza unor contracte temporare continuă să fie mai expuse acestui risc, ratele sărăciei persoanelor încadrate în muncă fiind de 15,1 % și, respectiv, 16,2 % (a se vedea, de asemenea, secțiunile 3.1.1 și 3.4.1). În același timp, deficitul median relativ <sup>18</sup>, prin care se măsoară distanța dintre nivelurile veniturilor persoanelor expuse riscului de sărăcie și pragul de sărăcie (și anume cât de gravă este sărăcia), a fost de 24,5 % în 2019, neschimbat din 2018. Statele membre prezintă dinamici diferite (pentru detalii, a se vedea secțiunea 3.4.1). La nivel agregat, deficitul mediu de venituri pentru populația în vârstă de muncă (18-64 de ani) care locuiește în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero <sup>19</sup> a crescut la 37,3 % în 2019, ceea ce indică un nivel scăzut de adecvare și acoperire a prestațiilor.

**Inegalitatea veniturilor s-a menținut la un nivel ridicat în 2019, iar convergența s-a încetinit.** În medie, nivelurile veniturilor celor mai bogate 20 % dintre gospodăriile din statele membre au fost de cinci ori mai mari decât nivelurile veniturilor celor mai sărace 20 % dintre gospodării. Există indicii că, în ultimul deceniu, creșterea generală a inegalității veniturilor a fost determinată de o creștere a inegalităților în partea inferioară a distribuției (a se vedea secțiunea 3.4). Îmbunătățirile limitate, în special în țările cu niveluri mai ridicate ale inegalității, indică o încetinire a ritmului de convergență. Proportia veniturilor realizate de gospodăriile din cele două chintile inferioare (40 %) ale distribuției veniturilor a fost în creștere până în 2019, în concordanță cu îmbunătățirile moderate ale altor indicatori de inegalitate a veniturilor. Media din UE-27 a ajuns la 21,4 % în 2019, față de 21,2 % în 2018 și în 2017 (și o minimă de 20,9 % în 2014 și 2015). Având în vedere caracterul de durată al acestor aspecte, este important să se ajungă la o înțelegere aprofundată a posibilelor căi de urmat prin analize prospective sistemice și să se consolideze reziliența UE.

---

<sup>18</sup> 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 (valoare de prag: 60 % din mediana veniturilor pe adult-echivalent).

<sup>19</sup> Indicatorul este calculat ca diferența dintre mediana veniturilor totale nete pe adult-echivalent ale persoanelor care se situează sub pragul de sărăcie și trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte redusă a muncii și pragul de sărăcie, exprimat ca procent din pragul de sărăcie. Acest prag este stabilit la 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale tuturor persoanelor dintr-o anumită țară, nu din UE în ansamblu.

## 2. INSTANTANEE DIN TABLOUL DE BORD SOCIAL

Pilonul european al drepturilor sociale a fost proclamat în comun de Parlamentul European, Consiliu și Comisie la 17 noiembrie 2017. Acest cadru conține douăzeci de principii și drepturi pentru sprijinirea unor domenii precum egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă, condițiile de lucru echitabile și protecția și incluziunea socială. Pilonul este conceput astfel încât să constituie un punct de reper pentru procesul de convergență între statele membre în vederea îmbunătățirii condițiilor socioeconomice. În special în actuala situație de criză, punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale constituie o prioritate. Pentru a asigura punerea deplină în aplicare a acestuia, Comisia va prezenta un plan de acțiune ambițios în primul trimestru al anului 2021. Planul de acțiune va fi instrumentul-cheie prin care actuala Comisie va contribui la redresarea socioeconomică și la reziliența pe termen mediu și lung, în vederea consolidării echității sociale a tranziției digitale și a tranziției verzi.

Pilonul european al drepturilor sociale este însoțit de un tablou de bord social care monitorizează performanțele și urmărește tendințele din statele membre<sup>20</sup>. Tabloul de bord oferă o serie de indicatori (principali și secundari) pentru analizarea performanțelor înregistrate de statele membre în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social în legătură cu trei mari dimensiuni, menționate în contextul 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 cuprinde și tabloul de bord social, ale cărui rezultate sunt rezumate în prezentul capitol în ceea ce privește indicatorii principali. Analiza se înscrie în contextul mai larg al reformelor, prezentat în capitolul 3.

---

<sup>20</sup> 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 în domeniul social, precum și a convergenței către condiții de viață și de muncă mai bune.** El contribuie, în special, 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 socială <sup>21</sup>. Tabloul de bord include, în particular, 14 indicatori principali pe baza cărora sunt evaluate tendințele din domeniul ocupării forței de muncă și din domeniul social, în general:

- *Egalitatea de șanse și de acces pe piața forței de muncă:*
  - Proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și de formare profesională, 18-24 de ani
  - Disparitatea 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)
  - Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rata NEET), 15-24 de ani

---

<sup>21</sup> Raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă (RMRO) și monitorul performanței în materie de protecție socială (SPPM) sunt rapoarte anuale pregătite de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și de Comitetul pentru protecție socială. În aceste rapoarte sunt identificate tendințele de urmărit și principalele provocări cu care se confruntă statele membre în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social și sunt monitorizate progresele realizate în direcția obiectivelor Strategiei Europa 2020 în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și reducerea sărăciei.

- *Piețele dinamice ale forței de muncă și condițiile 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 populației, în termeni reali, pe cap de locuitor <sup>22</sup>
  - Câștigurile salariale nete ale unui lucrător cu normă întreagă necăsătorit, fără copii și cu un salariu mediu <sup>23</sup>
  
- *Sprrijinul public/protecția și incluziunea socială:*
  - Impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei <sup>24</sup>
  - Copiii cu vârsta de până la 3 ani care beneficiază de îngrijire formală
  - Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală <sup>25</sup>
  - Proporția populației cu competențe digitale generale de bază sau mai avansate.

<sup>22</sup> La cererea Comitetului pentru protecție socială, pentru măsurarea acestui indicator se utilizează „veniturile neajustate” (și anume, fără luarea în calcul a transferurilor sociale în natură) și nu se face referire la utilizarea standardului puterii de cumpărare (SPC).

<sup>23</sup> Nivelurile acestui indicator sunt exprimate în standardele puterii de cumpărare (SPC), în timp ce variațiile sunt exprimate în monedă națională în termeni reali. Pentru nivelarea fluctuațiilor pe termen scurt, se utilizează 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 a cincea și prima decilă a distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți din RMRO/SPPM și JAF.

<sup>24</sup> Acesta se măsoară ca diferența, în populația totală, dintre proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie (a veniturilor) înainte și după transferurile sociale.

<sup>25</sup> 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 consultație sau de un tratament pentru un anumit tip de asistență medicală, dar nu a beneficiat de acestea sau nu le-a solicitat din următoarele trei motive: „motive financiare”, „listă de așteptare” și „prea departe pentru a se deplasa”. Îngrijirile medicale se referă la servicii medicale individuale (examinare sau tratament medical, cu excepția serviciilor stomatologice) furnizate de către medici sau persoane cu profesii echivalente sau sub supravegherea directă a acestora, în conformitate cu sistemele naționale de sănătate (definiția Eurostat). Problemele pe care persoanele declară că le-au întâmpinat pentru a beneficia de îngrijire medicală atunci când au avut nevoie pot reflecta obstacole în calea furnizării asistenței medicale.

**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). Pe baza acestei metodologii se evaluează situația și evoluțiile din statele membre, analizându-se nivelurile și variațiile anuale <sup>26</sup> ale fiecăruia dintre indicatorii principali incluși în tabloul de bord social. Nivelurile și variațiile sunt clasificate în funcție de distanța lor față de mediile UE (neponderate) corespunzătoare. Performanțele statelor membre în funcție de niveluri și de modificări 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 conține un rezumat al lecturii tabloului de bord în funcție de cele mai recente cifre disponibile pentru fiecare indicator. 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.

**Citirea elementelor din tabloul de bord social contribuie la identificarea provocărilor cu care se confruntă statele membre în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social.** În contextul semestrului european, elementele din tabloul de bord social au fost utilizate cu regularitate în rapoartele de țară, fiind luate în considerare la analiza provocărilor specifice fiecărei țări. La nivelul statelor membre, acestea au contribuit, de asemenea, la pregătirea programelor naționale de reformă și a programelor de stabilitate și de convergență. Împreună cu analiza suplimentară inclusă în raportul de monitorizare a rezultatelor privind ocuparea forței de muncă și în monitorul performanței în materie de protecție socială, acestea au asigurat, când a fost necesar, o bază analitică pentru propunerile ulterioare ale Comisiei de recomandări specifice fiecărei țări. În cursul acestui proces se asigură că tabelul este citit cu atenție și nu în mod mecanic și sunt luate în considerare și alte elemente – de natură calitativă și cantitativă.

---

<sup>26</sup> Cu excepția venitului brut disponibil al gospodăriilor populației, măsurat ca indice (2008 = 100, reflectând astfel o modificare față de perioada anterioară crizei), modificările se referă la ultimul an; în ceea ce privește veniturile nete ale unui lucrător necăsătorit cu normă întreagă, fără copii, care câștigă un salariu mediu, se folosesc medii pe trei ani, de comun acord cu Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială.

**Tabloul de bord social va sprijini pregătirea planurilor naționale de reformă și a planurilor naționale de redresare și reziliență, principalele documente de referință din cadrul Mecanismului de redresare și reziliență.** Astfel cum se indică în Strategia anuală privind creșterea durabilă pentru 2021 <sup>27</sup>, Mecanismul de redresare și reziliență va implica modificări ale ciclului semestrului european din 2021. Având în vedere complementaritatea cu semestrul european, statele membre sunt încurajate să transmită programul național de reformă și planul național de redresare și reziliență într-un singur document integrat. În plus, astfel cum s-a subliniat în orientările adresate statelor membre cu privire la planurile de redresare și reziliență <sup>28</sup>, statele membre sunt invitate să explice în termeni generali modul în care planurile sunt coerente cu punerea în aplicare a Pilonului european al drepturilor sociale și în care contribuie efectiv la aceasta. În plus, statele membre sunt invitate să ofere o imagine a impactului economic și social general al planului (alături de o evaluare a perspectivelor macroeconomice), prezentând indicatori relevanți, inclusiv din tabloul de bord social. Pentru statele membre care își prezintă planurile de redresare și reziliență în 2021, Comisia va evalua fondul acestora în cadrul unor documente analitice care vor însoți propunerile de acte de punere în aplicare ale Consiliului <sup>29</sup>.

---

<sup>27</sup> COM(2020) 575 final.

<sup>28</sup> SWD(2020) 205 final.

<sup>29</sup> Aceste documente vor înlocui rapoartele de țară în 2021. Mai mult, pentru statele membre respective, Comisia nu va propune, în 2021, recomandări specifice fiecărei țări, cu excepția recomandărilor privind situația bugetară, astfel cum se prevede în Pactul de stabilitate și de creștere.

**Raportul comun din 2021 privind ocuparea forței de muncă integrează o dimensiune regională în tabloul de bord social.** Evoluția indicatorilor la nivel național poate masca diferențe importante la nivel regional (nivel la care sunt adesea decise, în multe state membre, o serie de politici și măsuri de finanțare). În acest context, raportul comun privind ocuparea forței de muncă prezintă, pentru al doilea an, date referitoare la situația regională, pe baza tabloului de bord social. Mai precis, în anexa 4 sunt prezentate o serie de hărți care ilustrează defalcările regionale pe state membre pentru câțiva indicatori principali din tabloul de bord social <sup>30</sup>. În plus, analiza din capitolul 3 conține, când este cazul, constatări la nivel regional pentru statele membre unde există diferențe mari <sup>31</sup> între regiunile NUTS 2. Datele și constatările permit o mai bună înțelegere a situației diferitelor regiuni ale unei țări în ceea ce privește câteva dimensiuni principale ale pilonului și contribuie la monitorizarea convergenței la nivel de țară, la evaluarea impactului politicilor regionale și la elaborarea acestora.

## **2.2 Date din tabloul de bord social**

**În tabloul de bord social, condițiile ocupării forței de muncă apărute în urma crizei provocate de pandemia de COVID-19 sunt reflectate prin prezentarea condițiilor existente în domeniul social și în materie de competențe înainte de pandemie, datorită disponibilității datelor.** De la prezentarea tabloului de bord, evaluarea situației statelor membre cu privire la indicatorii principali din acesta (efectuată pe baza metodologiei descrise în secțiunea precedentă) s-a sprijinit pe cele mai recente date anuale disponibile, atât pentru niveluri, cât și pentru variații. În momentul de față, această abordare ar presupune analizarea datelor din 2019 (și a variațiilor față de 2018) pentru majoritatea indicatorilor. Utilizarea datelor anuale nu ar permite totuși observarea ultimelor evoluții înregistrate pe piața forței de muncă în contextul crizei, și nici inversarea acestora în comparație cu tendințele din trecut (dinaintea pandemiei). În acest context, Grupul pentru indicatori al EMCO a fost de acord să devieze temporar de la metoda utilizării cifrelor anuale pentru evaluarea tabloului de bord social și să utilizeze, în schimb, cele mai recente cifre trimestriale pentru următorii cinci indicatori principali ai pieței forței de muncă <sup>32</sup>, pentru care există efectiv cifre (pe baza anchetei asupra forței de muncă):

---

<sup>30</sup> Pentru care sunt disponibile date la nivel regional (NUTS 2) (părăsirea timpurie a școlii, disparitate de gen în ocuparea forței de muncă, rata NEET, rata de ocupare a forței de muncă, rata șomajului, rata șomajului de lungă durată, rata riscului de sărăcie sau de excluziune socială, impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară și nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală).

<sup>31</sup> Pe baza coeficientului de variație ponderat în funcție de populație.

<sup>32</sup> Pentru acești cinci indicatori, valorile din T2-2020 (ajustate sezonier) sunt utilizate ca „niveluri” ale indicatorilor, iar diferențele dintre T2-2020 și T2-2019 (ajustate sezonier), ca „variații”. Diagramele de dispersie și tabelele de date anuale relevante pentru 2019 sunt raportate în anexă, în scop informativ.

- Rata de ocupare a forței de muncă, 20-64 de ani
- Disparitatea de gen în 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
- Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (rata NEET), 15-24 de ani

**Conform indicatorilor principali, condițiile de pe piața forței de muncă au cunoscut o oarecare deteriorare în prima jumătate a anului 2020.** Dintre cei cinci indicatori ai pieței forței de muncă menționați mai sus, rata de ocupare a forței de muncă și rata NEET s-au înrăutățit în UE-27 <sup>33</sup> în T2-2020, comparativ cu același trimestru din 2019, în timp ce rata șomajului și disparitatea de gen în ocuparea forței de muncă au rămas relativ constante; în schimb, rata șomajului de lungă durată a înregistrat unele îmbunătățiri (pentru mai multe detalii privind tendințele recente, a se vedea capitolul 1).

**Indicatorul social și indicatorul competențelor, pentru care sunt disponibile numai date dinaintea pandemiei de COVID-19, au continuat să se îmbunătățească în 2019** <sup>34</sup>. Ceilalți nouă indicatori principali înregistrează o tendință anuală pozitivă sau în general stabilă (și anume, fie în 2019, fie în 2018, în funcție de disponibilitatea datelor). În special, s-a observat, în medie, o îmbunătățire în ceea ce privește indicatorul sărăciei, indicatorul inegalității și indicatorii conecși (respectiv, proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, raportul dintre chintila superioară și cea inferioară, venitul brut disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor, câștigurile salariale nete ale unui lucrător cu normă întreagă necăsătorit și cu un salariu mediu), precum și în ceea ce privește indicatorul educației, indicatorul îngrijirii copiilor și indicatorul competențelor (numărul de persoane care au părăsit timpuriu sistemul de educație și de formare profesională, numărul de copii mai mici de trei ani înscriși în sistemul de îngrijire a copiilor, proporția populației cu un nivel de competențe digitale de bază sau superior). S-a observat o tendință în general stabilă în ceea ce privește impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei și nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală.

<sup>33</sup> Aceste date se referă la mediile ponderate pentru UE, cu excepția indicatorului „câștigurile salariale nete ale unui lucrător cu normă întreagă necăsătorit, fără copii și cu un salariu mediu”, pentru care se utilizează media neponderată.

<sup>34</sup> Data-limită pentru extracția indicatorilor principali ai tabloului de bord social este 11 ianuarie 2021.

**După cum reiese din diagrama de dispersie prezentată în capitolul 3, între statele membre se poate observa o tendință divergentă în ceea ce privește majoritatea indicatorilor pieței forței de muncă** (cu excepția ratei șomajului și a ratei șomajului de lungă durată). Cu alte cuvinte, statele membre cu o situație inițială mai gravă s-au confruntat, în medie, cu o deteriorare mai puternică în T2-2020 față de același trimestru din anul precedent. Cu toate acestea, se poate observa, în general, un anumit grad de convergență în ceea ce privește ceilalți indicatori principali (în unele cazuri, tendința nu este clar definită).

**Aproape toate statele membre se confruntă cu provocări legate de cel puțin un indicator principal.** Având în vedere cele trei clasificări care pun cele mai multe probleme (și anume „situație critică”, „de supravegheat” și „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”), în toate statele membre este semnalată cel puțin o provocare – cu excepția Germaniei și a Țărilor de Jos. În ceea ce privește doar „situațiile critice” (și anume indicatorii al căror nivel este mult mai scăzut decât media și care fie nu s-au îmbunătățit suficient de rapid, fie s-au deteriorat și mai mult în cursul ultimului an), au fost semnalate provocări în 13 state membre, cu un stat membru mai puțin decât în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020 <sup>35</sup>. Ungaria s-a alăturat acestui grup de țări (de fapt s-a „realăturat” după ce îl părăsise în anul precedent), în timp ce Estonia și Lituania l-au părăsit. În cele 14 domenii evaluate, s-au identificat în total 120 cazuri care intră în categoriile „situații critice”, „de supravegheat” sau „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, adică aproximativ 32 % din numărul total de evaluări (același procentaj ca în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020). Dintre acestea, 41 intră în categoria „situații critice” (reprezentând 11,1 % din totalul evaluărilor), față de 40 în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2019 (reprezentând 10,3 % din totalul evaluărilor).

---

<sup>35</sup> Cifrele nu sunt direct comparabile, deoarece exercițiul a fost realizat în UE-28 pentru raportul din 2020 și în UE-27 pentru raportul actual; calculul valorilor medii și al abaterilor standard este afectat de componența țărilor. Regatul Unit nu a înregistrat cazuri de „situații critice” în raportul din 2020.

**Ca și în anii precedenți, situația statelor membre și gravitatea provocărilor cu care se confruntă diferă foarte mult – reflectând și impactul crizei, în ceea ce privește indicatorii pieței forței de muncă.** România, Italia, Grecia și Spania înregistrează evaluări în categoriile „situații critice”, „de supravegheat” sau „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” în ceea ce privește zece sau mai mulți indicatori și sunt urmate de Bulgaria, cu nouă provocări (a se vedea tabelul 1). Dintre aceste țări, Bulgaria, România și Italia prezintă cei mai mulți indicatori din categoria „situații critice” (șase fiecare) și sunt urmate de Spania (cinci) Grecia (trei). Cu toate acestea, Grecia, România și Spania prezintă și câteva evaluări pozitive (înregistrate după declanșarea pandemiei): Grecia se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii și în categoria „performanță peste medie” în ceea ce privește inegalitatea veniturilor și nivelul de competențe digitale al populației; Spania se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește participarea la sistemul de îngrijire a copiilor și în categoria „performanță peste medie” în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală; România se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” în ceea ce privește creșterea venitului disponibil al gospodăriilor pe cap de locuitor. În ceea ce privește numărul total de provocări, urmează Letonia (șapte provocări) și Cipru și Ungaria (șase provocări fiecare) <sup>36</sup>. În schimb, Danemarca și Țările de Jos se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” sau în categoria „performanță peste medie” în ceea ce privește zece indicatori principali și sunt urmate de Cehia și Suedia (nouă indicatori fiecare) și Finlanda (opt indicatori).

---

<sup>36</sup> De precizat că Italia prezenta peste 10 provocări în exercițiul care a stat la baza Raportului comun privind ocuparea forței de muncă din 2020. La momentul redactării, lipsesc datele referitoare la patru indicatori principali pentru Italia și la un indicator principal pentru Letonia.

**Tabelul 1. Rezumatul indicatorilor principali din tabloul 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	2019	Q2-2020	2019	2019	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	Q2-2020	2019	2019	2019	2019	2019	2019
<b>Best performers</b>	EL, HR, IE, LT, SI	FI, LT, LV	BE, CZ, SI	FI, SI	CZ, LV, NL, SE	CZ, DE, NL, SE	CZ, DE, PL		EE, HU, LT, RO	DE, DK, IE, LU, NL	AT, DK, FI, IE, SI	BE, DK, ES, LU, NL, PT, SE		DE, DK, FI, NL, SE
<b>Better than average</b>	CZ, EE, FI, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FR, LU, PT, SE, SI	AT, DK, EL, FI, IE, MT, NL	AT, CY, DE, DK, HR, NL, PL, SK	DK, EE, LU, MT, PL, SI	DK, EE, FI, LT, LV, MT, PL	BE, FR, HU, IE, IT, MT, NL, PT	CZ, DK, EE, FR, HU, NL, PL, PT	CZ, SE, SK	BE, FI, SE	BE, FR, LT, SE, SK	FR, LT, MT, SI	AT, CZ, DE, ES, LT, LU, MT, NL	AT, CZ, EE, EL, HR, IE
<b>On average</b>	AT, BE, DE, DK, FR, LV, NL, SK	BE, BG, EE, ES, HR, IE, NL, SK	DE, EE, FR, HR, HU, LU, PL, PT	BE, HU, IE, LU, PT	BE, FI, HU, LT, PT, SK	CY, FR, HU, LU, SI, SK	AT, BG, CY, DK, FI, HR, LU, RO, SI, SK	AT, BE, BG, CY, FI, HR, IE, LV, RO, SE, SI	DE, DK, FI, FR, HR, IE, LV, NL, PT, SI	CY, EL, FR, MT	CY, CZ, DE, NL, PL	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV	BE, BG, CY, FR, HR, HU, IE, IT, PT, SE, SI, SK	BE, ES, FR, LT, MT, PT, SI, SK
<b>Good but to monitor</b>			SK	CZ, FR				MT		AT				LU
<b>Weak but improving</b>	IT, RO	EL	LT	EL, IT, LT	RO	HR	EL	EL, ES, IT		BG, HU, LT, LV, PL, RO		SK	EE, EL, LV	
<b>To watch</b>	CY, HU, LU	CY, CZ	CY, ES, SE	EE, ES, MT, SE	AT, EL, FR, HR, IE	AT, BE, BG, IE, PT, RO	EE, LT, LV, SE	LT, LU, SK	AT, BE, ES	CZ, EE, ES, HR, IT, PT, SI	EE, HR, HU, LU, MT, PT	AT, BG, EL	DK, FI, PL, RO	CY, HU, PL
<b>Critical situations</b>	BG, ES, MT	HU, IT, MT, PL, RO	BG, IT, LV, RO	BG, LV, RO	BG, CY, ES, IT	EL, ES, IT	ES		CY, EL, IT	SK	BG, EL, ES, IT, LV, RO	CZ, HR, HU, PL, RO		BG, LV, RO

Notă: actualizare din 11 ianuarie 2021. Nu sunt disponibile rata NEET și rata șomajului de lungă durată pentru DE. Nu sunt disponibile date privind creșterea venitului disponibil brut al gospodăriilor pe cap de locuitor pentru BG și MT. Nu sunt disponibile date privind nivelul de competențe digitale al persoanelor fizice pentru IT (lipsesc datele din 2017). Întreruperile de serie și alte evidențieri statistice sunt menționate în anexele 1 și 2.

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

Prezenta secțiune cuprinde o vedere de ansamblu asupra indicatorilor-cheie 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 muncă, adoptate de Consiliu în 2020 <sup>37</sup>. La baza acestei vederi de ansamblu au stat programele naționale de reformă pentru 2020 ale statelor membre și surse ale Comisiei Europene <sup>38</sup>. În absența unor indicații contrare, în raport sunt prezentate numai măsurile de politică puse în aplicare după iunie 2019. O analiză aprofundată a evoluțiilor recente de pe piața forței de muncă poate fi consultată în Raportul din 2020 privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa (*Labour Market and Wage Developments, Annual Review 2020*) <sup>39</sup> și în Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020*) <sup>40</sup>.

#### 3.1 Orientarea 5:

##### Stimularea cererii de forță de muncă

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 5 privind ocuparea forței de muncă, în care statelor membre li se recomandă să creeze condiții pentru promovarea cererii de forță de muncă și crearea de locuri de muncă. Este prezentată, mai întâi, o vedere de ansamblu asupra ratei șomajului și a ratei de ocupare a forței de muncă din fiecare stat membru, în completarea analizei efectuate la nivelul UE în capitolul 1. Sunt analizate apoi tendințele activităților independente, dinamica salariilor, salariul minim și evoluțiile sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă. În secțiunea 3.1.2 sunt prezentate măsurile de politică puse în aplicare de statele membre în aceste domenii, cu un accent deosebit pe răspunsurile în materie de politici pentru prezervarea raporturilor de muncă și sprijinirea creării de locuri de muncă în contextul pandemiei.

---

<sup>37</sup> JO L 344, 19.10.2020, p. 22–28.

<sup>38</sup> Inclusiv baza de date LABREF, disponibilă la adresa <https://europa.eu/!NR68Bw>

<sup>39</sup> Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa). Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020.

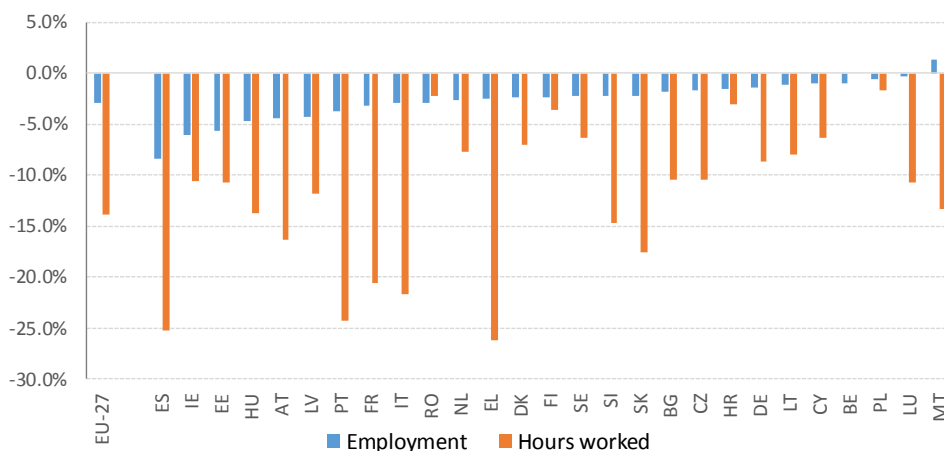
<sup>40</sup> Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!MM76mf>

### 3.1.1 Indicatori-cheie

**Numărul de persoane încadrate în muncă a scăzut în al doilea trimestru al anului 2020, reflectând impactul crizei provocate de pandemia de COVID-19.** În 2019, ocuparea totală a forței de muncă (pe baza conturilor naționale, ocupare națională a forței de muncă, ajustată sezonier) a crescut sau a rămas stabilă în toate statele membre în comparație cu 2018 (cu excepția unor mici scăderi înregistrate în Polonia și România). Creșterea ocupării forței de muncă s-a încetinit sau a înregistrat valori negative în mai multe state membre în primul trimestru al anului 2020 (cu o medie de - 0,2 % în UE față de trimestrul precedent). Ulterior, toate statele membre (cu excepția Maltei) au înregistrat o scădere în al doilea trimestru (cu o medie de - 2,8 % în UE). Comparativ cu vârful atins în materie de ocupare a forței de muncă în T4-2019, această scădere a depășit șase milioane de persoane. Cele mai mari scăderi au fost înregistrate de Spania (- 8,4 %, reprezentând 1,7 milioane de persoane), Irlanda (- 6,1 %), Estonia (- 5,6 %) și Ungaria (- 4,6 %). Creșterea ocupării forței de muncă s-a situat sub - 2 % în alte 13 state membre (Figura 7). În schimb, scăderea a fost mai moderată în Cipru (- 1 %), Polonia (- 0,5 %) și Luxemburg (- 0,3 %). Malta a fost singura țară care a înregistrat o creștere a ocupării forței de muncă, de 1,4 %. În al treilea trimestru al anului 2020, ocuparea forței de muncă și-a revenit parțial față de trimestrul precedent (cu 0,9 % în medie în UE). S-au înregistrat creșteri în 19 state membre (nu sunt indicate în grafic), cele mai pronunțate fiind în Irlanda (+3,3 %), Spania (+3,1 %), Austria (+3 %) și Ungaria (+2,4 %). În schimb, România și Lituania au înregistrat cele mai mari pierderi la nivelul ocupării forței de muncă, cu -1 % și, respectiv, -1,9 % față de trimestrul anterior.

### Figura 7: O scădere substanțială a ocupării forței de muncă în UE

Variația procentuală a ocupării totale a forței de muncă și a numărului total de ore lucrute între T4-2019 și T2-2020

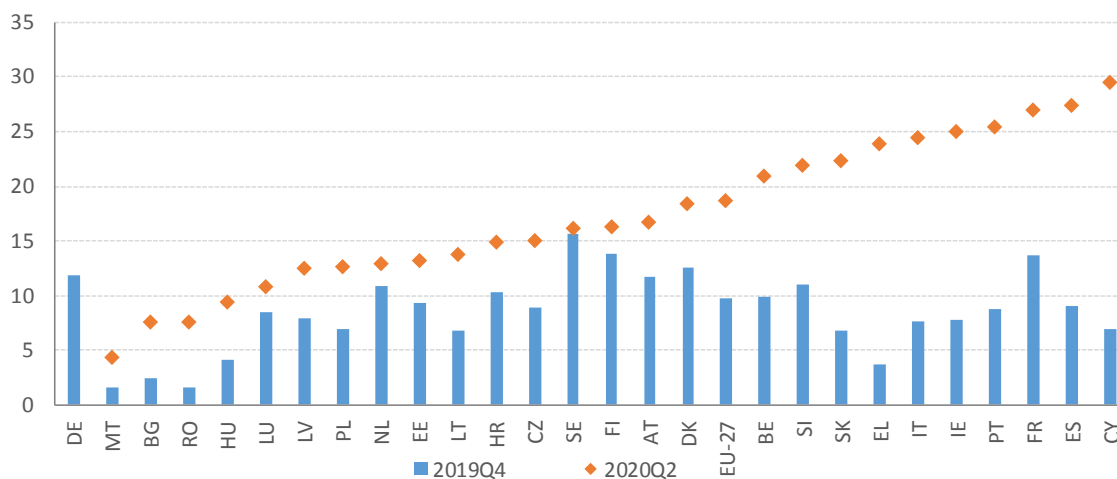


Sursă: Eurostat, conturile naționale.

Notă: date ajustate sezonier și calendaristic, dar numai sezonier pentru CZ, EL, FR, MT, PL, PT, SK (ocuparea forței de muncă) și MT, SK (ore lucrute). Nu sunt disponibile datele privind orele lucrute pentru BE.

### Figura 8: Absențele de la locul de muncă au înregistrat o creștere abruptă în întreaga UE

Absențe de la locul de muncă exprimate ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (20-64 de ani)



Sursă:

Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Notă: date ajustate sezonier. Pentru DE nu sunt disponibile datele aferente T2-2020.

**Schemele privind reducerea timpului de muncă au contribuit la limitarea fenomenului de distrugere a locurilor de muncă.** De la declanșarea crizei, statele membre au pus în aplicare pe scară largă și/sau au consolidat scheme privind reducerea timpului de muncă sau alte sisteme de preservare a locurilor de muncă, cu scopul de a limita numărul de locuri de muncă pierdute, de a evita dispersarea capitalului uman la nivel de întreprindere și de a susține cererea agregată într-o fază de încetinire economică substanțială. În același timp, angajatorii și-au ajustat, de asemenea, cererea de forță de muncă în mod autonom, pentru a asigura durabilitatea operațiunilor lor. După cum s-a arătat deja în secțiunea 1 și după cum reiese din Figura 7, scăderea numărului de ore lucrate a fost considerabil mai mare decât scăderea ocupării forței de muncă (- 13,9 % față de - 3 % în UE în T2-2020 comparativ cu T4-2019), ceea ce se poate explica în mare prin funcționarea schemelor privind reducerea timpului de muncă. La nivelul țărilor, cele mai mari discrepanțe dintre cei doi indicatori <sup>41</sup> au putut fi observate în Luxemburg, Grecia, Slovacia, Lituania, Italia, Portugalia, Slovenia și Franța. Numărul de ore lucrate și-a revenit parțial în T3-2020, cu o creștere medie de 11,9 % față de trimestrul anterior și cu creșteri în toate statele membre cu excepția României. În același timp, după cum reiese din Figura 8, numărul de lucrători absenți de pe piața forței de muncă (ca procent din ocuparea totală a forței de muncă) a prezentat o creștere abruptă în al doilea trimestru, de 9 puncte procentuale pentru UE (de la 9,7 % în T4-2019 la 18,7 % în T2-2020). Numai numărul de persoane trimise în șomaj tehnic a reprezentat aproape jumătate din totalul absențelor (o creștere bruscă de la 0,2 % în T4-2019 la 7,4 % în T2-2020). Cele mai mari creșteri ale proporției de absențe au fost înregistrate în Cipru (+ 22,6 puncte procentuale), Grecia (+ 20,3 puncte procentuale), Spania (+ 18,4 puncte procentuale), Irlanda (+ 17,4 puncte procentuale), Italia (+ 16,9 puncte procentuale) și Portugalia (+ 16,8 puncte procentuale). În al treilea trimestru, proporția lucrătorilor absenți a scăzut la 9,1 % (1,1 % dacă se iau în considerare doar persoanele trimise în șomaj tehnic).

**Recurgerea la scheme privind reducerea timpului de muncă a atins, în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, niveluri fără precedent în toate țările** (pentru care s-au publicat date) <sup>42</sup>. Utilizarea reducerii timpului de muncă a fost deosebit de răspândită în sectorul serviciilor (în principal hoteluri și restaurante) și în sectorul comerțului cu amănuntul. În statele membre care au introdus de curând scheme privind reducerea timpului de muncă s-a recurs relativ mai puțin la acestea. Situația s-ar putea explica parțial prin modul în care au fost concepute schemele respective, prin adaptarea în cea mai mare măsură la noile proceduri administrative sau prin întârzierile înregistrate la punerea în aplicare. În cazul unora dintre schemele introduse de curând (de exemplu în Bulgaria, Cehia, Croația și Ungaria), este posibil ca recurgerea la acestea să fi fost restrânsă de cerința ca întreprinderile să suporte o parte din costuri. În Polonia, recurgerea în primă fază la astfel de măsuri a fost redusă de o cerință de menținere a raporturilor de muncă după expirarea sprijinului.

<sup>41</sup> Luându-se în considerare raportul dintre scăderea numărului de ore lucrate și scăderea ocupării forței de muncă.

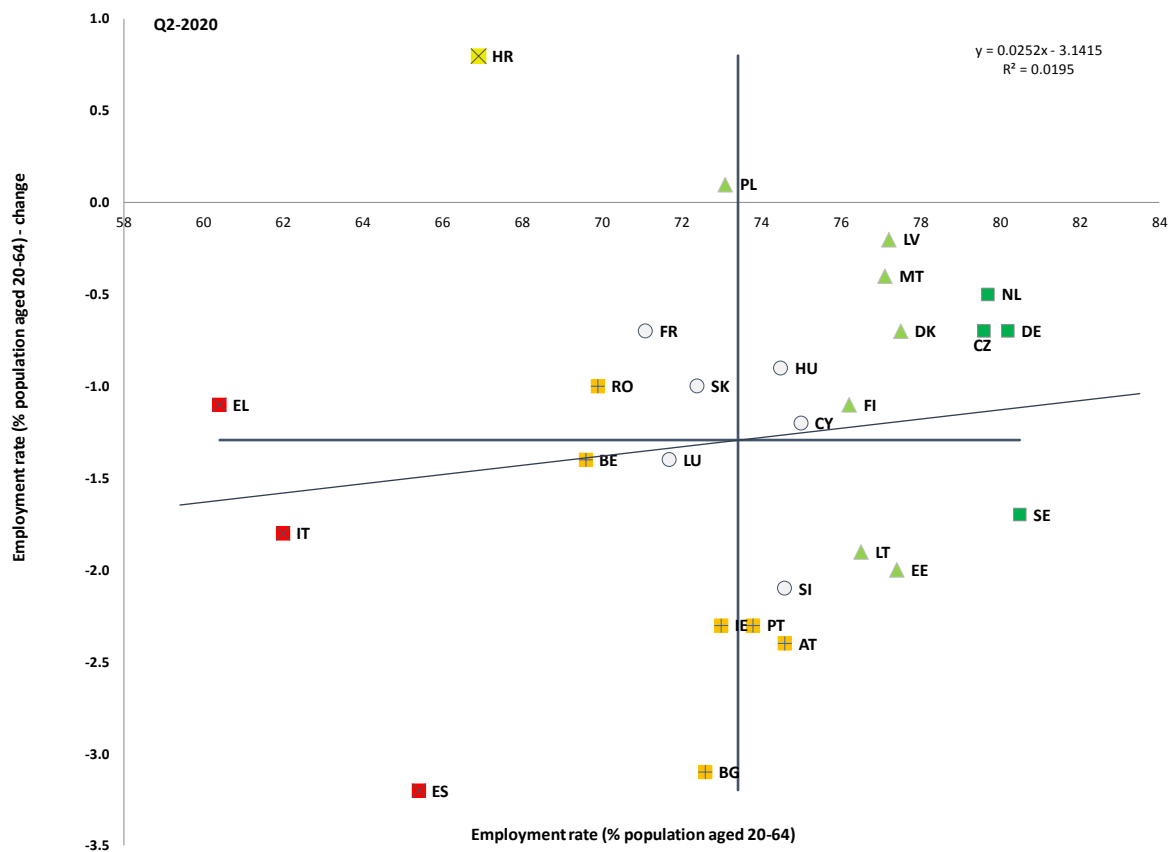
<sup>42</sup> Pentru mai multe detalii, a se vedea *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa): <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=113&furtherNews=yes&newsId=9873> .

**O scădere limitată a ratei generale de ocupare a forței de muncă ascunde diferențe majore între statele membre.** În 2019, rata de ocupare a forței de muncă (categoria de vârstă 20-64 de ani) a crescut în medie și în toate statele membre (cu excepția unei mici scăderi în Suedia, însă de la cel mai înalt nivel din întreaga UE). După cum se arată în secțiunea 1, rata de ocupare a forței de muncă a scăzut în T2-2020 cu 1,2 puncte procentuale, coborând la 72,1 % de la vârful de 73,3 % atins în T2-2019 (aducând indicatorul înapoi la nivelul observat în primul trimestru al anului 2018). După cum s-a menționat, faptul că scăderea generală este modestă se poate explica prin măsurile extraordinare luate în contextul crizei. Cu toate acestea, situația ascunde o eterogenitate considerabilă între statele membre. După cum se vede în Figura 9, pe baza datelor din Ancheta UE asupra forței de muncă a Eurostat, Spania a înregistrat cea mai mare scădere (cu 3,2 puncte procentuale), fiind urmată de Bulgaria (3,1 puncte procentuale), Austria (2,4 puncte procentuale) și Irlanda și Portugalia (2,3 puncte procentuale). În schimb, Croația și Polonia au înregistrat o creștere (cu 0,8 și, respectiv, 0,1 puncte procentuale), în timp ce Malta și Letonia au înregistrat o rată stabilă sau marginal descrescătoare. În al treilea trimestru, rata generală de ocupare a forței de muncă și-a revenit ușor la 72,4 %, înregistrând creșteri față de T2 în toate statele cu excepția a patru dintre acestea (Suedia, Letonia, Cipru și Lituania).

**În ceea ce privește evaluarea bazată pe metodologia pentru indicatorii principali din tabloul de bord social, situația nu se schimbă semnificativ față de anii precedenți,** Grecia, Italia și Spania continuând să se încadreze în categoria „situații critice” (cu rate în jur de 65 % sau inferioare), în timp ce Suedia, Germania, Cehia și Țările de Jos se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” (cu rate apropiate de 80 % sau superioare). Între aceste două categorii, scăderea bruscă a ratelor de ocupare a forței de muncă în al doilea trimestru al anului 2020 explică încadrarea Bulgariei, a Irlandei, a Austriei și a Portugaliei în categoria „de supravegheat” (deși nivelurile acestor state sunt încă aproape de medie). Belgia și România, unde rata de ocupare a forței de muncă a scăzut sub 70 % în cursul ultimului an, se încadrează, de asemenea, în categoria „de supravegheat”. Croația, care continua să prezinte o rată scăzută a ocupării forței de muncă, de 66,9 % în T2-2020, se încadrează în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, având în vedere creșterea (înregistrată în ciuda crizei). Panta pozitivă a liniei de regresie sugerează că statele membre se confruntă cu o tendință ușor divergentă (altfel spus că ratele de ocupare a forței de muncă au scăzut mai rapid în țările care pornesc de la un nivel mai scăzut). Rămâne de văzut dacă această tendință se va menține în timp, cum s-a întâmplat în criza financiară. O serie de state membre prezintă disparități regionale semnificative în ceea ce privește ratele de ocupare a forței de muncă (a se vedea anexa 4).

### Figura 9: Rata de ocupare a forței de muncă a scăzut în aproape toate statele membre

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



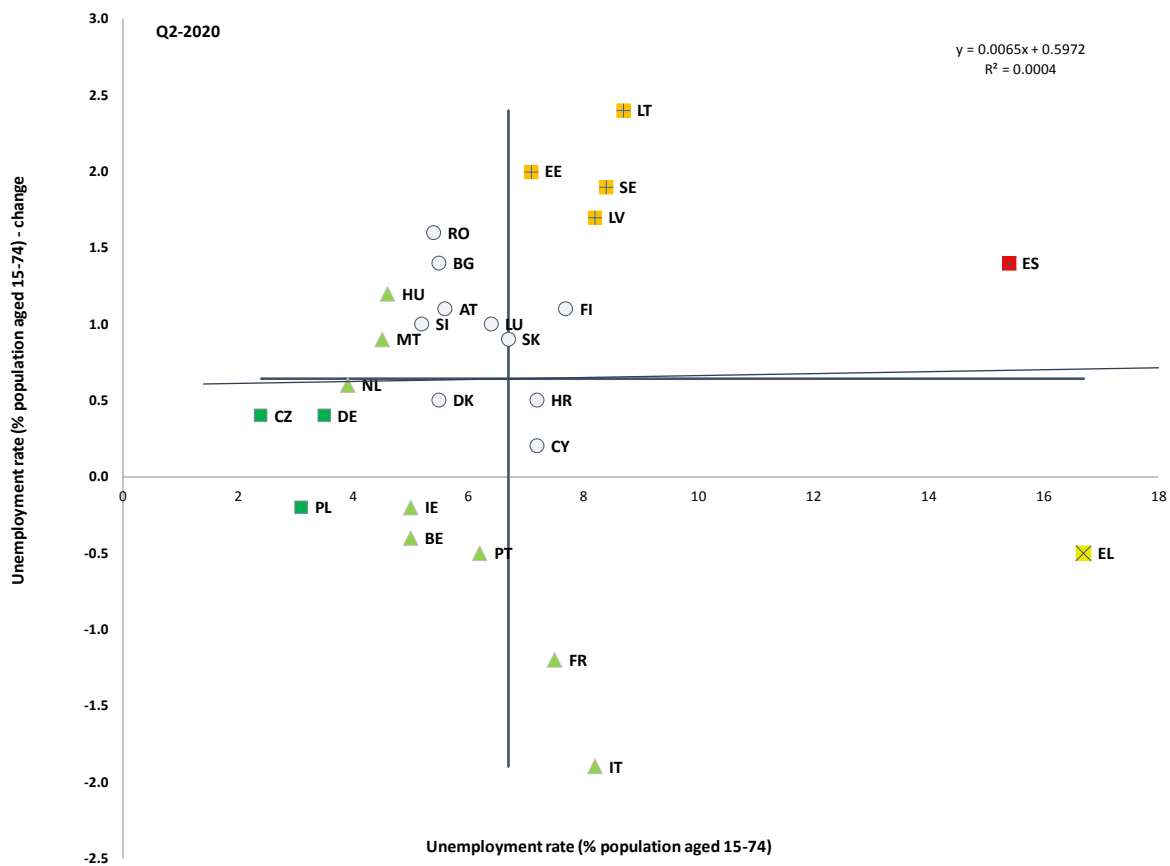
Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din T2-2020 și variațiile anuale în raport cu T2-2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

**În majoritatea statelor membre, șomajul a înregistrat o creștere moderată până în prezent.**

După cum se arată în secțiunea 1, rata medie a șomajului în UE a crescut la 7,8 % în iulie 2020, și anume cu 1,3 puncte procentuale față de nivelul cel mai scăzut înregistrat înaintea crizei în februarie 2020, înainte să scadă la 7,5 % în noiembrie 2020. Aceasta vine după o scădere continuă observată în majoritatea statelor membre în 2019. Se poate considera că natura moderată a creșterii este efectul funcționării schemelor privind reducerea timpului de muncă, deși ea s-ar putea explica parțial și prin inactivitate (în mai multe state membre, o proporție considerabilă a lucrătorilor a renunțat la căutarea activă a unui loc de muncă, în special în fazele de limitare a mișcării persoanelor). Din Figura 10, în care sunt ilustrate nivelul ratei șomajului în T2-2020 și variațiile față de T2-2019, reiese că acestei creșteri medii moderate îi corespund tendințe naționale foarte diferite. În 20 din cele 27 de state membre, rata șomajului a prezentat o creștere efectivă în această perioadă, apropiată de 2 puncte procentuale sau superioară în Lituania, Letonia, Estonia și Suedia (toate încadrate în categoria „de supravegheat”, conform metodologiei tabloului de bord social). În schimb, în T2, rata șomajului a înregistrat o scădere efectivă în Italia, Franța, Portugalia, Belgia, Irlanda, Polonia și Grecia (în cazul Italiei, cu aproape 2 puncte procentuale). Această evoluție se poate explica printr-o rată de activitate aflată în scădere (cu 2,9 puncte procentuale în Portugalia, 2,8 puncte procentuale în Italia, 2,7 puncte procentuale în Irlanda, 2 puncte procentuale în Franța, 1,7 puncte procentuale în Belgia, 1,4 puncte procentuale în Grecia). Cifrele pentru T3-2020 indică însă o creștere efectivă a șomajului în comparație cu aceeași lună din anul precedent, pentru toate țările cu excepția Greciei. Comparativ, Spania se încadrează în categoria „situații critice”, iar Grecia în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, (cu rate ale șomajului de peste 15 %), în timp ce Cehia, Germania și Polonia se încadrează în categoria „cele mai bune performanțe” (ratele șomajului situându-se sub 4 % în aceste țări). Continuă să existe diferențe mari la nivel regional (a se vedea anexa 4), unele regiuni din Grecia, Italia și Spania înregistrând rate ale șomajului de peste 20 %.

### Figura 10: Șomajul a crescut în majoritatea statelor membre, creșterea generală fiind moderată

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



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din T2-2020 și variațiile anuale în raport cu T2-2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

**Activitatea independentă a fost, în medie, mai puțin afectată de criză decât ocuparea totală a forței de muncă, dar diferențele între statele membre sunt mai mari.** Între T4-2019 și T2-2020, numărul de lucrători independenți a scăzut cu 2,2 % (sau 677 000), în comparație cu 3 % în cazul ocupării totale a forței de muncă (cifrele din conturile naționale, ajustate sezonier <sup>43</sup>). Deși această scădere este considerabilă, comparația cu ocuparea totală a forței de muncă sugerează că o proporție semnificativă a lucrătorilor independenți a reușit să își mențină activitatea în ciuda colapsului activității economice, fie prin reducerea (temporară) a dimensiunii activității lor, fie prin trecerea la forme de lucru de la distanță. Cu toate acestea, lucrătorii independenți constituie una dintre categoriile cele mai expuse riscului dacă recesiunea se prelungește, nu în ultimul rând din cauza faptului că, în multe state membre, accesul lor la sistemele de protecție socială este limitat. Activitatea independentă a scăzut mai rapid decât ocuparea totală a forței de muncă între T4-2019 și T2-2020 numai în opt state membre (Bulgaria, Germania, Estonia, Grecia, Italia, România, Slovacia și Finlanda). În general, cea mai mare scădere a fost înregistrată în România (- 11,7 %), care este urmată de Estonia (- 6,1 %), Irlanda (- 5,5 %) și Spania (- 4,6 %). Este interesant de observat că numărul de lucrători independenți a crescut în unsprezece state membre între T4-2019 și T2-2020, cele mai mari creșteri fiind înregistrate în Letonia, Croația și Malta. În T3-2020, numărul de șomeri a rămas aproximativ constant în comparație cu T2 (pe fundalul unei reveniri a ocupării totale a forței de muncă). A continuat să scadă, mai ales în România, Germania, Finlanda, Slovacia, Franța, Danemarca, Italia, Cipru și Bulgaria.

---

<sup>43</sup> Datele din Ancheta UE asupra forței de muncă a Eurostat (date pentru grupa de vârstă 15-64 de ani, neajustate sezonier) indică o scădere cu 1,8 % pentru aceeași perioadă.

**În ultimii ani, proporția activității independente în ocuparea totală a forței de muncă a înregistrat o scădere lentă.** În general, proporția lucrătorilor independenți în ocuparea totală a forței de muncă a înregistrat o scădere lentă, de la 14,3 % în 2008 la 13,4 % în 2019 <sup>44</sup>. O astfel de scădere s-a observat în special în faza de expansiune economică din perioada 2013-2019, când numărul de locuri de muncă create pentru angajați a crescut disproporțional. Conform explicațiilor detaliate din Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020, această scădere înregistrată în timp ascunde o deplasare continuă a compoziției activităților independente dinspre activitățile tradiționale înspre servicii și sectoare cu o valoare adăugată mai mare – în special dinspre agricultură, comerț și transporturi înspre informații și comunicații, activități profesionale, științifice și tehnice, activități referitoare la sănătatea umană și de asistență socială. Această schimbare structurală este însoțită de o creștere mai rapidă a nivelului mediu de instruire în rândul lucrătorilor independenți decât în rândul angajaților: proporția lucrătorilor cu studii superioare în rândul celor dintâi a crescut de la 26 % în 2008 la 36,1 % în 2019, față de o creștere mai limitată (de la 26,1 % la 34,5 %) în rândul angajaților. Criza va accelera probabil trecerea spre sectoarele serviciilor și un nivel de instruire mai înalt în rândul lucrătorilor independenți, întrucât lucrătorii cu slabă calificare din sectoarele tradiționale (în care activitățile nu pot fi desfășurate pe cale digitală) sunt printre cei mai afectați.

---

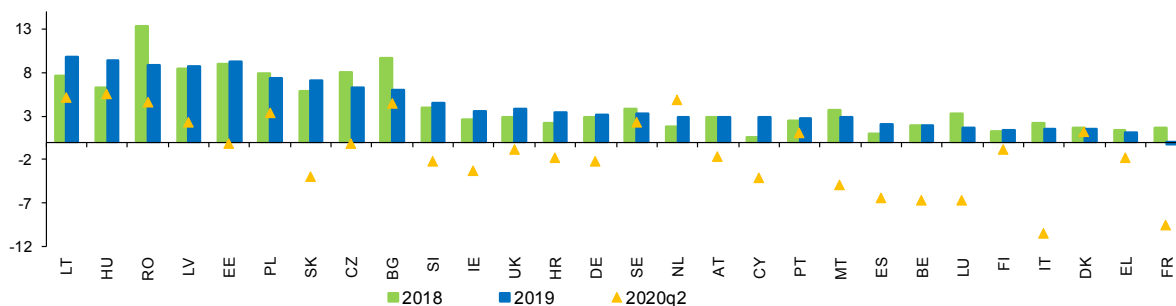
<sup>44</sup> Datele din Ancheta UE asupra forței de muncă a Eurostat, grupa de vârstă 15-64 de ani.

### Creșterea salarială nominală s-a accelerat în 2019, pentru a reacționa apoi la încetinirea

**economică.** Creșterea medie a remunerației nominale a angajaților în UE-27 a depășit 3 % și a ajuns la peste 4 % în statele baltice, în Europa Centrală și de Est și în Irlanda (Figura 11). În Ungaria, Lituania și Irlanda, variațiile din 2019 le-au depășit considerabil pe cele din anul precedent, în timp ce în România, Bulgaria, Estonia și Cehia s-au înregistrat semne de încetinire a tendinței de creștere ridicată. Creșterea salariilor s-a încetinit și în Suedia și, în special, în Italia și Franța (în aceasta din urmă, salariile au rămas la nivelul înregistrat în 2018). În 2020, mai multe state membre au intrat în recesiune, iar creșterea remunerației pe salariat a început să se încetinească în majoritatea dintre ele. Acest răspuns reflectă în principal deficitul de ore lucrate (și, deseori, de cheltuieli salariale asociate), care are legătură cu recurgerea pe scară largă la scheme privind reducerea timpului de muncă. Scăderile înregistrate de salarii au variat considerabil, în funcție de modul în care sunt concepute programele naționale, de proporția angajaților implicați și de intensitatea scăderii numărului de ore lucrate. Până în T2-2020, un număr mare de state membre (și anume 18) au înregistrat variații negative (în comparație cu anul precedent), scăderi semnificative fiind observate în Franța (- 9,5 %), Luxemburg (- 6,8 %), Belgia (- 6,7 %) și Italia (- 10,5 %). În câteva din restul statelor, evoluțiile pozitive au fost mai mari de 3 % în Polonia, Bulgaria, România, Țările de Jos și deosebit de semnificative în Ungaria (+ 5,5 %), și Lituania (+ 5,1 %). În plus, dat fiind că prin reducerea numărului de ore lucrate întreprinderile încearcă să facă economii la costul forței de muncă, remunerația pe salariat a fost de asemenea afectată de înghețarea componentelor variabile ale remunerației sau de amânarea reînnoirii contractelor de muncă. Evoluția salariilor și-a revenit parțial în al treilea semestru al anului 2020 în mai multe țări – doar șase țări au înregistrat o scădere – în concordanță cu creșterea numărului de ore lucrate.

### Figura 11: Creșterea salariilor nominale a înregistrat valori negative în timpul crizei în majoritatea statelor membre

Remunerația nominală pe salariat, 2018-2019 și T2-2020, variație anuală exprimată în %



(1) Salariile sunt măsurate de indicatorul „remunerație nominală pe salariat”, care se calculează prin împărțirea remunerației totale a salariaților la numărul total de salariați. Remunerația totală se definește ca totalul remunerațiilor, în numerar sau în natură, pe care angajatorul le plătește salariaților pentru activitatea desfășurată în cursul perioadei contabile, și are două componente: i) salarii plătibile în numerar sau în natură; și ii) contribuții sociale plătibile de către angajatori. (2) Toate datele utilizate provin din conturile naționale. Indicatorii se bazează pe valori exprimate în moneda națională. Agregatele sunt medii ponderate.

Sursă: Comisia Europeană, baza de date AMECO.

**Deși remunerația pe salariat a scăzut, reducerea numărului de ore lucrate a determinat o creștere a salariului pe oră.** Salariul pe oră a depășit, în general, compensația pe salariat, el scăzând de fapt numai în Cehia în al doilea trimestru al anului 2020 (în comparație cu trimestrul precedent). În șapte țări se observă o diferență de peste 10 puncte procentuale, cele mai ridicate valori fiind înregistrate în Malta, Slovenia și Italia.

**Salariul real a crescut în aproape toate statele membre în 2019, scăzând apoi în prima jumătate a anului 2020** <sup>45</sup>. În cifre reale (corectate cu inflația prețurilor de consum), creșterea salarială din 2019 a fost deosebit de pronunțată – de peste 5 % – în statele din Europa Centrală și de Est (Polonia, Ungaria, România și Slovacia) și în statele baltice (Estonia, Letonia și Lituania). Dinamica solidă a salariului real în țările în care PIB-ul pe cap de locuitor recuperează decalajul față de media UE a dus, prin urmare, la o scădere a gradului de dispersie a salariului real în UE. Creșterile au fost de sub 1 % în nouă țări, printre care Suedia, Franța și Grecia, și aproape neglijabile în Italia și Țările de Jos (a se vedea Figura 12). În Luxemburg s-a înregistrat o creștere negativă a salariului real. Dinamica salariului real a înregistrat un vârf de eterogenitate în al doilea trimestru al anului 2020. În mai multe state membre, salariul real agregat se află într-o scădere de proporții, în special în Belgia (-7,6 %), Spania (- 8,0 %), Franța (- 9,8 %) și Italia (- 10,6 %). Această reducere se explică (cel puțin) parțial prin impactul schemelor privind reducerea timpului de muncă, în funcție de modul în care sunt concepute măsurile naționale (în țările în care prestațiile sunt plătite direct angajaților și sunt înregistrate ca transferuri sociale, schemele privind reducerea timpului de muncă au condus la o scădere observată a cheltuielilor salariale) <sup>46</sup>. În alte state membre, în special în Lituania, Ungaria și Bulgaria și Letonia, evoluțiile pozitive au continuat să urmeze cea mai recentă tendință.

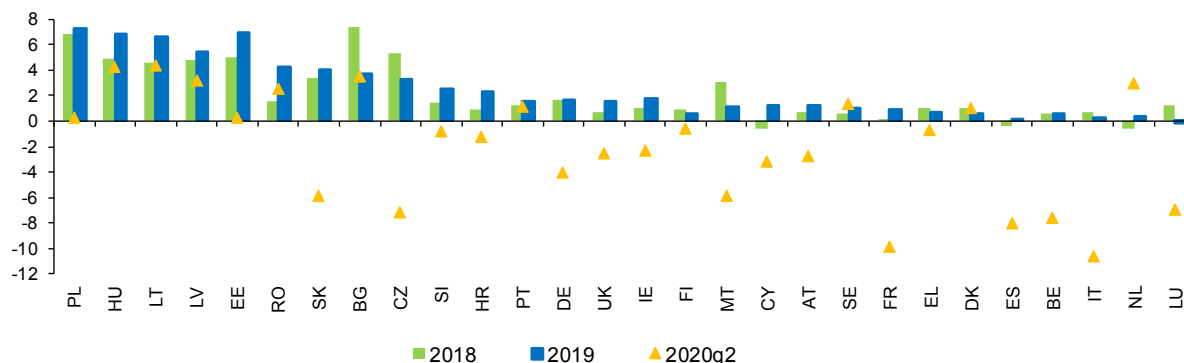
---

<sup>45</sup> Din perspectiva lucrătorilor, cea mai relevantă măsură a salariului este salariul brut, excluzându-se deci contribuțiile plătite de angajatori.

<sup>46</sup> Dias da Silva et al., *Short-time work schemes and their effects on wages and disposable income* (Schemele privind reducerea timpului de muncă și efectele acestora asupra salariilor și a venitului disponibil), buletinul economic al BCE, nr. 4/2020.

## Figura 12: Creșterea salariului real a fost puternică în statele membre din Europa de Est și din regiunea Mării Baltice în 2019

Salariul real pe angajat, 2018, 2019 și T2-2020, variație anuală exprimată în %



(1) Salariul real brut pe angajat; deflator: consumul privat. (2) Țările sunt prezentate în ordinea descrescătoare a creșterii salariului real în 2019. Sursă: Comisia Europeană, baza de date AMECO.

**După ce a scăzut în urma crizei financiare precedente, ponderea salariilor a crescut în medie moderat în 2018 și 2019**, în concordanță cu creșterea salariilor, în medie, ușor deasupra productivității muncii. În 2019, ponderea salariilor în UE-27<sup>47</sup> a crescut treptat, ajungând la 55,4 % (de la un nivel minim de 55 % între 2015 și 2017), creșteri mai mari de 1 punct procentual fiind înregistrate în Cipru, Slovenia, Slovacia, Lituania și Letonia. În același timp, ponderea salariilor a scăzut în șapte țări și cu cel puțin 1 punct procentual în Franța, România și Bulgaria. În perioada 2013-2019, ponderea salariilor a crescut în statele membre ale căror niveluri de pornire erau relativ scăzute și în special în Letonia, Lituania, România și Slovacia, ceea ce indică anumit grad de convergență. Dintre țările mari din UE, ponderea salariilor a crescut doar în Germania (1,7 puncte procentuale), a scăzut ușor în Italia (- 0,3 puncte procentuale), iar în Franța, Spania și Țările de Jos a înregistrat scăderi mai mari de 1 punct procentual.

<sup>47</sup> Sursă: Baza de date AMECO.

**În ultimii trei ani, veniturile nete au continuat să crească mai rapid în Europa Centrală și de Est, contribuind la convergența nivelurilor veniturilor din muncă.** Această tendință este clar ilustrată de distribuția țărilor din Figura 13, care ia ca referință un lucrător necăsătorit, fără copii și cu un salariu mediu, pe o perioadă de trei ani (2016-2019) <sup>48</sup>. Convergența ascendentă a nivelurilor de trai concordă cu obiectivele Pilonului european al drepturilor sociale. În partea de jos a distribuției în funcție de câștigurile salariale nete, Bulgaria, România, Letonia, Lituania, Ungaria și Polonia, unde câștigurile salariale nete exprimate în standarde ale puterii de cumpărare (SPC) se situează sub 15 000 EUR sau în jurul acestei sume, au înregistrat toate o creștere medie de peste 5 % în ultimii trei ani și sunt încadrate în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire” <sup>49</sup>. Alte țări care prezintă niveluri asemănător de scăzute nu au înregistrat o astfel de creștere rapidă și sunt încadrate în categoria „de supravegheat” (Croația, Slovenia, Portugalia, Cehia și Estonia) sau „situații critice” (Slovacia). Dintre țările din categoria „cele mai bune performanțe”, Danemarca, Germania, Țările de Jos, Irlanda și Luxemburgul prezintă câștiguri salariale nete exprimate în standarde ale puterii de cumpărare de peste 30 000 EUR. În aceste state membre, câștigurile salariale nete au crescut mai rapid decât în țările cu niveluri similare. Spania, Grecia și Italia, unde nivelurile câștigurilor salariale nete sunt apropiate de medie, au înregistrat o evoluție negativă sau stagnantă în ultimii trei ani (în concordanță cu ratele ridicate ale șomajului). Este important de observat că țările care înregistrează o creștere a câștigurilor salariale nete peste medie prezintă totodată o creștere rapidă a costului unitar al muncii, ale cărei efecte pe termen lung asupra competitivității trebuie monitorizate.

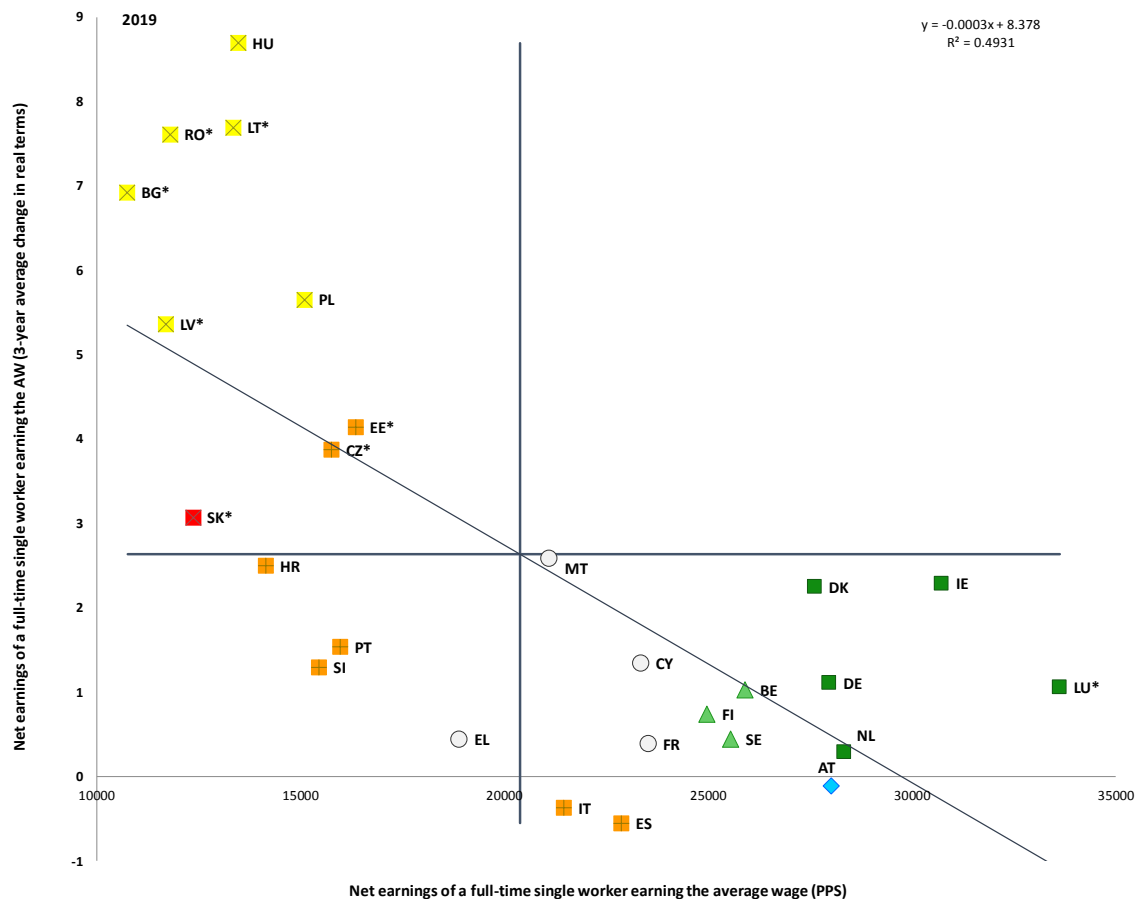
---

<sup>48</sup> Nivelurile câștigurilor salariale nete sunt măsurate în standarde ale puterii de cumpărare (SPC), pentru a se 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 a cincea și prima decilă a distribuției salariale (D5/D1) și alți indicatori relevanți RMRO/SPPM și JAF.

<sup>49</sup> Este interesant de observat că mai multe dintre aceste țări prezintă și inegalități salariale mari, măsurate prin raportul dintre a cincea și prima decilă a distribuției salariale (D5/D1). Potrivit OCDE, țările UE care prezentau cele mai ridicate raporturi D5/D1 în 2017 au fost România (2,9), Letonia (2,6), Lituania (2,5) și Bulgaria (2,5). În cealaltă parte a scării, cele mai scăzute raporturi au fost înregistrate în Finlanda (1,8), Slovacia (1,8) și Cehia (1,7).

### Figura 13: Veniturile nete au cunoscut o creștere rapidă în Europa Centrală și de Est, sprijinind astfel convergența ascendentă

Câștigurile salariale nete și variația anuală – media pe trei ani (indicator principal din tabloul de bord social)



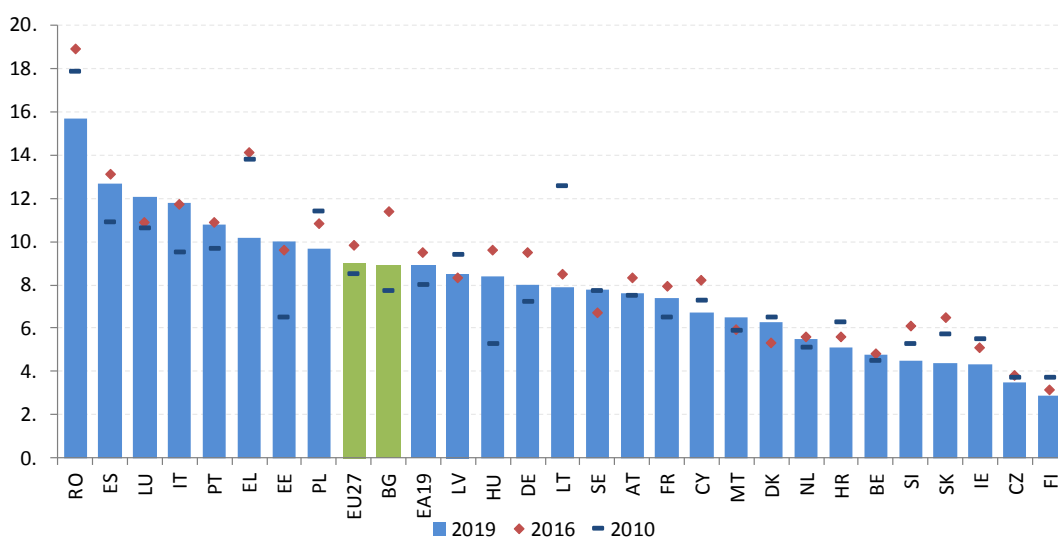
Sursă: baza de date privind impozitele și prestațiile (calculare proprie). Perioada: nivelurile din 2019 (media pe 3 ani) și variațiile medii anuale pentru perioada 2016-2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Statele membre marcate cu un asterisc sunt cele în care costul unitar nominal al muncii 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 costului unitar nominal al muncii. Pragul este de 9 % pentru țările din zona euro și de 12 % pentru țările din afara zonei euro.

**Un loc de muncă nu asigură întotdeauna un trai decent.** În ultimele decenii, situația lucrătorilor cu salarii mici s-a deteriorat în multe țări. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut în ultimul deceniu, de la 8,5 % în 2007 la 9,8 % în 2016 în UE-27, pentru a scădea apoi la 9 % în 2019 <sup>50</sup>.

Tendențele structurale care remodelează piețele forței de muncă, cum ar fi digitalizarea și înmulțirea formelor atipice de muncă, au drept rezultat o polarizare mai pronunțată a locurilor de muncă, o scădere a numărului de posturi în ocupații cu salarii medii și o creștere simultană a ocupațiilor cu salarii mici și mari <sup>51</sup>. Riscul de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă este mai mare în rândul lucrătorilor cu contracte temporare decât în rândul celor cu contracte permanente (16,2 % față de 5,9 %); la fel și în rândul lucrătorilor cu slabă calificare în comparație cu lucrătorii cu înaltă calificare (19 % față de 4,9 %). În plus, sărăcia persoanelor încadrate în muncă este mult mai probabilă în rândul lucrătorilor născuți în afara UE (20,1 %) decât în rândul lucrătorilor autohtoni (8,1 %). Din Figura 14 reiese că peste 10 % dintre lucrători erau expuși riscului de sărăcie în România, Spania, Italia, Luxemburg, Portugalia și Grecia. În acest grup, rata sărăciei în rândul persoanelor încadrate în muncă a crescut efectiv în comparație cu 2010 în Spania, Italia, Luxemburg și Portugalia.

**Figura 14: Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut în majoritatea statelor membre în ultimul deceniu.**

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



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venitul și la condițiile de viață. Notă: întreruperi de serie pentru BE în 2019 și pentru DK, EE, LU, NL în anii anteriori

<sup>50</sup> Datele se referă la totalul UE, cu Regatul Unit, dar fără Croația, singurul total comparabil între 2007 și 2016. În media celor 27 de state membre actuale (și anume, cu Croația și fără Regatul Unit), sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut de la 8,5 % în 2010 (primele date disponibile) la 9,3 % în 2018. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă este proporția persoanelor cu un loc de muncă și cu un venit disponibil pe adult-echivalent sub pragul riscului de sărăcie, care este definit ca 60 % din mediana veniturilor disponibile pe adult-echivalent la nivel național (după transferurile sociale).

<sup>51</sup> Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2019 Report*, (Raportul din 2019 privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa), Direcția Generală Ocuparea Forței de Muncă, Afaceri Sociale și Incluziune, 2019.

**În cazul femeilor, al lucrătorilor tineri și slab calificați, precum și al persoanelor cu locuri de muncă atipice, probabilitatea câștigării salariului minim este mai mare decât în cazul altor lucrători.** <sup>52</sup> Mai precis, probabilitatea câștigării salariului minim este de trei ori mai mare în cazul lucrătorilor tineri decât în cazul lucrătorilor mai în vârstă și aproape de două ori mai mare în cazul femeilor decât în cazul bărbaților. De asemenea, munca temporară și, respectiv, munca cu fracțiune de normă măresc probabilitatea câștigării salariului minim cu un factor de trei și, respectiv, doi. Cu toate acestea, persoanele „tipice” care câștigă salariul minim în majoritatea statelor membre au mai mult de 25 de ani, sunt absolvente ale învățământului liceal și locuiesc în cuplu. Această situație reflectă parțial faptul că lucrătorii tineri slab calificați și părinții unici susținători ai familiei monoparentale constituie o proporție relativ scăzută în totalul forței de muncă.

**În ciuda creșterilor recente înregistrate de salariul minim în numeroase state membre** <sup>53</sup>, **salariul minim prevăzut de lege rămâne, în multe cazuri, scăzut în comparație cu alte salarii din economie.** În aproape toate statele membre, pe baza datelor Eurostat, salariul minim prevăzut de lege este mai mic de 60 % din salariul median și 50 % din salariul mediu. În 2019, numai salariul minim prevăzut de lege în Portugalia a ajuns la ambele valori, iar cel din Bulgaria a ajuns la 60 % din salariul median. Tot în același an, salariul minim s-a situat sub 50 % din salariul median în nouă țări din UE (Estonia, Malta, Irlanda, Cehia, Letonia, Germania, Țările de Jos, Croația și Grecia, a se vedea Figura 15). În același an, salariul minim din șapte țări (Estonia, Malta, Irlanda, Cehia, Letonia, Ungaria și România) s-a situat sub 40 % din salariul mediu <sup>54</sup>. Există de asemenea cazuri în care salariul minim nu a fost suficient pentru protejarea lucrătorilor de riscul de sărăcie. În mai multe state membre există lacune în materie de acoperire a salariilor minime. În țările în care există un salariu minim prevăzut de lege, anumite categorii de lucrători nu beneficiază de acesta, deoarece se aplică derogări. În țările în care salariile sunt stabilite exclusiv prin intermediul negocierilor colective există lacune de acoperire în ceea ce privește lucrătorii care nu beneficiază, direct sau indirect, de pe urma contractelor colective de muncă.

---

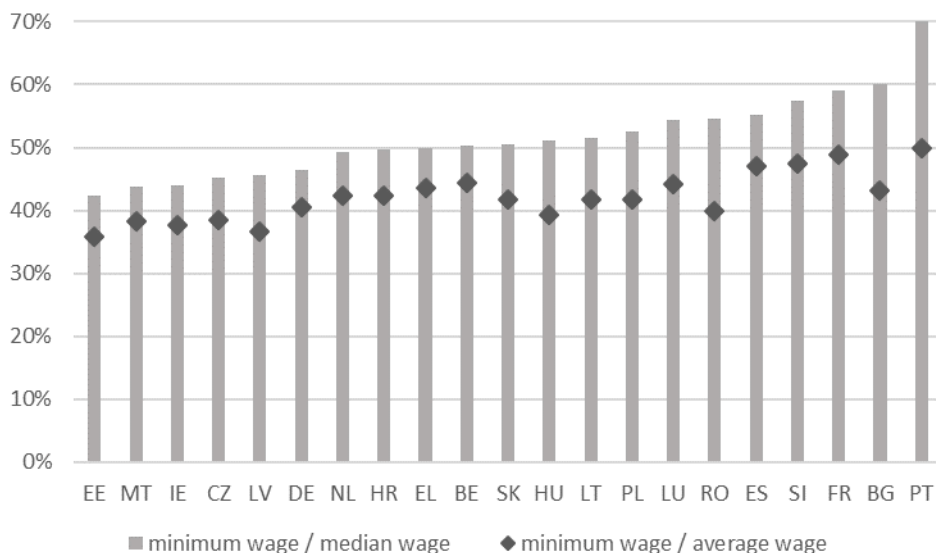
<sup>52</sup> Pentru detalii, a se vedea evaluarea impactului care însoțește Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, SWD(2020) 245 final.

<sup>53</sup> A se vedea secțiunea 3.1.2 pentru mai multe detalii.

<sup>54</sup> Pe baza anchetei asupra structurii câștigurilor salariale. Ancheta asupra structurii câștigurilor salariale acoperă întreprinderile cu cel puțin 10 angajați, ceea ce ar putea duce la o creștere a estimărilor privind câștigurile în statele membre în care întreprinderile mici constituie o mare parte din economie. Ar trebui să se țină seama de acest aspect atunci când se fac comparații între elemente similare și între țări.

**Figura 15: În aproape toate statele membre, salariul minim prevăzut de lege este mai mic de 60 % din salariul median și 50 % din salariul mediu.**

Salariul minim ca procent din salariul median brut și salariul mediu brut al lucrătorilor cu normă întreagă, 2019



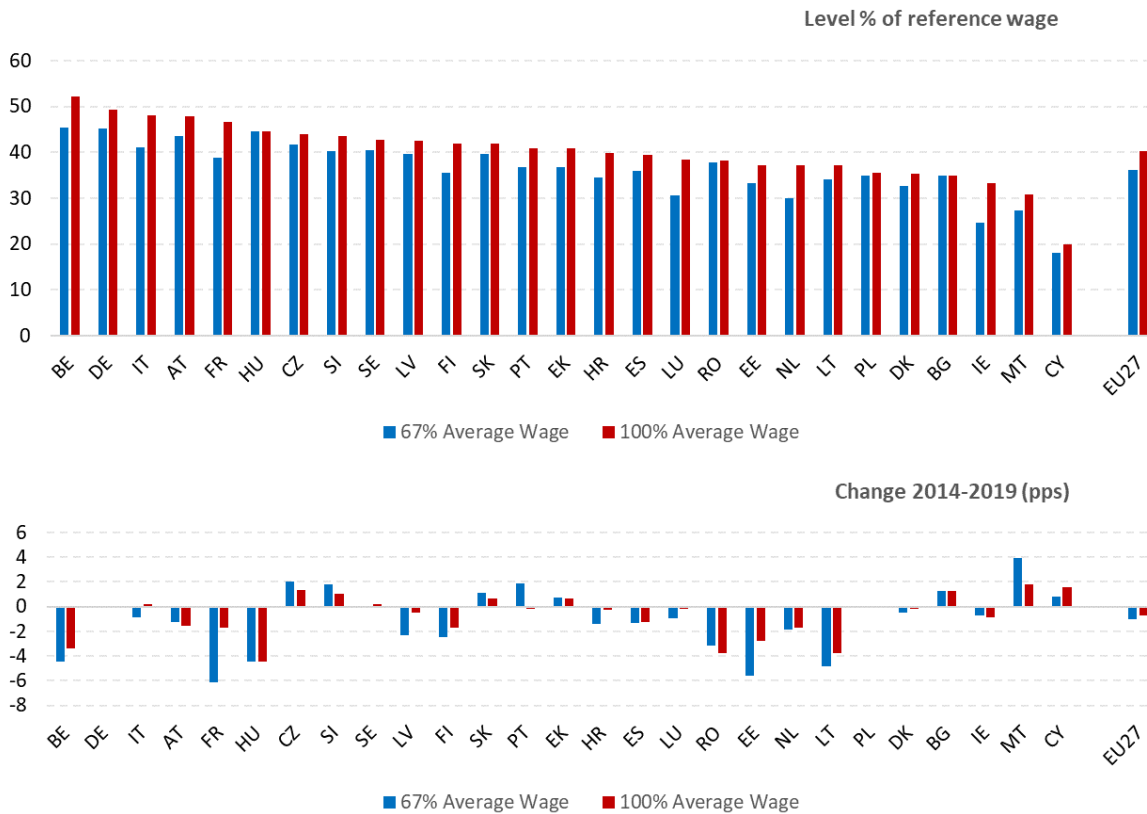
Sursă: Calculele Comisiei, bazate pe datele Eurostat (din evaluarea impactului care însoțește Propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană, SWD(2020) 245 final).

Notă: Atât salariile medii, cât și cele mediane sunt calculate pe baza anchetelor privind câștigurile. În special, au fost folosite cele mai recente valori ale salariului din ancheta privind structura câștigurilor (referitoare la câștigurile din 2014) pentru a extrapola salariile mediane și medii în 2019. Medianele și mediile derivate au fost extrapolate pe baza componentei „câștiguri” a datelor privind indicele costului forței de muncă (LCI), publicate în setul de date „lc\_lci\_r2\_a” din Eurobase. Raporturile finale au fost calculate împărțind salariul minim lunar brut în vigoare la 1 iulie 2019 la câștigul median/mediu lunar estimat pentru anul de referință 2019. Sunt ilustrate statele membre cu un salariu minim prevăzut de lege.

**La 28 octombrie 2020, Comisia a propus o directivă a UE privind salariile minime adecvate în Uniunea Europeană [2020/0310 (COD)].** Negocierile pe marginea directivei propuse sunt în curs de desfășurare. Propunerea are în vedere un cadru care să garanteze accesul lucrătorilor din UE la protecție prin salarii minime adecvate. Ea urmărește să promoveze negocierile colective privind salariile în toate statele membre și să îmbunătățească aplicarea și monitorizarea protecției oferite de salariul minim. Pentru țările în care salariul minim este prevăzut de lege, sunt propuse cerințe printre care se numără (1) stabilirea de criterii clare și fixe pentru stabilirea salariului minim, valori de referință indicative pentru orientarea evaluării caracterului adecvat și efectuarea de actualizări cu regularitate și la timp ale salariului minim, (2) utilizarea proporționată și justificată a variațiilor salariului minim prevăzut de lege și a deducerilor din acesta și (3) implicarea efectivă a partenerilor sociali în stabilirea și actualizarea salariului minim prevăzut de lege. În conformitate cu articolul 154 alineatul (3) din TFUE, a fost efectuată, în două etape, o consultare a partenerilor sociali.

**Figura 16: În ciuda unei scăderi generale, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă rămâne ridicată în mai multe state membre**

Sarcina fiscală asupra costului forței de muncă în cazul salariilor scăzute și medii, niveluri și variații în perioada 2014-2019



Sursă: baza de date a Comisiei Europene și OCDE privind impozitele și prestațiile.

Notă: datele corespund salariaților necăsătoriți fără copii.

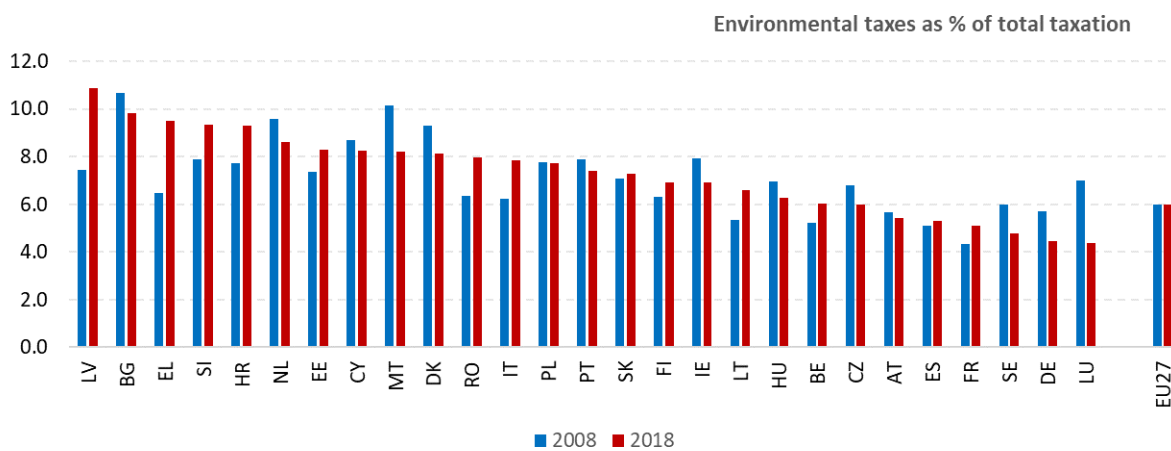
**Sarcina fiscală medie asupra forței de muncă din UE-27 continuă să se înscrie într-o ușoară tendință descendentă, cu variații relativ mici în majoritatea statelor membre.** În 2019, cea mai semnificativă reducere a sarcinii fiscale asupra costului forței de muncă pentru lucrătorii necăsătoriți care câștigă salariul mediu s-a înregistrat în Lituania (- 3,4 puncte procentuale), reducerile din alte state membre fiind mai limitate (mai puțin de 1 punct procentual). Cele mai mari creșteri s-au înregistrat în Cipru (1,2 puncte procentuale) și în Estonia (1,1 puncte procentuale). Diferențele dintre statele membre rămân considerabile (a se vedea Figura 16), sarcina fiscală asupra costului forței de muncă variind de la aproximativ 20 % în Cipru la peste 45 % în Belgia, Germania, Italia, Austria și Franța. De asemenea, în cazul lucrătorilor cu venituri mai mici (definiți ca persoanele care câștigă 67 % din salariul mediu) sarcina fiscală asupra costului forței de muncă variază semnificativ de la un stat membru la altul. Într-o perspectivă pe termen mai lung, sarcina fiscală asupra costului forței de muncă a scăzut atât în cazul salariului mediu, cât și în cazul lucrătorilor cu venituri mai mici, reducerea înregistrată în cazul din urmă fiind, în medie, mai pronunțată. Între 2014 și 2019, sarcina fiscală medie neponderată asupra costului forței de muncă a scăzut în UE cu 0,7 puncte procentuale (cu 1,1 puncte procentuale în cazul lucrătorilor cu venituri mici). În Lituania, Ungaria, România, Belgia și Estonia s-au înregistrat reduceri semnificative în cazul ambelor grupuri de venituri (deși în cazul Belgiei ambele niveluri sunt în continuare printre cele mai ridicate), iar reduceri substanțiale în cazul lucrătorilor cu venituri mai mici au fost de asemenea înregistrate în Franța, Letonia și Finlanda.

**Într-o serie de state membre există posibilitatea deplasării sarcinii fiscale de la muncă spre alte surse, care să dăuneze mai puțin creșterii economice și să sprijine într-o mai mare măsură obiectivele de mediu.** Taxele de mediu (și anume, taxele pe energie, transporturi, poluare și resurse) au reprezentat aproximativ 6 % din veniturile fiscale totale înregistrate în UE-27 în 2018, această proporție variind de la 10,9 % în Letonia la 4,4 % în Luxemburg (Figura 17). Taxele pe energie au avut cea mai mare contribuție, reprezentând aproximativ 77 % din veniturile din taxele de mediu înregistrate în UE-27 în 2018. Pentru UE-27, în ansamblu, ponderea taxelor de mediu în veniturile fiscale totale a rămas relativ stabilă între 2008 și 2018. Variațiile de la nivel național au fost mai pronunțate, cele mai mari creșteri înregistrându-se în Letonia și Grecia, iar cele mai mari reduceri, în Luxemburg. Cu toate acestea, ar trebui precizat că nu este suficient să se urmărească doar ponderea taxelor de mediu pentru a se stabili dacă sistemul fiscal al unui stat membru este bine conceput pentru sprijinirea obiectivelor de mediu <sup>55</sup>.

<sup>55</sup> Dintr-o cotă de impozitare scăzută aplicată pe o bază de impozitare amplă (și anume un nivel ridicat al activității poluante) poate rezulta același nivel de fiscalitate de mediu precum dintr-o cotă de impozitare ridicată aplicată pe o bază de impozitare restrânsă.

**Figura 17: Ponderea taxelor de mediu nu a crescut în medie în UE în ultimul deceniu**

Taxele de mediu exprimate în % din impozitele totale, 2008-2018



Sursă: Comisia Europeană, DG Impozitare și Uniune Vamală, pe baza datelor Eurostat.

**Dacă nu sunt concepute în mod corespunzător, taxele de mediu pot avea impacturi distribuționale negative, creând o sarcină relativ mai mare pentru gospodăriile cu venituri mai scăzute.** Este necesar, așadar, ca mecanismele de compensare să asigure o redistribuire adecvată a veniturilor fiscale sau investiții în bunuri publice, cum ar fi transportul public, pentru a oferi alternative. În contextul acțiunilor climatice pentru reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră (conform obiectivelor și nivelurilor de ambiție mai ridicate care sunt propuse în Planul privind obiectivul climatic pentru 2030 și în proiectul de lege europeană a climei), se preconizează o creștere a tarifelor pentru emisiile de carbon și a costurilor energiei, inclusiv prin intermediul taxelor pe carbon și al unor posibile extinderi ale sistemului de comercializare a certificatelor de emisii. Din punctul de vedere al consumatorilor, impacturile celor două sunt similare. Din datele disponibile rezultă că taxele pe combustibili și alte produse energetice apasă cel mai mult, ca proporție din venitul disponibil, asupra gospodăriilor cu cele mai scăzute venituri <sup>56</sup>. În evaluarea impactului care însoțește Planul privind obiectivul climatic pentru 2030 <sup>57</sup> se arată, de asemenea, că, în ceea ce privește energia electrică, gazele naturale și combustibilii solizi, gospodăriile cu venituri mai scăzute suportă cheltuieli mai mari proporțional. Așadar, prin prisma echității, sunt necesare instrumente fiscale compensatorii, care să atenueze astfel de impacturi regresive. În plus, lipsa de produse energetice cu prețuri abordabile poate exacerba sărăcia energetică <sup>58</sup>. Pentru a se asigura accesul la serviciile esențiale, care constituie unul dintre principiile consacrate în Pilonul european al drepturilor sociale, se poate avea în vedere acordarea de sprijin prin noi instrumente fiscale special concepute.

---

<sup>56</sup> Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!MM76mf>

<sup>57</sup> Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020) 178 final, p. 115.

<sup>58</sup> Recomandarea Comisiei privind sărăcia energetică [C(2020) 9600 final] și documentul de lucru al serviciilor Comisiei care o însoțește și care conține orientările UE privind sărăcia energetică [SWD(2020) 960 final].

**S-a demonstrat că reducerile compensatorii ale impozitelor pe veniturile din muncă se soldează cu avantaje în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și creșterea economică.** Prin reducerea impozitelor pe veniturile din muncă, se impulsionează într-o mai mare măsură munca în general, mai ales în rândul persoanelor cu câștiguri salariale scăzute și în cadrul altor grupuri-țintă, cum ar fi tinerii și lucrătorii în vârstă. Însoțirea majorării tarifelor pentru emisiile de carbon de o măsură de compensare poate fi considerată o modalitate de impulsionare într-o mai mare măsură a angajatorilor de a-și păstra forța de muncă, în ciuda creșterii costurilor de producție (ceea ce duce la o cerere de forță de muncă). În plus, se poate recurge la reduceri ale impozitelor pe veniturile din muncă pentru majorarea salariului net al lucrătorilor (la anumite costuri ale forței de muncă), sporindu-se motivația acestora de a fi activi pe piața forței de muncă (ceea ce duce la o ofertă de forță de muncă). Nu de mult, în evaluarea impactului care însoțește Planul privind obiectivul climatic pentru 2030, menționată mai sus, s-au evidențiat efectele pozitive pe care le are asupra creșterii economice și a ocupării forței de muncă „redistribuirea veniturilor fiscale”, luând forma unor reduceri ale impozitului pe venit sau ale impozitelor pe veniturile din muncă <sup>59</sup>.

#### **Veniturile din taxele de mediu pot fi utilizate pentru sprijinirea tuturor veniturilor.**

Redistribuirea veniturilor fiscale pe considerente de echitate a fost pusă în aplicare, de exemplu, sub forma unor transferuri de sume forfetare sau „dividende de carbon”, astfel încât să poată beneficia și gospodăriile fără venituri din muncă. În Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020*) este prezentat exemplul unei reforme fiscale neutre din punctul de vedere al veniturilor, care constă într-o taxă pe energie și o prestație în sumă forfetară acordată tuturor gospodăriilor. Se arată că un astfel de transfer poate amortiza pe deplin efectul negativ al taxei atât asupra sărăciei, cât și a inegalității. Explicația este că prestația, deși acordată la toate nivelurile, oferă relativ mai mult sprijin gospodăriilor mai sărace decât gospodăriilor mai bogate <sup>60</sup>.

---

<sup>59</sup> Pentru alte rezultate similare, a se vedea *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review* (Raportul anual privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

<sup>60</sup> *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), capitolul 3, secțiunea 4.2.

### 3.1.2 Măsuri luate de statele membre

**În urma pandemiei de COVID-19, toate statele membre au recurs la scheme privind reducerea timpului de muncă pentru a atenua consecințele șocului economic asupra pieței forței de muncă.**

Ca urmare a pandemiei, întreprinderile din întreaga UE au fost brusc obligate să își reducă sau să își suspende activitățile din cauza perturbărilor din lanțurile de aprovizionare, a aplicării unor măsuri stricte de limitare a răspândirii și a scăderii aferente a cererii pentru o gamă largă de produse și servicii. Ca răspuns la aceste evoluții, toate statele membre ale UE au consolidat schemele existente privind reducerea timpului de muncă sau au introdus altele noi, cu obiectivul prezervării raporturilor de muncă în faza cea mai acută a urgenței sanitare. Uniunea Europeană sprijină acest efort prin *Instrumentul european de sprijin temporar pentru atenuarea riscurilor de șomaj într-o situație de urgență (SURE)*.

**Schemele privind reducerea timpului de muncă sunt programe publice menite să prevină distrugerea excesivă a locurilor de muncă în perioadele de încetinire economică.** Ele permit întreprinderilor care se confruntă cu dificultăți economice să reducă temporar programul de lucru al angajaților lor, care primesc, în schimb, un sprijin financiar aferent orelor nelucrate. Scopul principal al acestor scheme este de a proteja persoanele încadrate în muncă și corespondența dintre cerere și ofertă pe piața locurilor de muncă, limitându-se astfel consecințele pe termen lung ale unui șoc tranzitoriu. În general, măsurile de acest fel sunt utilizate în cazul evenimentelor externe care împiedică activitățile comerciale (de exemplu, accidente tehnice, condiții meteorologice nefavorabile care afectează lucrările din domeniul construcțiilor sau al agriculturii, cauze de forță majoră) și în cazul încetinerii tranzitorii a activității comerciale (de exemplu, reducerea cifrei de afaceri sau diminuarea comenzilor, care se preconizează că va fi temporară). O caracteristică esențială este ca raportul de muncă să fie păstrat pe durata reducerii timpului de muncă, chiar și în cazurile reducerii la zero a timpului de muncă (adică al suspendării depline a lucrului).

**Schemele privind reducerea timpului de muncă pot fi benefice pentru angajatori, lucrători și economie în general.** Ele permit întreprinderilor să își ajusteze costul forței de muncă atunci când activitatea economică scade în intensitate, prezervând locurile de muncă și capitalul uman și prevenind, în același timp, procedurile de concediere lungi și costisitoare, precum și costurile de reangajare, după reluarea deplină a activității. Din perspectiva lucrătorilor, aceste programe asigură (parțial) venituri de înlocuire, prevenind în același timp concedierile, ceea ce permite ca sarcina ajustării să fie împărțită mai echitabil între persoanele încadrate în muncă. Prin faptul că limitează pierderile de locuri de muncă, schemele privind reducerea timpului de muncă reduc volatilitatea ocupării forței de muncă și a veniturilor și măresc reziliența pieței forței de muncă, diminuând sarcina asupra sistemelor de indemnizații de șomaj și probabilitatea șomajului de lungă durată.

**Înainte de izbucnirea pandemiei de COVID-19, în 17 state membre ale UE exista un program sau un cadru pentru furnizarea de sprijin în cazul reducerii timpului de muncă.** Schemele în chestiune prezentau însă diferențe considerabile în ceea ce privește modul în care au fost înființate și în care erau administrate, de exemplu prin intermediul unor programe specifice, prin intermediul sistemului de indemnizații de șomaj sau prin intermediul unor politici active în domeniul pieței forței de muncă.

**Belgia, Germania, Franța, Italia, Luxemburgul, Austria și Portugalia dispuneau de programe specifice și bine stabilite înainte de criză.** În aceste țări, întreprinderile depun o cerere la autoritățile responsabile cu gestionarea sistemului. După primirea autorizației, întreprinderea poate să ajusteze timpul de lucru al angajaților săi, plătindu-le salariul obișnuit pentru numărul de ore lucrate și o indemnizație pentru orele nelucrate (care este în general mai scăzută decât salariul obișnuit). Întreprinderea primește ulterior înapoi (total sau parțial) suma respectivă, prin intermediul schemei publice privind reducerea timpului de muncă <sup>61</sup>. Suedia a legiferat în 2014 un program similar, care „se activează” în cazul unei recesiuni economice grave și profunde. Bulgaria a instituit cadrul juridic în urma crizei din 2009, dar programul său a fost „inactiv”, deoarece nu a fost finanțat în ultimii ani dinaintea crizei provocate de pandemia de COVID-19. Ungaria a avut de asemenea o schemă privind reducerea timpului de muncă (*Azonnal Cselekszünk*), relativ de mici dimensiuni, care a fost utilizată și finanțată doar intermitent înainte de pandemia de COVID-19.

**În Danemarca, Irlanda, Țările de Jos, Spania și Finlanda, sprijinul pentru reducerea timpului de muncă era acordat în mod normal (înainte de criză) prin intermediul sistemului de indemnizații de șomaj.** În cadrul acestor sisteme, întreprinderile au posibilitatea de a reduce temporar programul de lucru al angajaților lor (în unele cazuri, cum ar fi cel al Finlandei, inclusiv de a trimite angajații în șomaj tehnic, cu menținerea simultană a raportului de muncă). La rândul lor, lucrătorii afectați pot să se înregistreze ca persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și să ceară indemnizații de șomaj pentru o sumă proporțională cu zilele nelucrate (așa-numitele „indemnizații de șomaj parțial”). Condițiile pentru primirea acestor indemnizații de șomaj „parțial” sunt definite la nivelul diferiților lucrători și sunt aceleași ca în cazul indemnizațiilor de șomaj standard („complet”). Mai precis (cu unele excepții, cum ar fi în Spania), lucrătorii pot solicita indemnizații de șomaj parțial numai dacă au realizat contribuțiile sociale necesare și trebuie să respecte cerințele standard de căutare a unui loc de muncă și de disponibilitate de a lucra (ceea ce înseamnă că se așteaptă ca aceștia să accepte eventuale oferte de locuri de muncă cu normă întreagă).

---

<sup>61</sup> Belgia este o excepție, întrucât lucrătorii primesc indemnizația direct de la agenția federală responsabilă cu plata indemnizațiilor aferente asigurărilor pentru șomaj.

**În Croația și Slovacia, sprijinul pentru reducerea timpului de muncă a fost administrat sub formă de politică activă în domeniul pieței forței de muncă.** Inițial, aceste scheme aveau un buget limitat, acopereau un număr scăzut de întreprinderi și de lucrători și cuprindeau cerințe de păstrare a locurilor de muncă (obligația angajatorilor de a menține nivelurile de ocupare a forței de muncă pentru o anumită perioadă de la primirea sprijinului). Programele au fost consolidate considerabil ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19, beneficiind de alocări semnificative de la buget și acoperind un număr mare de întreprinderi și lucrători.

**În urma izbucnirii pandemiei de COVID-19, toate statele membre și-au adaptat schemele naționale privind reducerea timpului de muncă, pentru a facilita utilizarea acestora și a mări numărul de potențiali beneficiari.** Statele membre au raționalizat, de exemplu, procedurile administrative de autorizare a sprijinului pentru reducerea timpului de muncă, cum ar fi prin scurtarea perioadelor de notificare, prin introducerea justificării „urgență cauzată de epidemia de COVID-19” (considerată automat drept caz de forță majoră) și/sau prin simplificarea cerințelor de consultare prealabilă a reprezentanților lucrătorilor și prin scurtarea perioadei de solicitare a prestațiilor. De asemenea, acestea au extins domeniul de aplicare al programelor, pentru a include întreprinderi și sectoare care nu erau eligibile înainte. De exemplu, Germania, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Austria, Portugalia și Finlanda au modificat normele schemelor naționale privind reducerea timpului de muncă, pentru a simplifica procedurile, a facilita accesul și/sau a extinde domeniul de aplicare al acestora (în vederea includerii, de exemplu, a lucrătorilor independenți și, de asemenea, a lucrătorilor proaspăt angajați). Spania și Finlanda au raționalizat procedurile administrative și au relaxat în mod substanțial criteriile de eligibilitate, pentru a permite tuturor persoanelor încadrate în muncă să primească sprijin pentru reducerea timpului de muncă, indiferent de contribuțiile sociale realizate și fără afectarea drepturilor acumulate de persoanele respective în ceea ce privește indemnizațiile „standard” de șomaj. Statele membre au redus costurile suportate de angajatori, până la zero în unele țări. Durata șomajului parțial a fost de asemenea mărită, date fiind natura excepțională a crizei și incertitudinea cu privire la durata acesteia. În plus, unele state membre (printre care Belgia și Franța) au majorat temporar nivelul indemnizației acordate lucrătorilor sau angajatorilor pentru orele nelucrate. Franța a acordat, de asemenea, derogări sectoriale de la normele obișnuite, vizând anumite sectoare afectate mai puternic de măsurile de urgență legate de pandemia de COVID-19 (aviația și turismul, de exemplu).

**Unele state membre au optat pentru introducerea de noi programe special concepute pentru menținerea nivelurilor de ocupare a forței de muncă în întreprinderile afectate de pandemia de COVID-19.** De exemplu, Danemarca, Irlanda și Țările de Jos au introdus noi scheme (privind reducerea timpului de muncă) pentru situații de urgență, în cadrul cărora sprijinul este canalizat direct prin intermediul angajatorului, în loc să treacă prin sistemul de indemnizații de șomaj. În Țările de Jos, de exemplu, schema anterioară privind reducerea timpului de muncă a fost înlocuită cu un regim mai generos. Angajatorii care se așteaptă la o pierdere de venituri (de cel puțin 20 %) pot solicita o scutire de costurile cu forța de muncă de maximum 90 %. Această schemă a fost în vigoare începând din martie 2020 și a fost prelungită până în iulie 2021. Subvenția pentru costurile cu forța de muncă a fost redusă la 80 % începând din octombrie 2020. Ținând seama de noile măsuri de limitare a răspândirii, guvernul Țărilor de Jos a crescut procentajul subvențiilor pentru cheltuielile salariale la 85 % la sfârșitul lunii ianuarie 2021.

**Toate statele membre care nu instituieră deja scheme privind reducerea timpului de muncă au luat măsuri de urgență pentru a preveni concedierile în spiritul reducerii timpului de muncă.** Acest lucru a presupus acordarea unui sprijin temporar către lucrători angajați de întreprinderi ale căror activități sunt suspendate sau reduse în mod substanțial. În special, unele țări (cum ar fi Malta, Grecia, Lituania și România), în care legislația permitea deja angajatorilor să reducă timpul de lucru sau să suspende contractele angajaților în cazuri justificate corespunzător, au introdus subvenții publice pentru a finanța sprijinul pentru venit acordat lucrătorilor afectați. De exemplu, programul SYN-ERASIA din Grecia permite, din iunie 2020, o reducere de până la 50 % a timpului de lucru săptămânal al lucrătorilor cu normă întreagă din întreprinderile care înregistrează o scădere de cel puțin 20 % a cifrei de afaceri. Statul acoperă 60 % din salariul net al angajaților și 100 % din contribuțiile de asigurări sociale corespunzătoare orelor nelucrate. În cazul în care salariul net, după ajustarea de mai sus, se situează sub pragul zilnic sau salariul minim net prevăzut de lege, diferența este plătită de la bugetul de stat.

**Deși schemele privind reducerea timpului de muncă sunt adecvate pe termen scurt pentru abordarea consecințelor imediate ale unui șoc economic extern, utilizarea lor prelungită poate împiedica schimbările structurale.** Prezervarea locurilor de muncă existente a reprezentat principala preocupare pe piața forței de muncă la începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Pe măsură ce pandemia se prelungește, impactul economic al crizei asupra structurii cererii și asupra activității întreprinderilor devine tot mai clar, iar necesitatea unei schimbări structurale devine mai presantă. Cu cât criza durează mai mult, cu atât se mărește probabilitatea ca schemele privind reducerea timpului de muncă să subvenționeze locuri de muncă în întreprinderi care nu mai sunt viabile. Schemele privind reducerea timpului de muncă pot, de asemenea, să reducă probabilitatea găsirii de lucru de către persoanele fără un loc de muncă sigur și, prin urmare, să încetinească creșterea numărului de locuri de muncă în faza de redresare. La primele semne de redresare economică s-ar putea încuraja, așadar, politicile de promovare a unei schimbări structurale și de redistribuire a lucrătorilor dintr-un sector în altul (cum ar fi prin intermediul unor stimulente pentru angajare și al unor măsuri de recalificare bine concepute), care să fie adaptate la situația economică specifică din fiecare țară.

**Unele state membre au început deja să diminueze schemele privind reducerea timpului de muncă și alte măsuri de urgență, în timp ce altele le-au adaptat sau prelungit.** De exemplu, în Estonia, măsurile de urgență luate ca răspuns la pandemie au expirat în timpul verii și (conform datelor disponibile la momentul redactării) nu au fost reînnoite. Alte state membre (Belgia, Grecia și Cipru, de exemplu) au început să restrângă accesul la programele de urgență, rezervându-l întreprinderilor care continuă să fie afectate direct de restricțiile legate de criza sanitară. În sfârșit, câteva state membre au prelungit deja valabilitatea unora dintre măsurile de urgență până la sfârșitul anului 2020 (Franța <sup>62</sup>, Italia și Grecia, de exemplu) sau până în 2021 (printre altele, Germania, Malta, Suedia, Cipru și Spania).

---

<sup>62</sup> Franța este un caz particular: nivelul indemnizației pentru angajatori a fost redus începând de la 1 iulie, dar a fost menținut la nivelul corespunzător măsurilor de urgență pentru sectoarele cele mai afectate de criză.

**Mai multe state membre au adoptat măsuri pentru mărirea gradului de păstrare a forței de muncă și pentru sprijinirea cererii de forță de muncă prin intermediul stimulentei pentru angajare** <sup>63</sup>. În Grecia, de exemplu, programele existente de subvenții pentru angajare, gestionate de serviciul public de ocupare a forței de muncă, au fost îmbunătățite prin prevederea de noi locuri, prelungirea duratei (până la doi ani) și mărirea ratei subvențiilor (75 %-100 % din cheltuielile salariale, cu un plafon de 750-900 EUR, în funcție de program). În plus, în luna octombrie a fost lansat un nou program de stimulare a creării a 100 000 de locuri de muncă în sectorul privat, program în cadrul cărui statul acoperă timp de șase luni contribuțiile de asigurări sociale. În Croația, un program de sprijin salarial temporar (egal cu 50 % din salariul minim) a fost extins pentru sprijinirea lucrătorilor afectați de restricțiile sanitare, majoritatea acestora fiind lucrători sezonieri din sectorul turismului și al serviciilor. În România, pentru abordarea celor mai recente provocări de pe piața forței de muncă au fost luate o serie de măsuri (în plus față de programele existente de subvenții pentru ocuparea forței de muncă), printre care sprijinirea lucrătorilor tineri și a celor în vârstă, precum și a lucrătorilor independenți. Regiunea belgiană Flandra a realizat o revizuire a stimulentei pentru angajare existente pentru șomerii de lungă durată, în timp ce Valonia evaluează cadrul general al stimulentei pentru angajare, în vederea îmbunătățirii eficacității acestuia. În mai 2020, Ungaria a adoptat un plan de acțiune pentru prezervarea locurilor de muncă și crearea de locuri de muncă suplimentare în sectoarele considerate prioritare, precum sănătatea, construcțiile, agricultura, transporturile și turismul. Planul de acțiune include, printre altele, pentru întreprinderi, măsuri de compensare a salariilor cu privire la angajații acestora cu înaltă calificare din sectorul cercetării, dezvoltării și inovării (CDI) și măsuri referitoare la subvenții salariale pentru angajatori în cazul în care angajează persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. În august, Italia a introdus, pe o perioadă nedeterminată, un stimulent pentru angajare în vederea favorizării creării de locuri de muncă. Spania a introdus stimulente pentru angajare care vizează lucrătorii afectați în mod negativ din sectorul turismului din Insulele Baleare și din Insulele Canare. În Letonia a fost introdusă o nouă subvenție salarială acordată timp de trei luni, care este valabilă până la sfârșitul anului 2020. Angajatorul va primi echivalentul a până la 50 % din salariul lunar al angajatului (maximum 430 EUR pe lună), cu condiția să angajeze persoana aflată anterior în șomaj la minimum trei luni după încetarea subvenției. Ciprul intenționează să introducă programe de subvenții pentru încurajarea recrutării șomerilor, a foștilor deținuți și a tinerilor la sfârșitul lunii octombrie. În cadrul unei ample reforme, Finlanda își propune să simplifice actualul sistem de acordare de subvenții pentru remunerare în vederea utilizării mai frecvente a acestuia de către întreprinderi, în special de către întreprinderile mici și mijlocii.

---

<sup>63</sup> Acest paragraf se referă la subvențiile pentru angajare nespecifice. Mai multe detalii privind măsurile destinate unor grupuri specifice sau luate la un nivel mai general în cadrul politicilor active în domeniul pieței forței de muncă se găsesc în secțiunile 3.2 și 3.3.

Se intenționează, în special, să se reducă sarcina administrativă pentru angajatori și să se accelereze procesul de plăți, care va fi strâns legat de identificarea nevoilor viitoare de competențe ale angajatului. În Lituania, au fost disponibile subvenții salariale pentru cei care au angajat anumite persoane care beneficiau de sprijin (de exemplu persoane cu dizabilități, persoane în vârstă sau tineri, șomeri de lungă durată etc). Astfel de subvenții puteau fi plătite cel mult șase luni (nu mai mult decât salariul minim lunar de 607 EUR) și numai până la 31 decembrie 2020.

**În 2020, salariul minim prevăzut de lege în majoritatea statelor membre a fost majorat în comparație cu anul precedent** <sup>64</sup>. În unele dintre respectivele state membre, acesta a fost majorat substanțial (de exemplu, cu 17 % în Polonia, cu 12 % în Slovacia, cu 11 % în Cehia). Salariul minim din România a fost majorat cu 7 %, ridicându-se la aproximativ 40 % din salariul mediu din țară. În Belgia, salariul minim prevăzut de lege a rămas neschimbat (cu excepția indexării), întrucât partenerii sociali nu au putut ajunge la un acord. În Spania, ultima majorare a salariului minim (cu 5,5 %, după o creștere cu 22,3 % în 2019) a fost negociată și convenită cu partenerii sociali, în mod diferit de cea precedentă. În Letonia, salariul minim va fi majorat cu 16 % din ianuarie 2021, conform unei hotărâri a guvernului. În Germania, Comisia pentru salariul minim a propus o majorare cu 10 % a salariului minim, care ar urma să se realizeze în patru etape în următorii doi ani. În prezent, Germania își revizuieste cadrul de stabilire a salariului minim, având în vedere experiența dobândită de la introducerea unui salariu minim prevăzut de lege. Unele guverne (cum ar fi cel spaniol) au anunțat sau au în vedere planuri de majorare a salariului minim prevăzut de lege în statele respective la 60 % din salariul median sau mediu. În Slovacia a fost adoptat în 2019 un nou mecanism de stabilire a salariului minim național, care prevede că, în cazul în care partenerii sociali nu ajung la un acord cu privire la nivelul pentru anul următor până la data-limită fixată (15 iulie a fiecărui an), salariul minim național se stabilește automat la 60 % din valoarea medie a salariului brut nominal valabil în economie în anul precedent. Noul mecanism ar fi trebuit să fie aplicat prima dată pentru salariul minim din 2021, dar un alt amendament adoptat de parlament în octombrie 2020 prevede o majorare ad-hoc în 2021 (mai mică decât cea bazată pe calculele precedente) și reduce formula automată la 57 % din salariul mediu brut nominal din ultimii doi ani. Multe țări dezbat în prezent o nouă majorare substanțială a salariului minim după 2020, parțial în raport cu un obiectiv relativ, parțial în termeni absoluți.

---

<sup>64</sup> A se vedea Eurofound, *Minimum wages in 2020: Annual Report* (Salariile minime în 2020: raport anual). Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/lhR69mk>

**Modificările aduse normelor și cadrelor de stabilire a salariului au fost limitate în cursul ultimului an.** O excepție este Grecia, unde în octombrie 2019 a fost introdusă posibilitatea neparticipării la acordurile sectoriale sau ocupaționale, în special pentru întreprinderile care se confruntă cu probleme economice (faliment, restructurare, lichidare, credite neperformante), sau din categorii speciale, precum întreprinderile din sectorul economiei sociale. În plus, prelungirea contractelor colective de muncă este la discreția ministrului muncii, care acționează în urma unei cereri explicite introduse de una dintre părțile semnatare. Această cerere trebuie să fie însoțită de o analiză a impactului estimat asupra economiei și a pieței forței de muncă, pe lângă criteriul existent al reprezentativității (50 % din forța de muncă acoperită deja de contract). Se creează un registru public pentru organizații patronale și, respectiv, organizații sindicale, pentru a se verifica dacă acestea îndeplinesc criteriul de reprezentativitate în vederea încheierii de contracte colective de muncă. Rămâne de văzut cum vor fi afectate în practică negocierile colective de aceste modificări. În ceea ce privește stabilirea salariilor, în UE au existat câteva măsuri (fie convenite în mod colectiv, fie la inițiativa guvernului) special concepute pentru profesiile din domeniul sănătății și din domeniul conexe, în contextul răspunsului la pandemia de COVID-19. O serie de state membre, printre care Bulgaria, Letonia și Lituania, au introdus măsuri de suplimentare temporară a salariilor personalului din domeniul sănătății și/sau ale altor categorii de lucrători direct implicați în lupta împotriva pandemiei. De curând au fost încheiate contracte colective de muncă referitoare la sectorul sănătății, de exemplu în Austria, Belgia (la nivel federal), Franța și Germania (asistenți medicali).

**Majoritatea măsurilor luate în domeniul impozitării veniturilor salariale în ultimele luni au fost concepute ca răspuns la pandemia de COVID-19.** Dintr-o analiză a răspunsului fiscal inițial al statelor membre la pandemie reiese că s-au urmărit prevenirea unei creșteri bruște a șomajului și atenuarea presiunilor asupra întreprinderilor. Statele membre au introdus, de asemenea, măsuri pentru a proteja fluxurile de trezorerie ale întreprinderilor, cea mai frecventă măsură fiind amânarea plății impozitelor. Au fost introduse măsuri de amânare a plății pentru următoarele categorii de impozite: impozitul pe profit, impozitul pe venitul persoanelor fizice, impozitul pe proprietate, TVA și contribuțiile de asigurări sociale. Unele state membre au introdus, de asemenea, facilități fiscale mai ample, inclusiv reduceri ale impozitelor și/sau ale contribuțiilor sociale în cazul efectuării la timp a plăților, reduceri fiscale pentru întreprinderile grav afectate, suspendarea temporară a plății anumitor impozite, contribuții de asigurări sociale și credite fiscale.

**Multe state membre au conceput măsuri fiscale de natură specifică și temporară în vederea protejării lucrătorilor vulnerabili, a sectoarelor vulnerabile ale economiei sau a categoriilor de populație aflate într-o situație vulnerabilă.** De exemplu, Belgia și Italia au introdus posibilitatea amânării plății contribuțiilor de asigurări sociale pentru 2020. În Belgia, lucrătorii independenți pot beneficia, de asemenea, de reducerea sau suprimarea contribuțiilor de asigurări sociale, dacă îndeplinesc anumite condiții. În Spania, lucrătorii independenți ar putea amâna cu șase luni plata impozitelor și a contribuțiilor de asigurări sociale, dacă activitățile ar fi suspendate prin declararea stării de urgență. Polonia a pus în aplicare o măsură de scutire temporară (sau, în funcție de dimensiunea întreprinderii, de reducere) a contribuțiilor de asigurări sociale pentru întreprinderile mici și cooperativele sociale. Portugalia a introdus o măsură de scutire parțială a angajatorilor de plata contribuțiilor de asigurări sociale, valabilă maximum trei luni în cazul lucrătorilor care beneficiază de măsuri excepționale de sprijin. Slovacia a amânat termenul pentru plata obligatorie a contribuțiilor sociale de către angajatori și lucrătorii independenți. Conform acestui cadru, a avut dreptul de amâna plata orice angajator sau lucrător independent care plătește contribuții obligatorii la casele de asigurări sociale și ale cărui venituri din activitate au scăzut cu cel puțin 40 %. În Finlanda, pentru sprijinirea angajatorilor din sectorul privat să păstreze cât mai multe locuri de muncă posibil, contribuțiile de asigurări sociale ale angajatorilor au fost reduse cu 2,6 puncte procentuale între mai și decembrie 2020. Pentru acoperirea costurilor suplimentare, contribuțiile vor fi majorate cu 0,4 puncte procentuale între 2022 și 2025. Această măsură a fost concepută în coordonare cu partenerii sociali. În plus, statul cofinanțează o parte din contribuțiile de asigurări sociale ale întreprinzătorilor care au înregistrat o scădere a cifrei de afaceri pe o perioadă de trei luni (cu posibilitatea de prelungire). În Italia, a fost introdusă o scutire temporară de la plata contribuției sociale datorate pentru angajatorii care optează să nu participe la schemele privind reducerea timpului de muncă și care își reiau complet activitatea. Ungaria a introdus scutiri temporare de la plata impozitelor pentru impozitele pe salarii pentru anumite sectoare și pentru impozitele forfetare ale întreprinderilor mici, pentru a contracara impactul crizei.

**În alte cazuri au fost luate măsuri de natură mai stabilă sau permanentă, în scopul de a se reduce sarcina fiscală asupra costului forței de muncă, cu posibile efecte benefice asupra cererii și ofertei de forță de muncă.** De exemplu, Grecia a introdus o măsură, aplicabilă din iunie 2020, de reducere cu 0,9 puncte procentuale a contribuțiilor de asigurări sociale pentru angajații cu normă întreagă. Guvernul a anunțat o reducere suplimentară cu 3 puncte procentuale în 2021. În Polonia, pe lângă o scutire fiscală pentru lucrătorii tineri, rata impozitului pe venit pentru prima tranșă de venituri a fost redusă de la 18 % la 17 % în octombrie 2019. De asemenea, a fost mărit nivelul de deducere fiscală a cheltuielilor persoanelor încadrate în muncă. Lituania a luat o măsură, aplicabilă din iulie 2020, de majorare a venitului neimpozabil de la 350 EUR/lună la 400 EUR/lună. Italia a redus sarcina fiscală asupra costului forței de muncă în cazul lucrătorilor dependenți: pentru venituri de până la 28 000 EUR pe an se acordă o primă de 600 EUR pentru ultimele șase luni ale anului 2020, care se majorează la 1 200 EUR din 2021. Pentru venituri mai mari, de până la 40 000 EUR, sunt avute în vedere prime mai scăzute. Această măsură înlocuiește o măsură anterioară de reducere fiscală („bonus Renzi”) aplicată în cazul veniturilor cuprinse între 8 000 EUR și 26 600 EUR. În Flandra (Belgia), salariul net al lucrătorilor al căror salariu lunar brut nu depășește 1 700 EUR va fi majorat din 2021 cu o sumă de cel puțin 50 EUR pe lună, acordată sub formă de „primă de încadrare în muncă”. Prima scade treptat, ajungând la zero pentru persoanele cu un salariu lunar brut de 2 500 EUR. Se așteaptă ca prin această măsură să se combată șomajul și capcanele inactivității. În Ungaria, contribuția la asigurările sociale a fost redusă de la 19,5 % la 17,5 % începând cu 1 iulie 2019 și cu alte 2 puncte procentuale, la 15,5 %, începând cu 1 iulie 2020.

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

Prezenta 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 consolidarea ofertei de forță de muncă, a aptitudinilor și a competențelor. În secțiunea 3.2.2 sunt prezentate măsurile de politică întreprinse de statele membre în aceste domenii de politică.

### 3.2.1 Indicatori-cheie

**În ultimii zece ani, proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și de formare profesională <sup>65</sup> a scăzut semnificativ la nivelul UE, dar criza provocată de pandemia de COVID-19 pune în evidență necesitatea continuării eforturilor.** Rata de părăsire timpurie a școlii a fost de 10,2 % în 2019, cu doar 0,2 puncte procentuale peste obiectivul principal stabilit în Strategia Europa 2020, după ce a cunoscut o îmbunătățire considerabilă (de aproape 4 puncte procentuale) din 2009. Progresele generale observate la nivelul UE au fost determinate în principal de îmbunătățirile semnificative înregistrate într-o serie de state membre: Portugalia (- 20,3 puncte procentuale), Spania (- 13,6 puncte procentuale), Grecia (- 10,1 puncte procentuale) și Malta (- 8,5 puncte procentuale) <sup>66</sup>. Numai Slovacia și Cehia au înregistrat o creștere a ratelor de părăsire timpurie a școlii în ultimul deceniu (+ 3,4 și, respectiv, + 1,3 puncte procentuale, a se vedea Figura 17 și Figura 19). Nu au fost înregistrate totuși îmbunătățiri majore la nivelul UE în ultimii patru ani, în cursul cărora proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare a stagnat în medie. Pentru câteva state membre cu rezultate slabe în acest domeniu din tabloul de bord social – în special Spania, Malta, România, Bulgaria și Italia –, părăsirea timpurie a școlii rămâne o provocare și o prioritate importantă, cu niveluri variabile de îmbunătățire față de anul precedent. O serie de țări prezintă disparități regionale semnificative în ceea ce privește ratele de părăsire timpurie a școlii (a se vedea anexa 4). Perioadele prelungite de închidere a școlilor ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 ar putea determina o creștere a ratelor de părăsire timpurie a școlii, din cauza efectului disproporționat pe care îl au asupra elevilor cei mai vulnerabili, ceea ce face necesară continuarea eforturilor pentru depășirea acestei provocări.

---

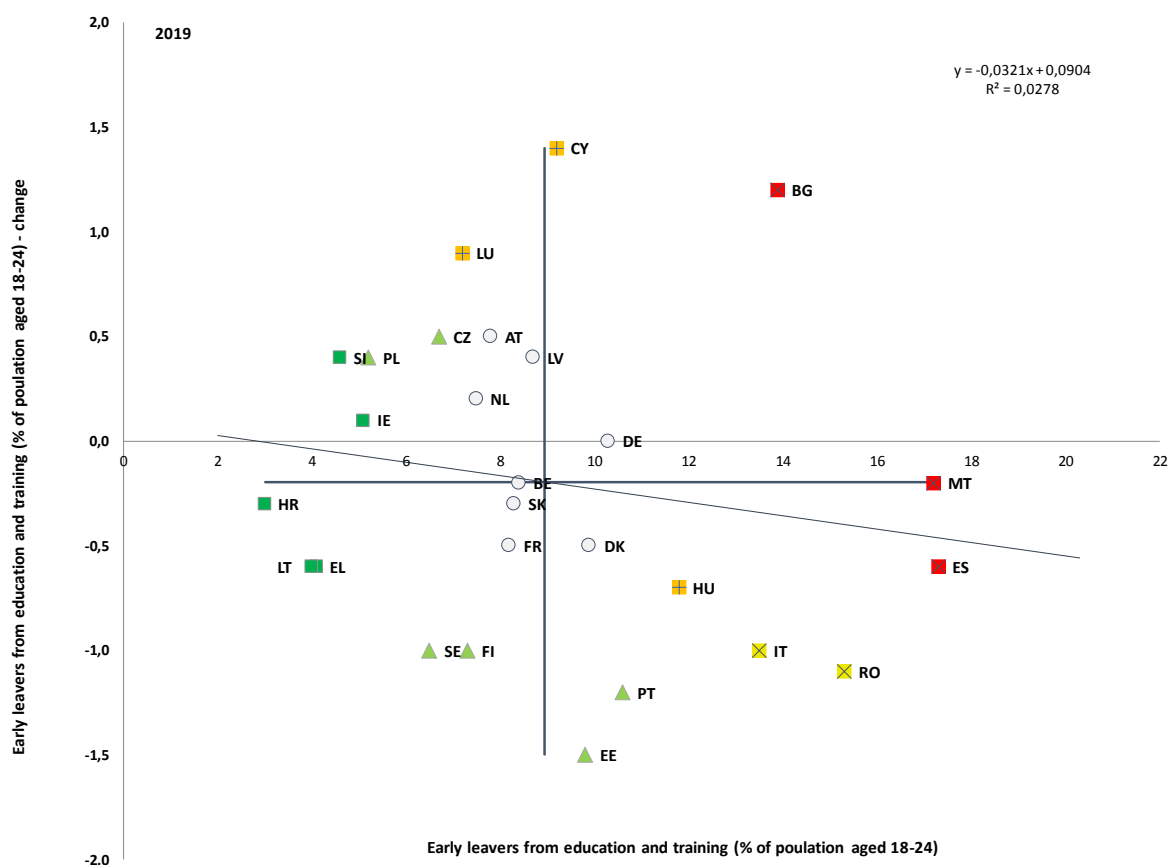
<sup>65</sup> Proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare este definită ca proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care absolviseră cel mult învățământul secundar inferior (și anume nivelurile ISCED 0-2) și care nu urmau programe de educație și formare continuă cu patru săptămâni înainte de ancheta UE asupra forței de muncă (LFS).

<sup>66</sup> Statele membre au recurs la intervenții diverse, inclusiv la sprijin din fondurile UE, pentru a realiza aceste îmbunătățiri. O analiză în acest sens este prezentată în raportul din 2020 al Comisiei Europene privind evaluarea punerii în aplicare a Recomandării Consiliului din 2011 privind politicile de reducere a părăsirii timpurii a școlii (*Assessment of the implementation of the 2011 Council recommendation on policies to reduce early school leaving*).

**Părăsirea timpurie a școlii le afectează în principal pe persoanele tinere care au nevoie de sprijin suplimentar pentru a rămâne în educație.** În 2019, în medie, numărul persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare în UE era în medie mai ridicat în rândul bărbaților tineri (11,9 %) decât în rândul femeilor tinere (8,4 %). Doar în România și în Cehia există o situație diferită (în România: 14,9 % în rândul băieților, comparativ cu 15,8 % în rândul fetelor; în Cehia: 6,6 % în rândul băieților, comparativ cu 6,8 % în rândul fetelor). În general, mediul socioeconomic al elevilor are un impact puternic asupra părăsirii timpurii a școlii, educația parentală jucând un rol-cheie. Proveniența din familii de migranți joacă de asemenea un rol, proporția persoanelor care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare în UE fiind, în medie, mai scăzută în rândul persoanelor autohtone (8,9 %) decât în rândul persoanelor născute în alt stat membru al UE (21,4 %) și decât în rândul persoanelor născute în afara UE (22,5 %). În trei state membre (Italia, Spania și Grecia), peste 25 % dintre persoanele tinere născute în afara UE părăsiseră timpuriu sistemul de educație și formare în 2019.

**Figura 18: Ratele de părăsire timpurie a școlii diferă considerabil între statele membre**

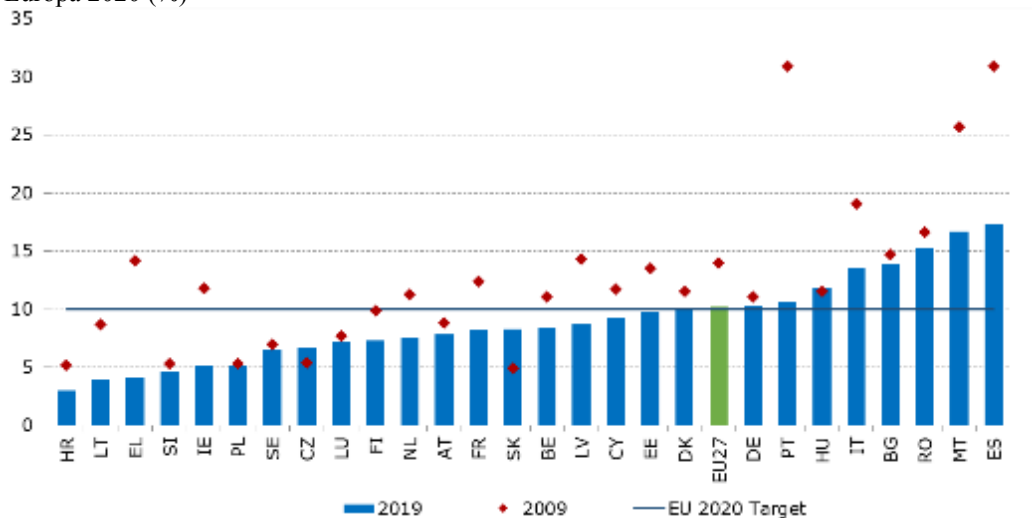
Persoanele care au părăsit timpuriu sistemul de educație și de formare profesională (% din populația cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani) și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, LFS, codul datelor online: [edat\_lfse\_14]. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Datele pentru HR nu sunt fiabile. Întrepreri de serie pentru NL.

## Figura 19: Obiectivul prevăzut în Strategia Europa 2020 în ceea ce privește părăsirea timpurie a școlii a fost aproape atins

Persoanele care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare, 2009, 2019 și obiectivul UE prevăzut în Strategia Europa 2020 (%)



Sursă: Eurostat, LFS, codul datelor online: [edat\_lfse\_14].

Notă: toate țările: întrerupere a seriilor cronologice în 2014 (trecerea de la ISCED 1997 la ISCED 2011). Datele pentru HR aferente anului 2019 nu sunt fiabile.

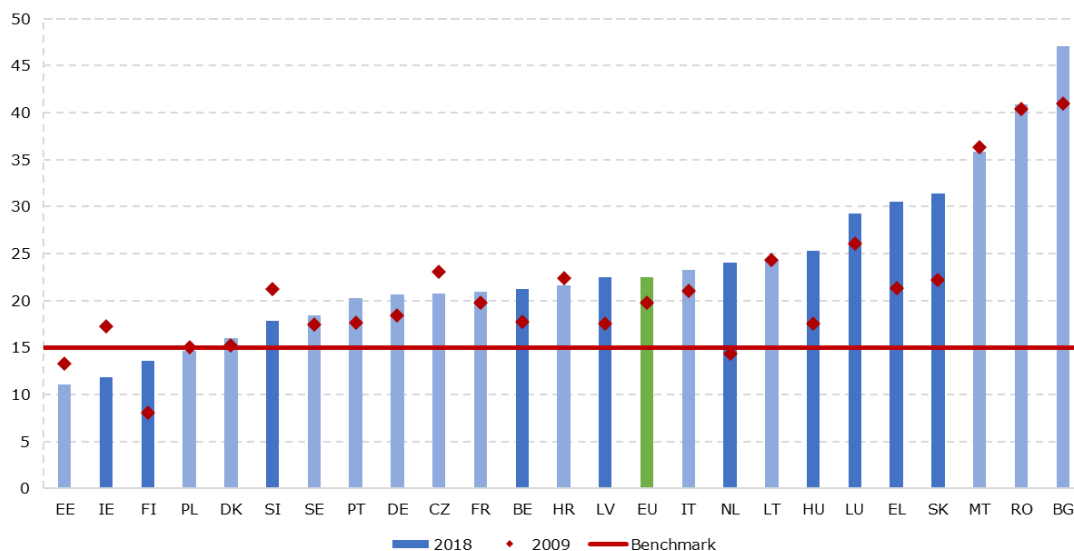
**În UE, numărul de elevi care nu reușesc să atingă nivelul minim de competență la disciplinele citire, matematică și științe este mai mare de unul din cinci, progresele înregistrate în timp fiind foarte limitate.** Criteriul de referință care a fost stabilit în Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) și care constă în reducerea, la sub 15 % în UE până în 2020, a ratei elevilor în vârstă de 15 ani cu rezultate insuficiente la disciplinele citire, matematică și științe nu a fost îndeplinit în niciunul dintre cele trei domenii testate prin Programul pentru evaluarea internațională a elevilor (PISA) al OCDE. În 2018, proporția elevilor cu rezultate insuficiente din UE-27 a fost de 22,5 % la citire, 22,9 % la matematică și 22,3 % la științe. Din 2009, proporția s-a deteriorat în UE atât la științe, cât și la citire, și a rămas stabilă la matematică – a se vedea Figura 20 <sup>67</sup>. Diferențele de gen în ceea ce privește rezultatele insuficiente au fost destul de mici la matematică și științe, dar mari la citire (rata rezultatelor insuficiente a fost de 17,4 % pentru fete, în comparație cu 27,3 % pentru băieți). Pentru impulsivarea măsurilor în această chestiune fundamentală, Comunicarea privind realizarea Spațiului european al educației relansează angajamentul UE în ansamblu de a reduce proporția elevilor cu rezultate insuficiente la citire, matematică și științe sub 15 % până în 2030 <sup>68</sup>.

<sup>67</sup> Provocarea este prezentată mai detaliat în Monitorul educației și formării din 2019, p. 60. Document disponibil la adresa: <https://europa.eu/!GK66PF>

<sup>68</sup> Comunicarea Comisiei privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025, COM(2020) 625 final.

## Figura 20: Rezultatele la citire variază mult de la un stat membru la altul

Variația pe termen lung a ratei de rezultate insuficiente la citire, 2009-2018 (%)



Sursă: PISA 2018, OCDE. Notă: barele verticale închise la culoare indică variațiile semnificative din punct de vedere statistic observate între 2009 și 2018. Nu sunt disponibile date pentru AT, CY și ES.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a subliniat provocarea pe care o reprezintă decalajul de competențe și decalajul de instruire, necesitatea unor răspunsuri adecvate în materie de politici devenind tot mai presantă.** Criza provocată de pandemia de COVID-19 este însoțită de o accelerare bruscă a digitalizării învățării, ceea ce ar putea amplifica corelația în continuare puternică dintre mediul socioeconomic și rezultatele școlare. Dintr-o analiză preliminară <sup>69</sup> reiese că măsurile de limitare a mișcării persoanelor au avut un efect disproporțional de negativ asupra persoanelor vulnerabile și a persoanelor din regiunile mai puțin dezvoltate. De exemplu, învățarea la distanță presupune ca fiecare copil să aibă cel puțin un calculator sau o tabletă, precum și o conexiune rapidă la internet, competențele necesare pentru a utiliza aceste echipamente și sprijin din partea părinților, ceea ce nu este întotdeauna cazul elevilor din zone sau familii mai sărace. În 2018, proporția gospodăriilor din UE care nu își puteau permite un calculator era de 3,9 %. Această proporție era de 12,8 % în cazul gospodăriilor cu venituri sub 60 % din mediana veniturilor disponibile pe adult echivalent și de 8 % în cazul gospodăriilor persoanelor născute în afara UE <sup>70</sup>. Situația poate fi chiar mai gravă în cazul elevilor care sunt solicitanți de azil și refugiați, accesul lor la educație fiind adesea dificil. Efectele reale ale crizei asupra rezultatelor învățării nu pot fi evaluate în acest stadiu, dar merită o monitorizare atentă în anii următori.

<sup>69</sup> Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), p. 32.

<sup>70</sup> Comisia Europeană, *Monitorul educației și formării din 2020*, bazat pe ancheta EU-SILC efectuată de Eurostat cu privire la persoanele care nu își pot permite un calculator – (*Persons who cannot afford a computer*), codul datelor online: [ilc\_mddu03].

**Numărul de copii înscriși în sistemele de educație și îngrijire timpurie (ECEC) se află într-o creștere constantă în ultimul deceniu, dar continuă să fie mai scăzut în cazul copiilor care provin dintr-un mediu socioeconomic defavorizat.** În 2009, în Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET 2020) a fost stabilit obiectivul ca până în 2020 cel puțin 95 % dintre copiii cu vârste cuprinse între patru ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu să fie înscriși în ECEC <sup>71</sup>. În 2018, acest obiectiv a fost aproape atins în UE-27, unde s-a înregistrat o medie de 94,8 % (în creștere cu 4,5 puncte procentuale față de 2009). În 2018, Franța, Danemarca și Irlanda au asigurat accesul universal la ECEC pentru această categorie de vârstă. În plus, în ultimii zece ani s-au înregistrat îmbunătățiri considerabile în Irlanda (+ 26,4 puncte procentuale), Polonia (+ 22,1 puncte procentuale) și Finlanda (+ 17,4 puncte procentuale). Ratele de participare s-au deteriorat însă ușor în Italia (- 4,9 puncte procentuale), Estonia (- 3,3 puncte procentuale), Țările de Jos (- 2,6 puncte procentuale), Bulgaria (- 1,8 puncte procentuale), România (- 1,7 puncte procentuale), Belgia (- 0,8 puncte procentuale) și Spania (- 0,4 puncte procentuale). În ciuda acestei imagini general pozitive, continuă să existe provocări importante legate de incluziune și egalitate. Din analiza datelor anchetei reiese că ratele de înscriere în ECEC erau considerabil mai scăzute în cazul copiilor din medii socioeconomice defavorizate sau din grupuri dezavantajate social <sup>72</sup>. Inegalitățile de acest fel întâlnite atât de devreme în viață se vor reflecta probabil mai târziu în niveluri mai scăzute de rezultate în materie de educație, de instruire și de perspective pe piața forței de muncă.

---

<sup>71</sup> Concluziile Consiliului din 12 mai 2009 privind un cadru strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale („ET 2020”). Spațiul european al educației și-a stabilit acum obiectivul ca până în 2030 cel puțin 98 % dintre copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de începere a învățământului primar obligatoriu să participe la sistemele de educație și îngrijire timpurie.

<sup>72</sup> Flisi, S. and Blasko, Zs. *A note on early childhood education and care participation by socio-economic background* (Câteva observații referitoare la educația și îngrijirea timpurie a copilului în funcție de mediul socioeconomic din care provine acesta), 2019.

**Contextul socioeconomic și proveniența din familii de migranți rămân indicatori importanți ai rezultatelor la învățământ, iar în multe state membre există diferențe mari de rezultate între mediul urban și mediul rural.** Din Figura 21 reiese că, în toate statele membre, proporția persoanelor cu rezultate insuficiente la citire este mult mai mare în cuartila inferioară a indicelui statutului economic, social și cultural (ESCS) <sup>73</sup> decât în cuartila superioară. Cele mai mari diferențe de rezultate între elevii din cuartila superioară și cei din cuartila inferioară sunt înregistrate în Bulgaria (44,9 puncte procentuale), România (43,1 puncte procentuale), Ungaria (38,6 puncte procentuale), Slovacia (37,8 puncte procentuale) și Luxemburg (37,5 puncte procentuale). Cu toate acestea, țări precum Estonia, Finlanda, Irlanda, Polonia, Croația și Letonia au reușit să reducă impactul mediului socioeconomic asupra rezultatelor în materie de educație. În plus, statele membre cu o proporție scăzută a elevilor cu rezultate insuficiente la citire tind să prezinte și o divergență mai mică între partea de sus și partea de jos a distribuției ESCS. Acest lucru sugerează că sistemele de învățământ de calitate pot promova calitatea și echitatea în același timp. În 2018, proporția persoanelor cu rezultate insuficiente la citire era încă mult mai mare în rândul elevilor care provin din familii de migranți decât în rândul elevilor care nu provin din familii de migranți în multe state membre ale UE <sup>74</sup>. Barierele lingvistice par să joace un rol esențial în această situație, ceea ce subliniază importanța cursurilor de limbă. În sfârșit, diferența între rezultatele la citire ale elevilor care merg la școli din orașe și cele ale elevilor din zonele rurale este semnificativă din punct de vedere statistic și destul de mare în numeroase state membre. În Ungaria, Bulgaria, România, Slovacia și Portugalia, aceasta a depășit chiar 100 de puncte PISA, ceea ce corespunde unui număr de aproximativ doi sau trei ani de școlarizare.

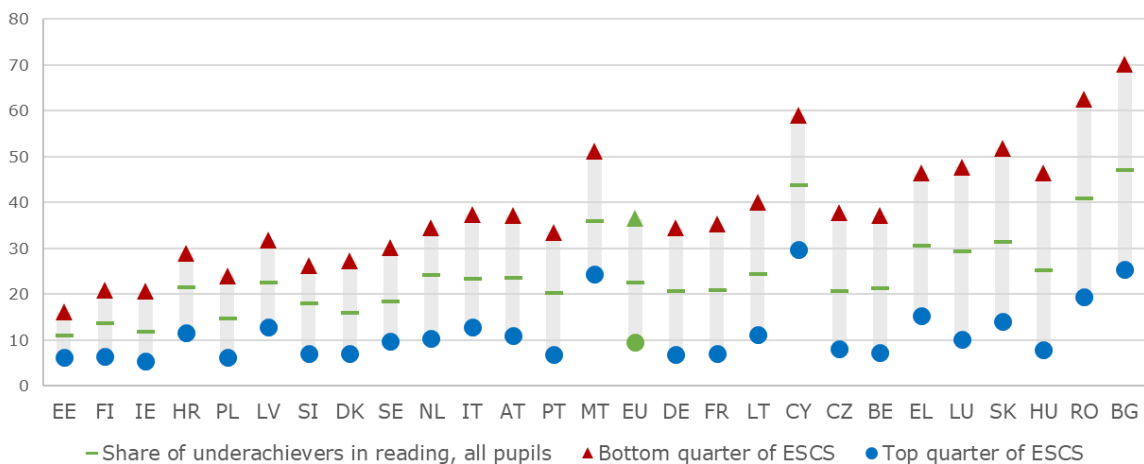
---

<sup>73</sup> OCDE măsoară indicele ESCS luând în considerare mai multe variabile legate de contextul familial al elevilor, și anume: nivelul de instruire al părinților, ocupația părinților, bunurile familiale, numărul de cărți și de resurse educaționale disponibile acasă.

<sup>74</sup> Pentru a se evita calculele bazate pe eșantioane de dimensiuni foarte mici, în prezentul raport sunt cuprinse doar rezultatele din statele membre ale UE în care procentul de elevi care provin din familii de migranți este de cel puțin 5 %.

## Figura 21: Mediul socioeconomic de proveniență al elevilor afectează competența acestora la citire

Elevii cu rezultate insuficiente la citire (%), în funcție de statutul economic, social și cultural, 2018



Sursă: PISA 2018, OCDE. Notă: țările sunt aranjate în ordine crescătoare, în funcție de diferența în materie de rezultate insuficiente cuartila inferioară și cuartila superioară a indicelui socioeconomic. Nu sunt disponibile date pentru ES.

**Includerea romilor în educație reprezintă o provocare care ar putea deveni mai importantă ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19**, din cauza mai multor factori, printre care segregarea școlară, învățământul neinclusiv, obstacolele generate de sărăcia extremă sau de segregarea locuințelor și lipsa accesului la învățare la distanță. În ciuda eforturilor depuse pentru mărirea ratelor de participare și pentru reducerea abandonul școlar la vârsta de școlarizare obligatorie, mai puțin de o treime din tinerii romi (20-24 de ani) au terminat învățământul secundar superior <sup>75</sup>, iar decalajul dintre romi și populația generală în ceea ce privește rata de participare la sistemele de educație timpurie (copiii cu vârste cuprinse între trei ani și vârsta de școlarizare obligatorie) este deosebit de mare, de 53 de puncte procentuale. Rata de părăsire timpurie a școlii, deși în scădere în perioada 2011-2016, rămâne mult mai ridicată decât cea valabilă pentru ansamblul populației (68 % comparativ cu 10,2 %). În același timp, proporția tinerilor romi care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare a crescut între 2011 și 2016 de la 56 % la 62 % <sup>76</sup>. În timpul măsurilor de limitare a mișcării persoanelor, impuse ca urmare a pandemiei de COVID-19, un număr mare de copii romi au întâmpinat dificultăți în ceea ce privește participarea la învățarea la distanță și, după primele constatări, s-ar părea că decalajul față de ansamblul populației se lărgește <sup>77</sup>. Învățarea la distanță este deseori inaccesibilă și/sau inabordabilă ca preț pentru copiii romi și *travellers* care se confruntă cu riscul de sărăcie și care nu dispun de echipamente pentru tehnologia informației și nu au acces la internet și uneori nici la electricitate în casele lor, în taberele lor sau pe amplasamentele neregularizate unde locuiesc <sup>78</sup>.

**Rata ridicată de părăsire timpurie a școlii și nivelurile scăzute de absolvire a învățământului terțiar în rândul persoanelor cu handicap influențează negativ încadrarea în muncă a acestora.**

În UE-27, în 2018 <sup>79</sup>, rata de părăsire timpurie a școlii de către persoanele tinere (categoria de vârstă 18-24 de ani) a fost de 20,3 % în rândul persoanelor cu handicap, față de 9,8 % în rândul persoanelor fără handicap (ceea ce înseamnă o diferență de aproximativ 10,5 puncte procentuale). Această diferență a înregistrat cele mai mici valori în Danemarca (0,4 puncte procentuale) și Slovenia (2,8 puncte procentuale), fiind relativ mare în Croația (18,2 puncte procentuale), Germania (17,3 puncte procentuale) și România (15,5 puncte procentuale). În același timp, rata de absolvire a unei forme de învățământ terțiar sau echivalent a fost de numai 29,4 % în rândul persoanelor cu handicap, în comparație cu 43,8 % în rândul persoanelor fără handicap. Această diferență a înregistrat cele mai mici valori în Italia (4,3 puncte procentuale), Slovenia (4,4 puncte procentuale) și Portugalia (4,5 puncte procentuale) și cele mai mari valori în Suedia (27,9 puncte procentuale), Germania (27,2 puncte procentuale), Bulgaria (25,8 puncte procentuale) și Irlanda (21,8 puncte procentuale).

---

<sup>75</sup> Anexa 2 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020) 530 final care însoțește Comunicarea „O Uniune a egalității: Cadru strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor”, COM(2020) 620 final, pe baza FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019; Eurostat [edat\_lfse\_03] 2019 (ansamblul populației).

<sup>76</sup> Un rezultat similar a fost prezentat în ancheta din 2019 privind romii și *travellers*, care s-a referit la romii din Belgia, Franța, Irlanda, Țările de Jos și Suedia. FRA (2020), [Roma and travellers in six countries](#) (Romi și *travellers* din șase țări).

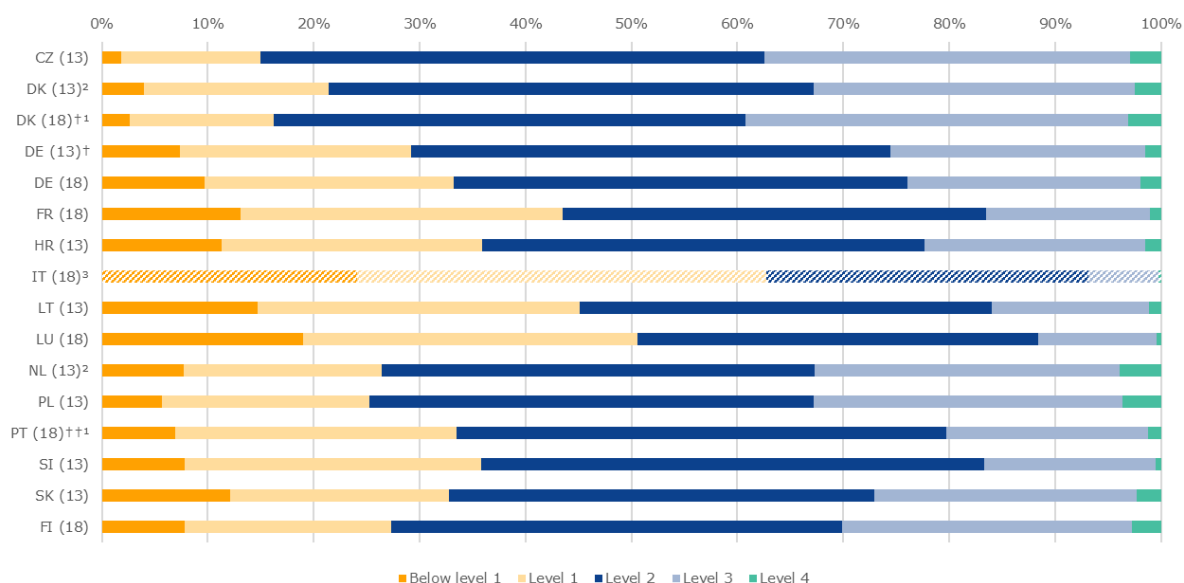
<sup>77</sup> FRA (2020), [Coronavirus pandemic in the EU – impact on Roma and Travellers - Bulletin 5](#) (Pandemia de COVID-19 în UE – impactul asupra romilor și *travellers* – Buletinul informativ nr. 5).

<sup>78</sup> [Comisia Europeană, Overview of the impact of coronavirus measures on marginalised Roma communities in the EU \(Privire de ansamblu asupra impactului pe care l-au avut măsurile de combatere a coronavirusului asupra comunităților de romi marginalizate din UE\), aprilie 2020.](#)

<sup>79</sup> Datele provin din ancheta EU-SILC 2018 și au fost analizate de Experții Europeni în Dizabilitate (EDE).

## Figura 22: Numeroși elevi continuă să nu aibă competențe digitale de bază

Distribuția punctajelor la competențe în domeniul informatic obținute de diferitele niveluri pe scara de competențe în 2018 și 2013



Sursă: IEA, ICILS 2018 și ICILS 2013. Elevii sub nivelul 2 pot demonstra numai că știu cum să utilizeze un calculator ca instrument și că înțeleg la un nivel de bază ce consecințe are accesarea calculatoarelor de către mai mulți utilizatori. † Orientările pentru ratele de participare ale școlilor eșantionate au fost respectate numai după ce au fost incluse școli de înlocuire. †† Orientările pentru ratele de participare ale școlilor eșantionate au fost aproape respectate după ce au fost incluse școli de înlocuire. ††† Orientările pentru ratele de participare ale școlilor eșantionate au fost aproape respectate după ce au fost incluse școli de înlocuire. <sup>1</sup> Populația națională definită acoperă 90 %-95 % din populația națională vizată. <sup>2</sup> Nu s-a respectat rata de participare a școlilor eșantionate. <sup>3</sup> Testarea a avut loc la începutul anului școlar. Prin urmare, rezultatele nu sunt comparabile cu celelalte state membre.

**Elevii secolului douăzeci și unu sunt „nativi ai erei digitale”, dar continuă să nu aibă competențe digitale.** Din studiul internațional privind competențele în domeniul informatic (ICILS)<sup>80</sup>, prin care se evaluează capacitatea elevilor de clasa a opta (13 sau 14 ani) de a utiliza tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC), reiese că mulți elevi nu sunt capabili să înțeleagă și să desfășoare nici cele mai elementare operațiuni TIC. Din Figura 22 rezultă că proporția elevilor care nu au atins nivelul 2 pe scara de competențe în domeniul informatic a depășit 30 % în nouă din cele 14 state membre care au participat la ICILS din 2013 și 2018. În 2018, dintre elevii italieni 62,7 % nu au reușit să obțină rezultate peste pragul minim de cunoștințe<sup>81</sup>. În aceeași situație s-au aflat 50,6 % dintre elevii din Luxemburg, 43,5 % dintre elevii din Franța, 33,5 % dintre elevii din Portugalia, 33,2 % dintre elevii din Germania și 27,3 % dintre elevii din Finlanda. Fetele prezintă niveluri mai ridicate de competențe în domeniul informatic și în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii (STIM)<sup>82</sup>. În medie, elevii care provin din medii socioeconomice defavorizate și/sau din familii de migranți au rezultate mai slabe în domeniul informatic decât colegii lor care provin din familii avantajate din punct de vedere socioeconomic sau care nu provin din familii de migranți. În Comunicarea privind realizarea Spațiului european al educației s-a propus acum obiectivul ca proporția elevilor de clasa a opta cu rezultate slabe în domeniul informatic să fie redusă sub 15 % până în 2030.

---

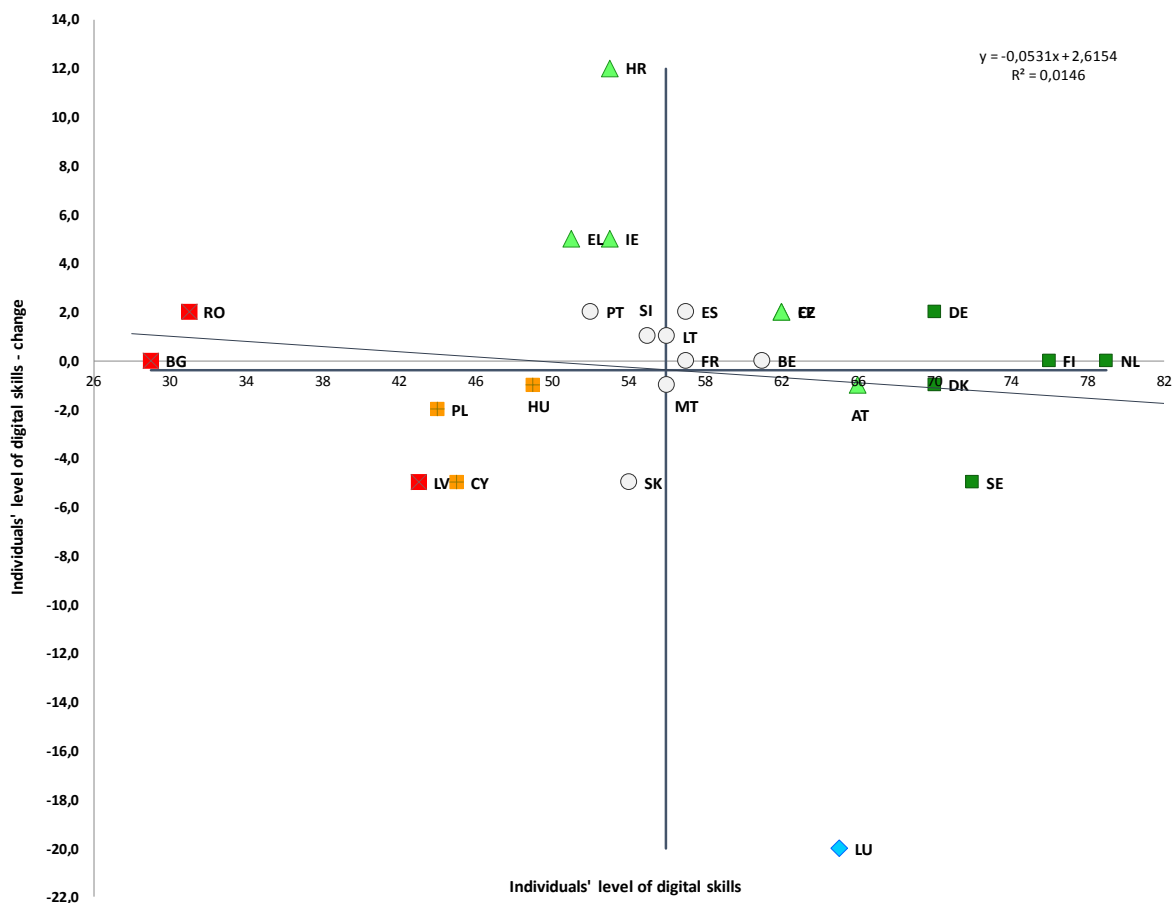
<sup>80</sup> ICILS măsoară rezultatele elevilor prin intermediul unei evaluări pe calculator în două domenii ale competențelor digitale: competențe în domeniul informatic și gândire informatică. Până în prezent au fost realizate două cicluri, în 2013 și în 2018. Au participat în total 14 state membre, nouă în primul ciclu și șapte în al doilea ciclu (numai Danemarca și Germania au participat în ambele cicluri). Rezultatele ICILS sunt prezentate în Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Duckworth, D., [Preparing for Life in a Digital World: IEA International Computer and Information Literacy Study 2018 International Report](#) (Pregătire pentru viața într-o lume digitală: raportul internațional elaborat în 2018 de IEA în urma studiului internațional privind competențele în domeniul informatic), International Association for the Evaluation of Educational Achievement (IEA), Amsterdam, 2019 și Fraillon, J., Ainley, J., Schulz, W., Friedman, T., Gebhardt, E., [Preparing for Life in a Digital Age: the IEA International Computer and Information Literacy Study International Report](#) (Pregătire pentru viața într-o eră digitală: raportul internațional elaborat de IEA în urma studiului internațional privind competențele în domeniul informatic), Springer, Cham, 2014.

<sup>81</sup> Întrucât în Italia testarea a avut loc la începutul anului școlar, rezultatele nu pot fi comparate cu cele ale altor state membre.

<sup>82</sup> Comisia Europeană (2020), documentul de lucru al serviciilor Comisiei care însoțește Comunicarea „Planul de acțiune pentru educația digitală 2021-2027 – Resetarea educației și formării pentru era digitală”.

## Figura 23: Există decalaje semnificative între statele membre în ceea ce privește competențele digitale de bază

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



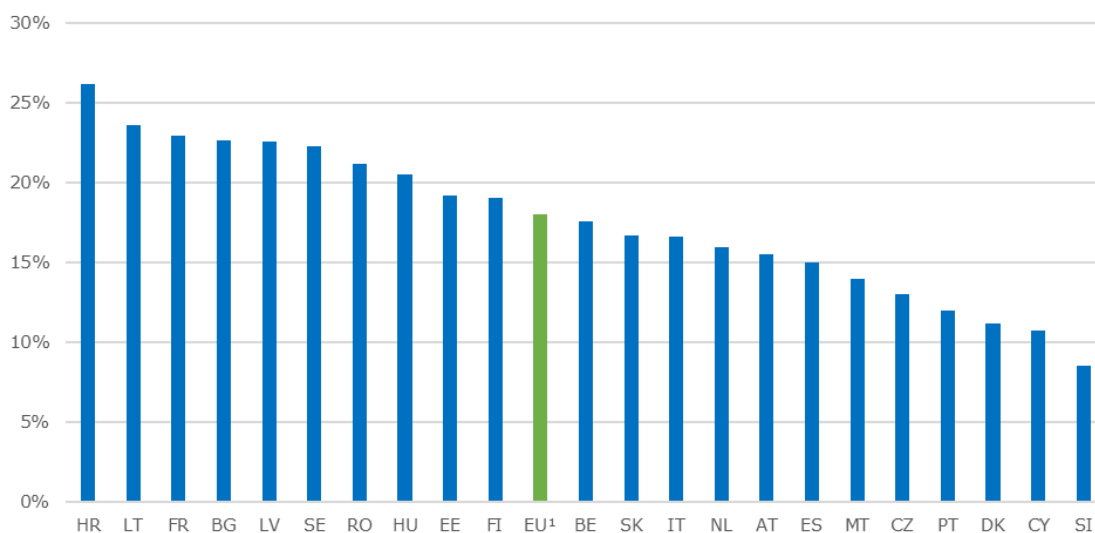
Sursă: Eurostat, codul datelor online [TEPSR\_SP410]. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile în raport cu 2017.

Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întreruperi de serie pentru Cehia, Italia, Letonia și Luxemburg în 2019. Nu sunt disponibile datele aferente anului 2017 pentru IT (2019: 42 %).

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a scos în evidență insuficiența nivelurilor de competențe digitale ale adulților și amploarea decalajelor dintre țări.** Măsurile de limitare a mișcării persoanelor, luate în majoritatea statelor membre în prima jumătate a anului 2020, au subliniat importanța competențelor digitale pentru continuitatea activității, educație și formare, sănătate și interacțiunea socială obișnuită. Un nivel scăzut al competențelor digitale limitează inovarea, precum și participarea deplină în societate. Progresele sunt foarte lente: în 2019, în medie 56 % din populația cu vârste cuprinse între 16 și 74 de ani din UE-27 avea cel puțin competențe digitale de bază (cu 1 punct procentual mai mult decât în 2017 <sup>83</sup>), iar patru persoane din zece continuau să nu aibă competențe digitale de bază (Figura 23). La nivelul UE, bărbații au un nivel ușor mai ridicat de competențe digitale decât femeile (58 % față de 54 % în 2019), dar decalajul s-a redus cu 2 puncte procentuale din 2015. Din 2015, numai Cehia, Irlanda, Grecia, Lituania, Țările de Jos și România au realizat îmbunătățiri de 5 puncte procentuale sau mai mult. Există diferențe mari la nivelul UE: în cinci țări (în ordine crescătoare: Danemarca, Germania, Suedia, Finlanda și Țările de Jos), proporția s-a situat între 70 % și 80 %, dar în șapte țări aceasta a rămas sub 50 % (sub 40 % în Bulgaria și România). Aspectele sociodemografice sunt esențiale, deoarece mai puțin de un sfert dintre persoanele în vârstă (65-74 de ani) au competențe digitale de bază, în comparație cu opt din zece tineri (16-24 de ani); această proporție ajunge la 32 % pentru persoanele cu un nivel scăzut de instruire, spre deosebire de 84 % pentru persoanele cu un nivel de studii ridicat. Inițiativele recente ale UE vizează mărirea proporției adulților și tinerilor din UE care au competențe digitale de bază: în Agenda pentru competențe se prevede atingerea, până în 2025, a unui obiectiv de 70 % pentru adulți, iar în Spațiul european al educației se prevede atingerea, până în 2030, a unui obiectiv de 85 % pentru persoanele în vârstă de 14 ani.

**Figura 24: Aproximativ unul din cinci cadre didactice declară un nivel ridicat de nevoie de formare în domeniul TIC**

Procentajul cadrelor didactice care declară un nivel ridicat de nevoie de dezvoltare profesională în domeniul competențelor digitale pentru predare



Sursă: OCDE, baza de date TALIS 2018. Notă: rezultatele se bazează pe răspunsurile cadrelor didactice din învățământul secundar inferior. Nu sunt disponibile date pentru DE, EL, PL, LU și IE.

<sup>1</sup> Media ponderată a UE, calculată pe baza celor 22 de state membre participante la TALIS 2018.

<sup>83</sup> Nu sunt disponibile date pentru 2018.

**Tranziția către învățarea online și la distanță, declanșată de criza provocată de pandemia de COVID-19, creează noi provocări pentru profesia de pedagog.** Cadrele didactice trebuie să aibă competențele necesare pentru a valorifica potențialul de îmbunătățire a predării și învățării pe care îl au tehnologiile digitale și pentru a-și pregăti elevii să trăiască într-o societate digitală <sup>84</sup>. Conform TALIS 2018, procentajul cadrelor didactice din învățământul secundar inferior care s-au simțit „bine pregătite” sau „foarte bine pregătite” pentru utilizarea TIC la predare variază semnificativ de la un stat membru la altul. În România (69,5 %), Slovenia (67 %), Ungaria (65,7 %) și Cipru (61,8 %), proporția cadrelor didactice care se simt suficient de pregătite să utilizeze TIC la predare este mai ridicată decât în Austria (19,9 %) sau Finlanda (21,5 %) <sup>85</sup>. Când au fost întrebat ce nivel se ridică nevoia lor de formare în domeniul competențelor digitale, 18 % dintre cadrele didactice din UE au declarat, în medie, un „nivel ridicat de nevoie”. În 2018, cele mai ridicate niveluri de nevoie au fost declarate în Croația (26,2 %), Lituania (23,6 %) și Franța (22,9 %), în timp ce în Slovenia numărul de cadre didactice care au declarat un nivel ridicat de nevoie de formare în domeniul competențelor digitale a fost mai mic de unul din zece (Figura 24).

**În ansamblu, UE și-a atins obiectivul principal reprezentat de o rată de 40 % de absolvire a învățământului terțiar pentru 2020, deși între statele membre și între diferitele grupuri ale populației continuă să existe disparități importante** <sup>86</sup>. În 2019, proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care dețineau o diplomă de învățământ terțiar în UE era de 40,3 %. Progresele înregistrate din 2009 au fost deosebit de semnificative în Slovacia (+ 22,5 puncte procentuale), Austria (+ 19 puncte procentuale), Cehia (+ 17,6 puncte procentuale), Lituania (+ 17,4 puncte procentuale) și Grecia (+ 16,5 puncte procentuale). Statele membre cu cel mai ridicat nivel de absolvire a învățământului terțiar în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani sunt Ciprul (58,8 %), Lituania (57,8 %), Luxemburgul (56,2 %) și Irlanda (55,4 %), în timp ce România (25,8 %), Italia (27,6 %), Bulgaria (32,5 %) și Croația (33,1 %) înregistrează cel mai scăzut nivel. În UE, decalajul dintre mediul urban și mediul rural în ceea ce privește rata de absolvire a învățământului terțiar a fost de 22,1 puncte procentuale. Cele mai mari decalaje au fost înregistrate în Luxemburg (41,2 puncte procentuale), România (38,4 puncte procentuale), Slovacia (35,5 puncte procentuale) și Bulgaria (35,4 puncte procentuale) (Figura 25). În UE continuă să existe, în medie, disparități considerabile între femei și bărbați în ceea ce privește rata de absolvire (45,6 % față de 35,1 %). Dintre persoanele cu handicap (categoria de vârstă 30-34 de ani), numai aproximativ 29,4 % au absolvit în 2018 o formă de învățământ terțiar sau echivalent, în comparație cu 43,8 % în cazul persoanelor fără handicap.

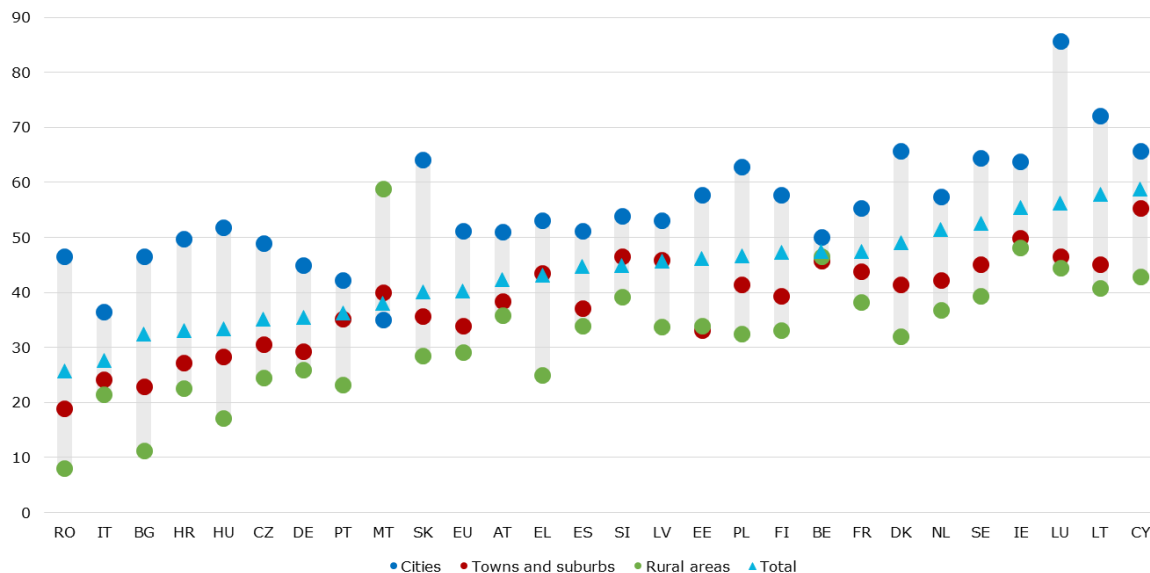
<sup>84</sup> Redecker, C., *European Framework for the Digital Competence of Educators: DigCompEdu* (Cadrul european pentru competențele digitale ale actorilor din sistemul educației: DigCompEdu), 2017.

<sup>85</sup> Sondajul a măsurat opinia personală, nu nivelul de competență. Prin urmare, unele cadre didactice care sunt bine pregătite să utilizeze TIC în predare au putut totuși raporta o nevoie de formare suplimentară pentru a face față cerințelor crescânde de utilizare competentă a digitalizării în învățare și predare.

<sup>86</sup> În Comunicarea privind Spațiul european al educației s-a propus obiectivul ca proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care absolvă învățământul terțiar să fie de cel puțin 50 % până în 2030.

### Figura 25: Disparități semnificative între zonele rurale și orașe în ceea ce privește rata de absolvire a învățământului terțiar

Decalajul dintre mediul urban și mediul rural în ceea ce privește rata de absolvire a învățământului terțiar pe țări, 2019 (% persoanelor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani)



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Codul datelor online: [\[edat\\_lfs\\_9913\]](#) Notă: indicatorul se referă la proporția din populația totală cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani care a absolvit învățământul terțiar (ISCED 5-8). Datele pentru zonele rurale nu sunt fiabile în cazul Maltei.

**Cheltuielile publice pentru educație au rămas relativ constante la nivelul UE în ultimii cinci ani, deși nevoile de investiții sunt în creștere.** În 2018, statele membre au investit 4,6 % din PIB-ul total în educație și formare, iar ponderea medie a cheltuielilor publice pentru educație în UE a fost de 9,9 %. Există însă diferențe semnificative între statele membre, anumite țări confruntându-se cu dificultăți în ceea ce privește asigurarea de resurse adecvate pentru a-și acoperi nevoile de investiții în materie de educație și formare. Banca Europeană de Investiții (BEI) estimează decalajul în materie de investiții în infrastructura de învățământ pentru UE-27 până în 2030 la aproximativ 8 miliarde EUR pe an <sup>87</sup>. În același timp, utilizarea pedagogică a tehnologiilor digitale depinde, de asemenea, de disponibilitatea, accesibilitatea și calitatea resurselor TIC <sup>88</sup>. Lipsa de resurse afectează în proporții diferite școlile din țările UE. Conform TALIS 2018, în medie 35,9 % dintre cadrele didactice din învățământul secundar inferior din UE consideră că investițiile în TIC sunt de mare importanță. În Cipru (66,3 %) și Ungaria (56,3 %), peste 50 % dintre cadrele didactice consideră că aceste investiții sunt o prioritate. O anchetă efectuată recent în rândul cadrelor didactice a scos și mai mult în relief importanța relativă a echipamentelor TIC și a subliniat că obstacolele legate de echipamente au fost percepute de către cadrele didactice drept cei mai importanți factori care influențează negativ utilizarea tehnologiilor digitale <sup>89</sup>.

**Înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, decalajul dintre cererea și oferta de competențe era în curs de micșorare la nivelul UE.** Această tendință a fost determinată în principal de scăderea proporției persoanelor slab calificate și de creșterea generală a nivelului de instruire <sup>90</sup>. La această tendință a contribuit și creșterea ratelor de ocupare a persoanelor cu slabă calificare și a persoanelor cu o calificare medie, o creștere corelată cu un context macroeconomic favorabil. Cu toate acestea, în mai multe țări continuă să se înregistreze diferențe mari între ratele de ocupare a forței de muncă în funcție de nivelul de instruire. În 2019, rata medie de ocupare a forței de muncă în UE-27 a fost de 55,7 % în rândul persoanelor care nu au absolvit un nivel echivalent învățământului secundar superior, de 73,4 % în rândul persoanelor având calificări de nivel mediu și de 84,8 % în rândul persoanelor având calificări de nivel înalt (Figura 26). În funcție de tendințele sectoriale și de politicile de preservare a ocupării forței de muncă și de prevenire sau de combatere a șomajului în actuala criză provocată de pandemia de COVID-19, reducerea decalajului macroeconomic dintre competențe și cererea pieței ar putea să se încetinească sau chiar să se inverseze în unele țări.

---

<sup>87</sup> Banca Europeană de Investiții (BEI), *Investment Report 2018/2019 – Retooling Europe’s Economy* (Raportul de investiții 2018/2019 – Reechiparea economiei Europei), 2018.

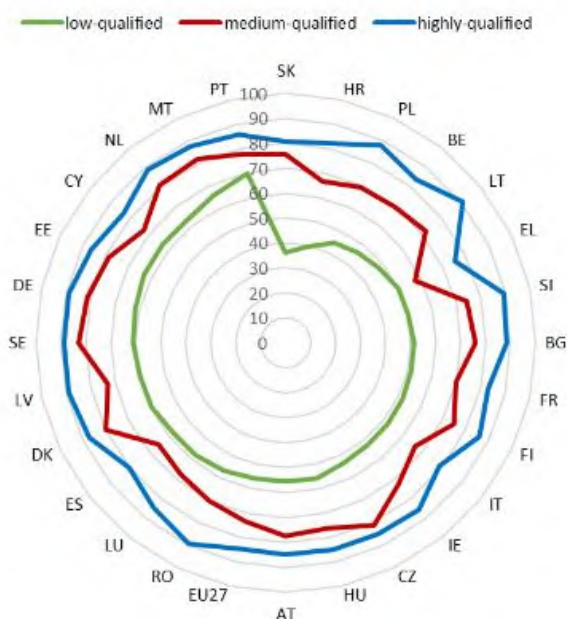
<sup>88</sup> OCDE, [Cadrul TIC al PISA 2021](#) (aprilie 2019), 2019 pagina 6.

<sup>89</sup> Comisia Europeană, [2nd Survey of Schools: ICT in Education. Objective 1: Benchmark progress in ICT in schools](#) (A 2-a anchetă în școli: TIC în educație – Obiectivul 1: analiză comparativă a progreselor înregistrate în ceea ce privește utilizarea TIC în școli), 2019.

<sup>90</sup> Analiza prezentată în acest paragraf și în paragrafele următoare se bazează pe o actualizare a cadrului de referință al UE privind competențele și învățarea în rândul adulților.

## Figura 26: Un nivel mai ridicat de educație este corelat cu rate mai mari de ocupare a forței de muncă în toate statele membre

Ratele de ocupare a forței de muncă pe niveluri de instruire, categoria de vârstă 20-64 de ani (2019)



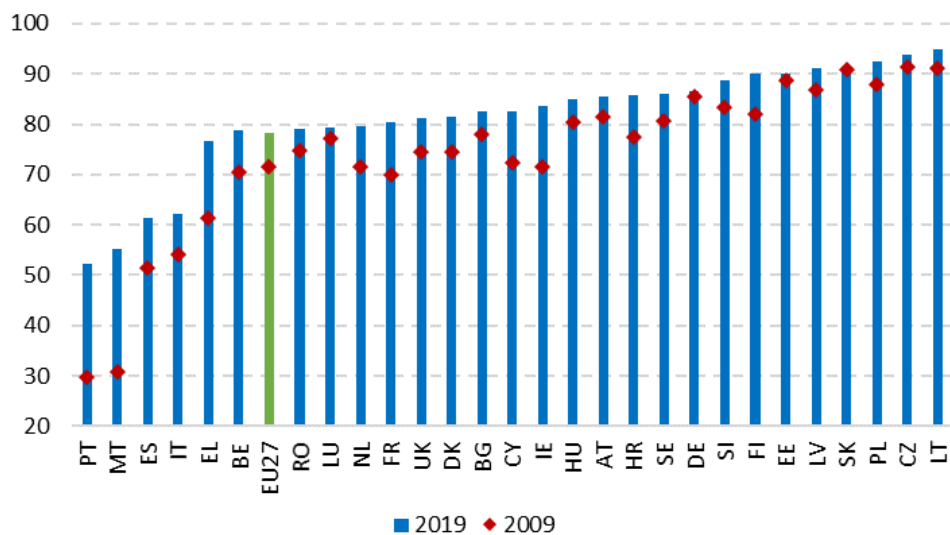
Sursă: Eurostat, codul datelor online [[lfsa\\_ergaed](#)]. Notă: întrerupere a seriilor cronologice pentru NL.

### Nivelul de instruire al populației adulte se află în creștere începând din 2009 în întreaga UE.

Dintr-o analiză efectuată cadrul de referință al UE privind competențele și învățarea în rândul adulților reiese că, în 2019, peste trei sferturi din populația UE (78,7 %) din categoria de vârstă 25-64 de ani absolviseră cel puțin învățământul secundar superior, o îmbunătățire față de valoarea de 72 % înregistrată în 2009 (Figura 27). Deși ambele genuri au înregistrat creșteri între 2009 și 2019, în rândul femeilor progresele au fost vizibil mai pronunțate decât în rândul bărbaților: în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani, femeile erau cu 1,8 puncte procentuale în urmă în 2009 și cu 1 punct procentual în față în 2019. Printre statele membre cu cea mai mare proporție a populației absolvente a cel puțin învățământului liceal se numără Lituania, Cehia, Polonia și Slovacia. În schimb, Portugalia, Malta, Spania și Italia se numără printre țările cu cele mai mari proporții ale persoanelor cu un nivel scăzut de calificare, în ciuda unor îmbunătățiri vizibile înregistrate în cursul ultimului deceniu în unele dintre ele (în special Malta și Portugalia). Această creștere a nivelului de competențe a fost însoțită de o creștere a cererii de competențe medii și înalte, reflectată în ratele mai ridicate de ocupare a adulților cu un nivel mediu și înalt de calificare.

**Figura 27: Peste trei sferturi dintre adulți absolviseră cel puțin învățământul liceal în 2019**

Populația care absolviseră cel puțin învățământul liceal, categoria de vârstă 25-64 de ani (2009 și 2019)

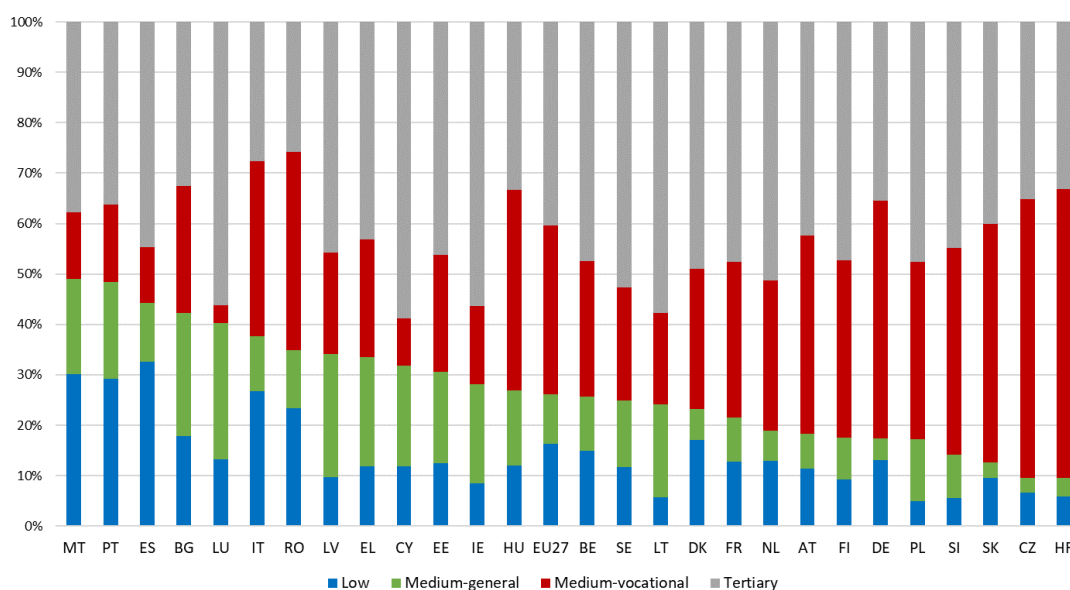


Sursă: Eurostat, codul datelor online [[edat\\_lfs\\_9903](#)]. Notă: întrerupere a seriilor cronologice pentru EL, CY și LU în 2009; BG, DE, HR, NL, PL, RO în 2010; CZ, MT, NL, PT, SK în 2011; FR, NL în 2013; toate țările în 2014; LU în 2015; DK în 2016; BE, DK, IE în 2017, SE în 2018, NL în 2019.

**Cu toate acestea, peste un sfert dintre adulții tineri (cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani) au doar o calificare slabă sau o calificare generală de învățământ liceal, ceea ce înseamnă că nu au dobândit competențe relevante pentru piața forței de muncă nici prin educație sau formare profesională (EFP), nici prin învățământ terțiar (Figura 28). Există diferențe mari între statele membre, între 40 % și 50 % dintre tinerii adulți (cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani) încadrându-se în această categorie în Malta, Portugalia, Spania, Bulgaria și Luxemburg, comparativ cu mai puțin de 20 % în nouă state membre ale UE (Croatia, Cehia, Slovacia, Slovenia, Polonia, Germania, Finlanda, Austria și Țările de Jos). În medie, proaspeții absolvenți ai EFP (79,1 %) și ai învățământului terțiar (85,0 %) aveau rezultate mai bune în materie de ocupare a forței de muncă decât proaspeții absolvenți ai învățământului liceal din programe de orientare generală (62,8 %) și decât persoanele cu un nivel scăzut de calificare (53,9 %). În statele membre în care proporția adulților cu un nivel scăzut de calificare este ridicată și decalajul dintre ratele de ocupare a acestora este semnificativ (a se vedea Figura 28 și Figura 29), orientarea și ofertele adecvate de învățare (la locul de muncă) pot să fie de ajutor la trecerea de la învățământul secundar inferior la un parcurs de învățământ liceal profesional de calitate și să reducă neconcordanțele existente dintre cererea și oferta de competențe. În statele membre cu o proporție ridicată a absolvenților de învățământ liceal general care nu au absolvit învățământul terțiar, acest lucru poate fi realizat prin îmbunătățirea permeabilității parcursurilor educaționale și prin extinderea ofertei de învățământ postliceal, de învățământ terțiar cu EFP cu ciclu scurt sau de învățământ terțiar.**

**Figura 28: Peste un sfert dintre adulții tineri nu au un nivel de calificare care să le permită accesul direct pe piața forței de muncă**

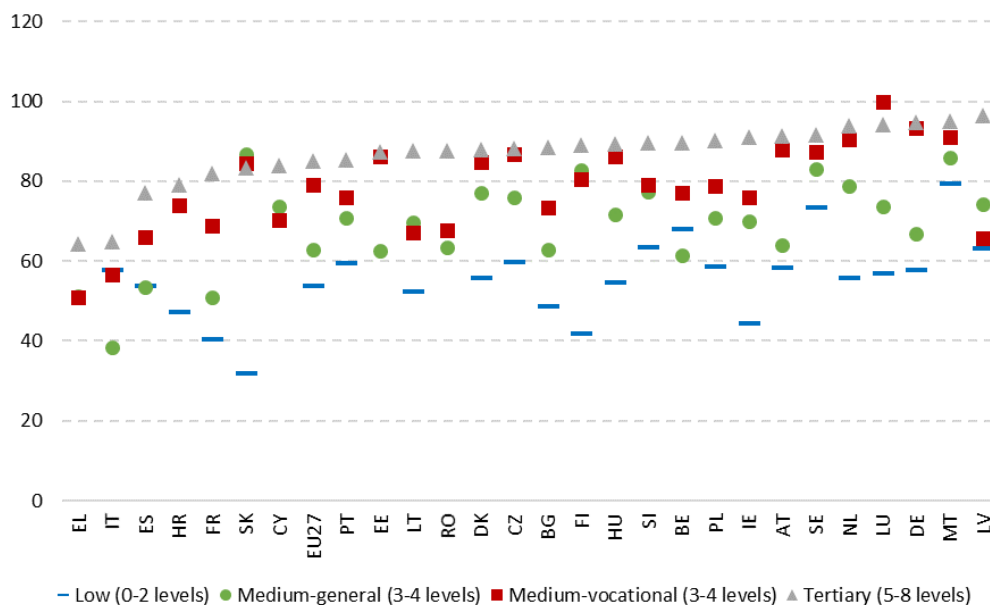
Nivelul de instruire și orientarea adulților tineri cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani, 2019



Sursă: Eurostat, LFS, sursa datelor online [[edat\\_lfs\\_9914](#)].

## Figura 29: Tinerii absolvenți cu studii superioare sau cu calificări profesionale de nivel mediu au perspective mai bune pe piața forței de muncă

Ratele de ocupare ale proaspeților absolvenți cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani pe niveluri de instruire, 2019 (%)



Sursă: Eurostat (EU-LFS, 2019, codul datelor online [\[edat lfse 24\]](#)). Notă: datele nu se referă la persoanele care sunt încă înscrise într-un program de învățământ sau de formare. Când există, datele se referă numai la persoanele care au absolvit cu 1-3 ani înainte de anchetă. Pentru BG, CZ, EE, IE, EL, HR, CY, LV, LT, HU, MT, AT, RO, SI, SK și FI nu sunt disponibile date privind rata de ocupare a proaspeților absolvenți cu un nivel scăzut de calificare, iar cifra folosită indică în schimb rata de ocupare a forței de muncă în rândul tuturor absolvenților cu un nivel scăzut de calificare și cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani.

**Ca urmare a nevoilor de pe piața forței de muncă, cererea de specialiști în domeniul TIC din UE este mai mare decât oferta.** Competențele în domeniul științei, al tehnologiei, al ingineriei și al matematicii (STIM), inclusiv competențele în domeniul TIC, joacă un rol esențial în stimularea inovării și în realizarea unei creșteri și a unor sporuri de productivitate bazate pe cunoaștere <sup>91</sup>. Dintr-o analiză efectuată de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop) cu privire la locurile de muncă vacante reiese că pe locul trei în clasamentul celor mai căutate competențe – imediat după capacitatea de adaptare la schimbări și cunoașterea limbii engleze – se află competențele informatice în materie de control al calității, gestionare a datelor și comunicare, acestea fiind necesare în aproximativ 13,5 milioane de locuri de muncă online vacante între iulie 2018 și decembrie 2019 <sup>92</sup>. Potrivit aceleiași analize, a doua ocupație ca importanță în aceeași perioadă este cea de dezvoltator de software (1,6 milioane de locuri de muncă vacante) și a treia ocupație ca importanță este cea de analist de sistem (1,3 milioane de locuri de muncă vacante). Luați împreună, specialiștii din domeniul TIC (nivelul redat prin două cifre în ISCO) au constituit cel mai căutat grup de ocupații – 8,2 % din totalul locurilor de muncă vacante. Cu toate acestea, specialiștii din domeniul TIC reprezintă mai puțin de 4 % din forța de muncă din UE, cu o ușoară creștere între 2016 (3,7 %) și 2018 (3,9 %) <sup>93</sup>. Creșterea numărului de absolvenți în domeniul TIC este chiar mai lentă: de la 3,5 % în 2017 la 3,6 % în 2019. Există un decalaj clar între cerere și ofertă: în 2019, peste jumătate (57 %) din întreprinderile din UE care au căutat specialiști în domeniul TIC au întâmpinat dificultăți în recrutarea acestora (Figura 30). Diferențele de gen constituie o parte semnificativă a provocării: deși femeile absolvă învățământul terțiar într-o proporție semnificativ mai mare decât bărbații, doar una din trei persoane absolvente de STIM este femeie <sup>94</sup>. În plus, femeile dețin doar 17 % dintre posturile din sectorul tehnologiei (deși există o mare divergență între țări) <sup>95</sup>. Pentru abordarea acestei provocări, Comisia a propus, în Comunicarea privind realizarea Spațiului european al educației până în 2025, noi acțiuni privind genul în domeniile STIM și domeniul digital.

---

<sup>91</sup> Shapiro et al., 2015, Peri et al., 2015, Deming și Noray, 2018.

<sup>92</sup> Instrumentul de analiză cu privire la locurile de muncă vacante online din Europa, [Skills-OVATE](#), al Cedefop.

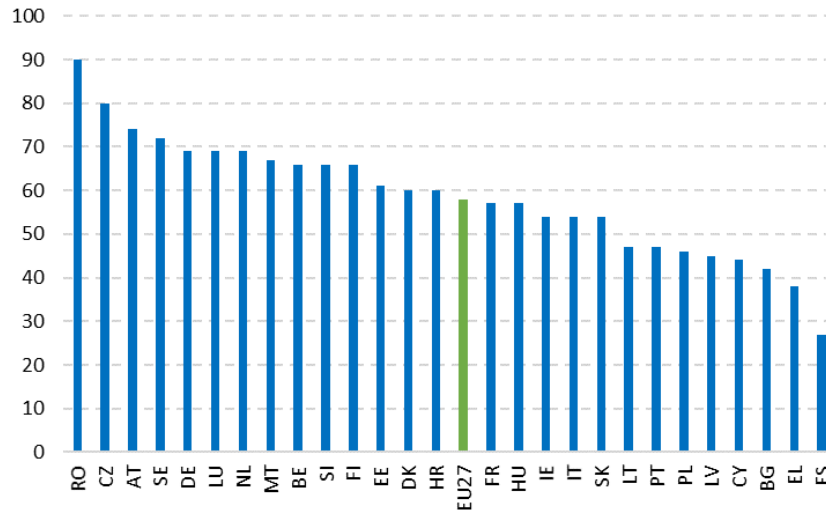
<sup>93</sup> Împreună cu alte date din prezentul paragraf, aceste date provin din Indicele economiei și societății digitale 2020, [Human capital and digital skills](#) (Capitalul uman și competențele digitale).

<sup>94</sup> Codul datelor Eurostat [educ\_uae\_grad04].

<sup>95</sup> Parlamentul European 2020: *Education and employment of women in science, technology and the digital economy, including AI and its influence on gender equality* (Educația și încadrarea în muncă a femeilor în domeniul științei, tehnologiei și economiei digitale, inclusiv IA și influența sa asupra egalității de gen)

### Figura 30: Lipsa de specialiști în TIC poate împiedica tranziția digitală

Întreprinderi care au recrutat sau au încercat să recruteze specialiști din domeniul TIC și au întâmpinat dificultăți în acoperirea posturilor vacante în 2019 (%)



Sursă: ancheta comunitară efectuată de Eurostat cu privire la utilizarea TIC și la comerțul electronic în întreprinderi [[isoc\\_ske\\_itcrn2](#)]

**Provocarea cu care se confruntă întreprinderile în materie de competențe depășește domeniul digital, cuprinzând și competențele pentru tranziția verde și competențele transversale, și sunt necesare eforturi susținute pentru a se asigura identificarea nevoilor în schimbare.** În 2019, deficitul de personal calificat a continuat să constituie motivul cel mai des invocat pentru limitarea investițiilor pe termen lung, fiind menționat de 77 % dintre întreprinderi <sup>96</sup>. Toate întreprinderile vor trebui să își adapteze activitatea economică și competențele interne prin prisma tranziției către o Europă neutră din punct de vedere climatic. Există însă puține informații cantitative privind competențele necesare sau disponibile în legătură cu „locurile de muncă verzi”, în special pentru că nu s-a convenit încă asupra unei definiții a conceptelor relevante <sup>97</sup>. Anticiparea și analizarea nevoilor de competențe nu sunt posibile dacă nu se stabilesc, împreună cu industria, scenarii previzionale în ecosisteme industriale specifice și atâta vreme cât pentru aceste concepte nu există o definiție adecvată, care ar facilita, de asemenea, identificarea și validarea corespunzătoare a competențelor legate de locurile de muncă, activitățile și procesele verzi. Pentru a fi utilă, anticiparea competențelor ar trebui să se desfășoare la nivelul ecosistemelor industriale, nu doar la nivel macroeconomic. S-ar părea că reorganizarea locurilor de muncă, generată de tranziția digitală și tranziția verde, mărește importanța competențelor transferabile, cum ar fi autoorganizarea, comunicarea, gestionarea, creativitatea și conștiinciozitatea. Productivitatea muncii este asociată pozitiv cu aceste caracteristici, chiar și după luarea în calcul a diferențelor la nivel de aptitudini cognitive <sup>98</sup>. Se pare, de asemenea, că există un efect de interacțiune, astfel încât deținerea de competențe necognitive este o condiție prealabilă pentru utilizarea aptitudinilor cognitive la întregul lor potențial. Reiese că tranziția verde și tranziția digitală vor mări cererea unei game largi de competențe, făcând necesară promovarea învățării în rândul adulților în general.

---

<sup>96</sup> Grupul Băncii Europene de Investiții, [Investment Survey 2019](#) (Ancheta din 2019 privind investițiile), p. 19.

<sup>97</sup> A se vedea Cedefop, *Skills for green jobs: (Competențe pentru locuri de muncă verzi)* [Actualizarea din 2018](#), p. 47 și Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa).

<sup>98</sup> Maria Chiara Morandini, Anna Thum-Thysen și Anneleen Vandeplass, [Facing the Digital Transformation: are Digital Skills Enough?](#) (Față în față cu transformarea digitală. Competențele digitale, sunt ele suficiente?), Buletinul informativ 054, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020.

**Progresele înregistrate în ceea ce privește participarea generală la învățarea în rândul adulților în perioada 2009-2019 au fost limitate.** Participarea la învățarea în rândul adulților în UE-27 a crescut cu 3 puncte procentuale în cursul deceniului, de la 7,8 % la 10,8 %, cu mult sub obiectivul stabilit în ET 2020, și anume 15 % din populația UE din categoria de vârstă 25-64 de ani care a participat la activități formale sau nonformale de educație și formare în ultimele patru săptămâni (Figura 31). Cele mai scăzute rate de învățare în rândul adulților sunt observate în România, Bulgaria, Croația, Slovacia, Grecia și Polonia (sub 5 % din populația adultă), în timp ce ratele cele mai ridicate se înregistrează în Suedia, Finlanda și Danemarca (peste 25 %). Câteva state membre (Danemarca, Slovenia și Cipru) au înregistrat o deteriorare în acest domeniu în ultimul deceniu, în timp ce printre țările cu cele mai remarcabile îmbunătățiri (peste 5 puncte procentuale) s-au numărat Estonia, Finlanda și Suedia <sup>99</sup>. În plus, participarea anumitor subgrupuri la învățarea în rândul adulților este mai puțin frecventă. De exemplu, în ceea ce privește persoanele născute în afara UE (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani), probabilitatea participării la educație și formare (în ultimele 4 săptămâni) a fost, în medie la nivelul UE, egală (11,1 %) în 2019 cu cea a persoanelor autohtone (10,8 %). Cu toate acestea, situația diferă de la o țară la alta. În Franța, Estonia, Slovenia, Italia și Letonia este mult mai probabil pentru persoanele autohtone decât pentru cele născute în afara UE să aibă acces la învățare în rândul adulților. Decalajele din țările respective sunt și mai pronunțate în rândul femeilor migrante. În 2016, doar 2,4 % dintre persoanele cu handicap au participat la învățare în categoria de vârstă 25-64 de ani, în comparație cu 4,1 % dintre persoanele fără handicap. După cum se discută mai jos, învățarea în rândul adulților are loc în principal în contexte nonformale. În Agenda pentru competențe din 2020 se propune îmbunătățirea indicatorului pentru învățarea în rândul adulților prin schimbarea intervalului de măsurare, și anume în loc de situația din ultimele patru săptămâni să se ia în calcul situația din anul precedent <sup>100</sup>. Obiectivul este să se realizeze creșteri semnificative ale participării adulților la învățare, măsurate în această perioadă, de la 38 % în 2016 <sup>101</sup> la 50 % în 2025. Noul indicator va schimba, de asemenea, valorile de referință pentru unele țări.

<sup>99</sup> MT, LU, IE și FR au înregistrat, de asemenea, o creștere semnificativă a participării, însă întreruperile seriilor cronologice pentru aceste țări îngreunează interpretarea datelor.

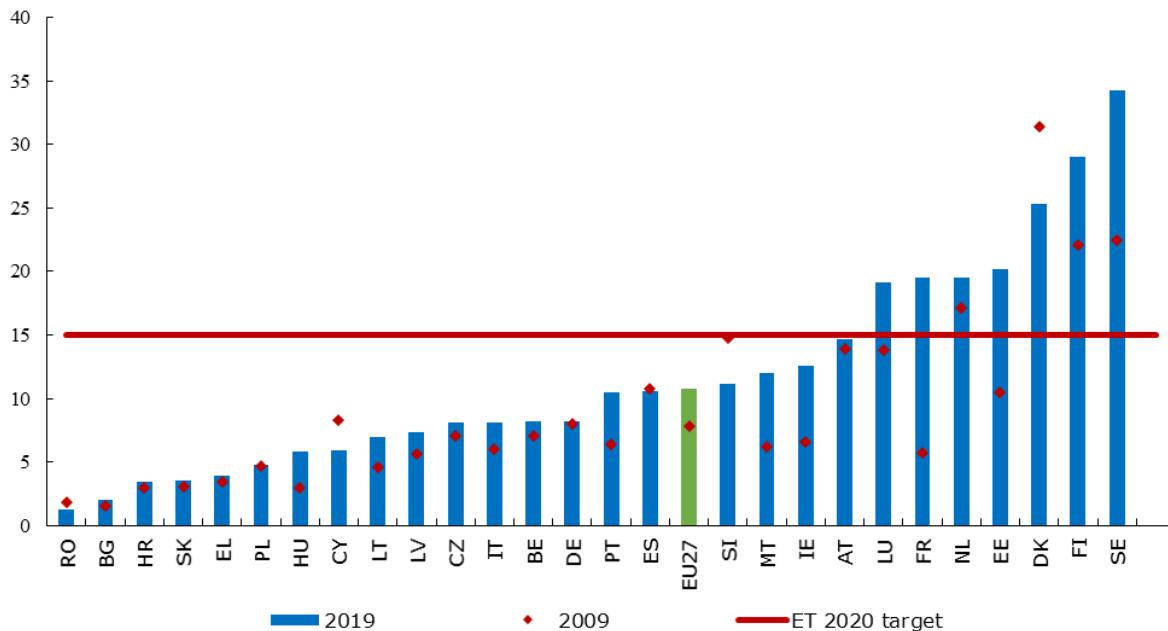
<sup>100</sup> Datele privind participarea la învățarea în rândul adulților în cursul ultimelor 12 luni vor fi disponibile, începând cu 2022, în ancheta asupra forței de muncă din doi în doi ani. Pentru evaluarea ratelor de participare înregistrate în această perioadă mai lungă de observare se pot utiliza, pentru moment, informațiile din ancheta din 2016 privind educația adulților. Pentru o analiză a avantajelor utilizării unei perioade de referință mai lungi la măsurarea participării la învățarea în rândul adulților, a se vedea Monitorul educației și formării din 2020.

<sup>101</sup> Indicatorul include învățarea formală și nonformală în rândul adulților, cu excepția formării la locul de muncă. Pentru detalii, a se vedea Comisia Europeană, Agenda pentru competențe în Europa - Notă de fundamentare privind obiectivele în materie de competențe (2020).

<https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22833&langId=en>

### Figura 31: Participarea adulților la învățare este scăzută și variază în mod semnificativ în rândul statelor membre

Proporția adulților (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) care participă la activități de educație și formare, 2009 și 2019



Sursă: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, 2019, codul datelor online [trng\_lfs\_01]. Notă: întrerupere a seriilor cronologice pentru DK, IE, LU, SE și UK în 2007; DE, EL, PL, SE și UK în 2008; EE, IE, EL, CY și LU în 2009; DE, NL, PL și RO în 2010; CZ, NL, PT și SK în 2011; CZ, FR, NL și PL în 2013; ES și FR în 2014; LU și HU în 2015; DK în 2016 și BE, IE și MT în 2017; PL și SE în 2018.

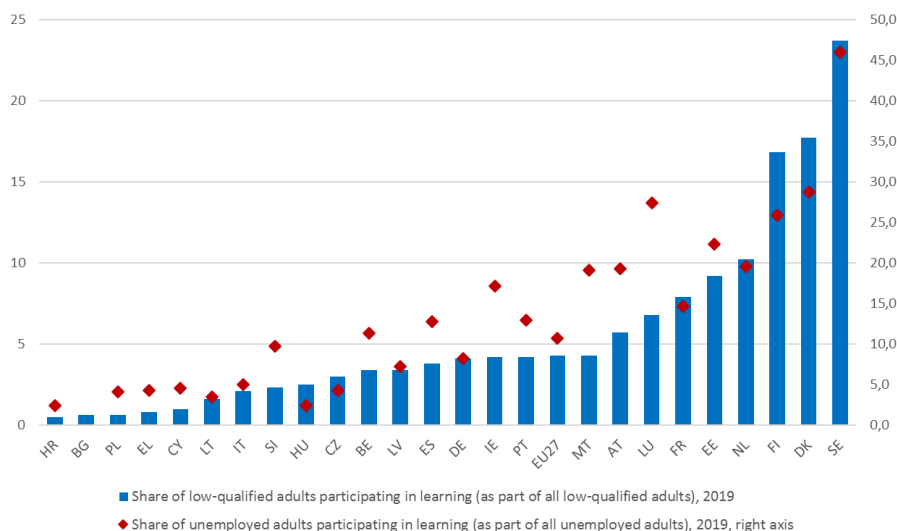
**Persoanele cu un nivel scăzut de calificare și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă sunt grupuri-țintă prioritare ale politicilor de îmbunătățire a participării generale la învățarea în rândul adulților.** Persoanele cu un nivel scăzut de calificare au în mod deosebit nevoie de perfecționare, pentru a participa pe deplin la societate și la piața forței de muncă. În 2019, cota de participare la învățare în cursul ultimelor patru săptămâni înainte de anchetă a variat de la 0,5 % în Croația la aproape 23,7 % în Suedia (media UE-27: 4,3 %, Figura 32). În majoritatea țărilor, sub 10 % dintre adulții cu un nivel scăzut de calificare participă la învățare. Pe de altă parte, în Finlanda, Danemarca și, respectiv, Suedia se înregistrează rate de participare de 16,8 %, 17,7 % și, respectiv, 23,7 %, ceea ce subliniază faptul că și în rândul persoanelor cu un nivel scăzut de calificare se pot atinge rate ridicate de participare la învățare. Un al doilea grup-țintă prioritar pentru învățare este cel al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, pentru care formarea se poate dovedi foarte eficace la îmbunătățirea perspectivelor pe piața forței de muncă și la prevenirea șomajului de lungă durată <sup>102</sup>. Există diferențe mari între statele membre în ceea ce privește proporția de adulți șomeri care au participat la orice activitate de formare în ultimele patru săptămâni înainte de anchetă, valorile variind de la 2,4 % în Croația până la aproape 46 % în Suedia în 2019 (media UE-27: 10,7 %). În Slovenia, Germania, Letonia, Italia, Cipru, Cehia, Grecia, Polonia, Lituania, Croația, România, Slovacia și Ungaria, mai puțin de 10 % dintre adulții șomeri participă la învățare. Pe de altă parte, cota de participare a acestora este ridicată, de peste 25 %, în Danemarca, Luxemburg și Finlanda. Prin Agenda europeană pentru competențe din 2020 se urmărește asigurarea unei îmbunătățiri semnificative a participării la învățare în rândul persoanelor cu un nivel scăzut de calificare și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, propunându-se, în special, ca proporția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă din UE-27 care au o experiență de învățare recentă să fie aproape dublată și să ajungă astfel la 20 % până în 2025 (de la 11 % în 2016).

---

<sup>102</sup> A se vedea, de exemplu, Card, Kluge și Weber, [What Works? A Meta Analysis of Recent Active Labor Market Program Evaluations](#) (Ce funcționează? O meta-analiză a evaluărilor recente ale programelor active de ocupare a forței de muncă), Journal of the European Economic Association, 2018.

**Figura 32: În ciuda diferențelor semnificative dintre statele membre, adulții cu un nivel scăzut de calificare și adulții șomeri se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește participarea la activitățile de învățare**

Rata de participare la învățare în rândul adulților cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani care au un nivel scăzut de calificare, în gama nivelurilor ISCED 0-2 (ca proporție din totalul adulților cu un nivel scăzut de calificare) și sunt șomeri (ca proporție din totalul adulților șomeri, axa din dreapta), 2019



Sursă: Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, 2019, codul datelor online [[trng\\_lfse\\_03](#)]. Notă: datele pentru RO și SK nu sunt disponibile, ceea ce înseamnă că numărul de cursanți din aceste grupuri este prea scăzut pentru publicarea unui indicator fiabil. Această situație reflectă totuși rate foarte scăzute de participare pentru acest grup. Pentru Croația se folosește valoarea din 2018, din lipsă de date pentru 2019. Datele pentru BG, HR, CY, LT, PL și SI nu sunt fiabile din același motiv.

Sursă (axa din dreapta): Eurostat, Ancheta asupra forței de muncă, 2019, codul datelor online [[trng\\_lfse\\_02](#)]. Notă: datele pentru BG, RO și SK nu sunt disponibile, ceea ce reflectă faptul că numărul de cursanți din aceste grupuri este prea scăzut pentru publicarea unui indicator fiabil. Această situație reflectă totuși rate foarte scăzute de participare pentru acest grup. Datele pentru HR, CY, LT, HU și SI nu sunt fiabile din același motiv.

**Cea mai mare parte a învățării în rândul adulților are loc în contexte nonformale sau informale și există un consens larg cu privire la relevanța validării competențelor pentru satisfacerea nevoilor de competențe și pentru reducerea deficitului de competențe** <sup>103</sup>. Conform anchetei privind educația adulților realizate în 2016 (cele mai recente date disponibile), 42,1 % dintre adulții din UE-27 participaseră la educație nonformală în cele 12 luni de dinaintea anchetei și doar 5,1 % participaseră la educație formală. Acest lucru subliniază importanța validării învățării nonformale și informale. În documentul de lucru al serviciilor Comisiei în care a fost evaluată Recomandarea Consiliului din 2012 privind validarea învățării nonformale și informale și care a fost publicat la 1 iulie 2020 <sup>104</sup> s-a constatat că, în pofida unor progrese evidente înregistrate de la adoptarea recomandării, multe persoane nu au acces la posibilități de validare. În prezent sunt în vigoare măsuri de validare în toate statele membre. Cu toate acestea, majoritatea măsurilor sunt însoțite de anumite restricții (de exemplu, validarea poate fi cerută doar de persoanele cu experiență profesională), multe dintre ele nu sunt cuprinzătoare (de exemplu, se aplică doar pentru calificările de formare profesională) și în aceeași țară pot să coexiste diferite măsuri, care nu sunt coordonate. Informațiile cantitative cu privire la recurgerea la aceste măsuri continuă să fie limitate și fragmentate. Din actualizările Inventarului european privind validarea <sup>105</sup> reiese că validarea este, în general, prezentă în agendele de politici naționale și că posibilitățile de validare s-au îmbunătățit din 2012, cu unele excepții (Figura 33). S-ar părea că există un „efect de evaporare”, observându-se că unele persoane nu finalizează procedura de validare pe care au început-o <sup>106</sup>. De fapt, derularea unui proces de validare presupune un angajament serios din partea persoanelor fizice <sup>107</sup> și existența unui sprijin activ, cum ar fi timpul plătit de angajator sau ajutorul financiar. Aceste forme de sprijin activ nu sunt des întâlnite: din răspunsurile la o consultare publică specifică reiese că doar unul din zece beneficiari ai unei măsuri de validare a primit o formă de sprijin pentru a participa la validare <sup>108</sup>.

<sup>103</sup> „Persoanele responsabile cu elaborarea politicilor sunt tot mai conștiente de faptul că învățarea în afara sălii de curs și a altor cadre formale este o bogată sursă de capital uman”, OCDE, Documentul de lucru nr. 180 privind educația, *Making skills transparent: recognising vocational skills acquired through work-based learning* (Transparența competențelor: recunoașterea competențelor profesionale dobândite prin învățare la locul de muncă), 2018, p. 11. Documentul este disponibil la adresa: <https://doi.org/10.1787/5830c400-en>

<sup>104</sup> Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020) 121, Evaluarea Recomandării Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării nonformale și informale. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!Uk64Pk>

<sup>105</sup> Inventarul european privind validarea învățării nonformale și informale, disponibil pe site-ul Cedefop, în special actualizările din 2016 și 2018 (publicate în 2020).

<sup>106</sup> [Studiu de sprijin al Evaluării](#) Recomandării Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării nonformale și informale, secțiunea 4.1.1.3, p. 40.

<sup>107</sup> A se vedea OCDE, 2018, citat mai sus, p. 59.

<sup>108</sup> A se vedea anexa 2 la documentul de lucru al serviciilor Comisiei, întrebarea 17.

### Figura 33: Multe persoane nu au acces la posibilități de validare, iar între statele membre există diferențe semnificative

Tendința în materie de utilizare a validării (2018 în comparație cu 2016)

BE	BG	CZ	DK	DE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LV	LU	MT	NL	PL	PT	RO	SK	FI	SE
↑	↑	↔	↓	↔	↔	↑	↑	↓	↑	↑	↑	↑	↑	↓	↕	↑	↓	↑	↑	↑

↑ cifre în creștere; ↓ cifre în scădere; ↔ cifre stabile; ↕ variația cifrelor în diferite sectoare

Sursă: Cedefop, Inventarul european privind validarea din 2016 și 2018. Nu există date Austria, Croația, Estonia, Ungaria, Lituania și Slovenia.

**Pandemia de COVID-19 mărește nevoia de perfecționare și recalificare, dar ar putea conduce, în lipsa unui răspuns în materie de politici, la niveluri mai scăzute ale posibilităților în acest sens.** Încetinirea economică provocată de pandemia de COVID-19 va avea un efect disproporționat asupra anumitor sectoare economice și, împreună cu tranziția digitală și tranziția verde, va crea o nevoie de competențe noi sau ajustate. Ea va reduce, de asemenea, costul de oportunitate al investițiilor de timp în formare. Cu toate acestea, în analizele recente <sup>109</sup> s-a constatat că, între 2005 și 2019, participarea la învățarea în rândul adulților din UE-27 nu a crescut în perioadele de încetinire economică. În țările din Europa Centrală și de Est, unde ratele de participare tind deja să fie scăzute, învățarea în rândul adulților s-a diminuat și mai mult în perioadele de încetinire economică. Același lucru este valabil pentru persoanele care nu sunt încadrate în muncă, ceea ce poate reflecta presiunile la care sunt supuse bugetele publice de formare în perioadele în care șomajul este în creștere. În schimb, din analize reiese că o creștere a cheltuielilor publice cu formarea este asociată cu un comportament anticiclic al învățării în rândul adulților. Se subliniază astfel importanța pe care o au reformele și investițiile publice pentru consolidarea rezilienței sistemelor de învățare în rândul adulților în perioadele de încetinire economică.

<sup>109</sup> Giorgio Di Pietro, Zbigniew Karpiński și Federico Biagi, *Adult learning participation and the business cycle* (Participarea la învățare în rândul adulților și ciclul economic), raport elaborat de Centrul Comun de Cercetare pentru DG EMPL, 2020 (nepublicat). Marco Bertoni și Giorgio Brunello, *Skills Investment and the Business Cycle in Europe* (Investițiile în competențe și ciclul de afaceri în Europa), proiect preliminar de raport pentru Rețeaua europeană de experți în economie și educație, 2020.

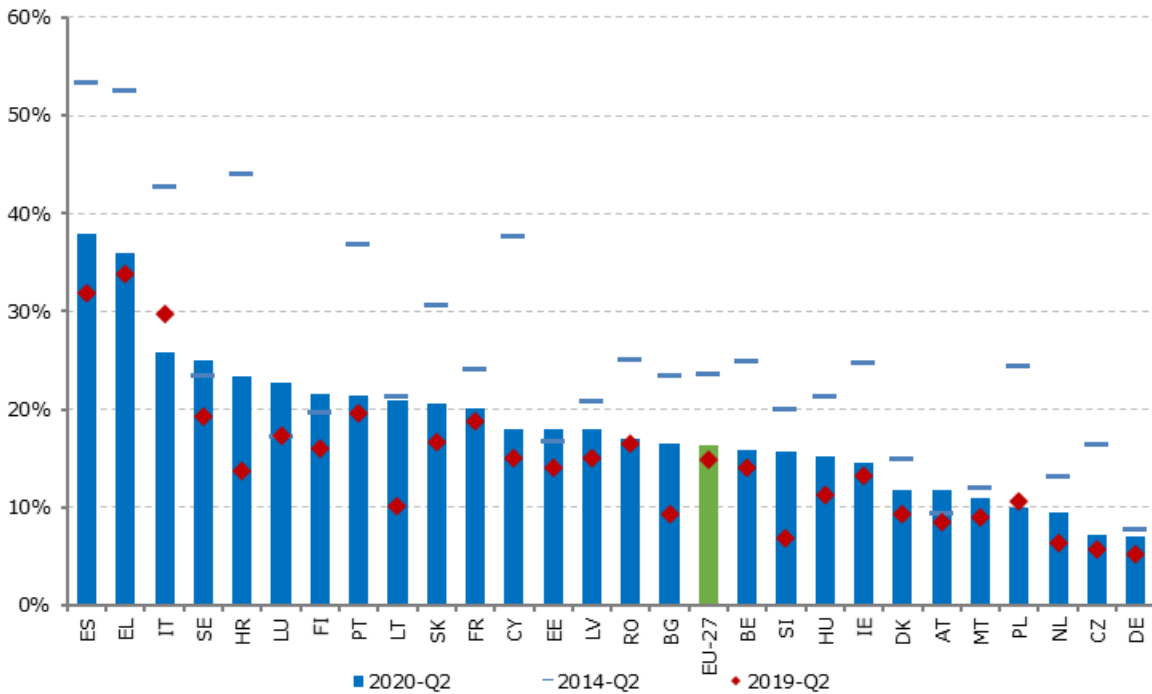
**Ca urmare a pandemiei de COVID-19, statele membre se pot confrunta cu o posibilă criză prelungită a încadrării în muncă a tinerilor, care necesită noi răspunsuri în materie de politici.** Înainte de criză, șomajul în rândul tinerilor se ridica la 15,2 % în martie 2020 în UE-27 în medie, o îmbunătățire de 0,2 puncte procentuale de la 15,4 % în martie 2019. Această cifră a urcat însă brusc la 17,7 % în noiembrie 2020, după impunerea măsurilor de limitare a mișcării persoanelor. Cifrele pentru populația totală au fost de 6,6 % în martie și, respectiv, de 7,5 % în noiembrie. Cinci state membre au înregistrat creșteri bruște ale șomajului în rândul tinerilor între primul și al doilea trimestru din 2020 (Estonia – 8,2 puncte procentuale, Lituania – 6,1 puncte procentuale, Luxemburg – 5,6 puncte procentuale, Croația – 5,5 puncte procentuale, Bulgaria – 5,3 puncte procentuale). La nivelul întregii UE, șomajul în rândul tinerilor s-a situat la 17,9 % în al treilea trimestru al anului 2020, față de 7,4 % în rândul populației totale. Judecând după criza economică anterioară, există motive de îngrijorare. Rata medie a șomajului în rândul tinerilor din UE a continuat să se îmbunătățească considerabil înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19 (a se vedea Figura 34), dar a rămas constant de peste două ori mai mare decât rata șomajului observată în cadrul populației adulte (6,7 % în 2019), ceea ce indică o provocare structurală chiar și în absența altor șocuri. Înainte de criză, dispersia ratelor șomajului în rândul tinerilor – deși scădea în timp – a rămas ridicată, șomajul în rândul tinerilor continuând să depășească 30 % în unele state membre (Grecia – 35,2 %; Spania – 32,5 %). Redresarea nu a condus în toate cazurile la crearea de locuri de muncă de calitate pentru tineri: în 2019, dintre angajații cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani 14,6 % aveau contracte temporare deoarece nu putuseră găsi un loc de muncă permanent (comparativ cu 7,2 % dintre lucrătorii cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani); această proporție era de peste o persoană din trei în Spania, Portugalia, Croația și Italia <sup>110</sup>. Pentru abordarea provocării reprezentate de pandemia de COVID-19 și a provocărilor structurale, Comisia a propus, în iulie 2020, consolidarea Garanției pentru tineret. Prin noua inițiativă se va majora la 29 de ani vârsta de eligibilitate, se va mări atenția acordată grupurilor vulnerabile, se vor sprijini competențele necesare pentru tranziția verde și tranziția digitală și se vor îmbunătăți serviciile de consiliere, îndrumare și mentorat.

---

<sup>110</sup> Sursă: Eurostat, codul datelor online: LFSA\_ETGAR)

**Figura 34: Ratele șomajului în rândul tinerilor au crescut în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, dar continuă să fie mai scăzute decât în 2014**

Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 de ani), comparație multianuală între T2 din 2014, 2019 și 2020



Sursă: Eurostat, LFS, codul datelor online: [\[une\\_rt\\_q\]](#).

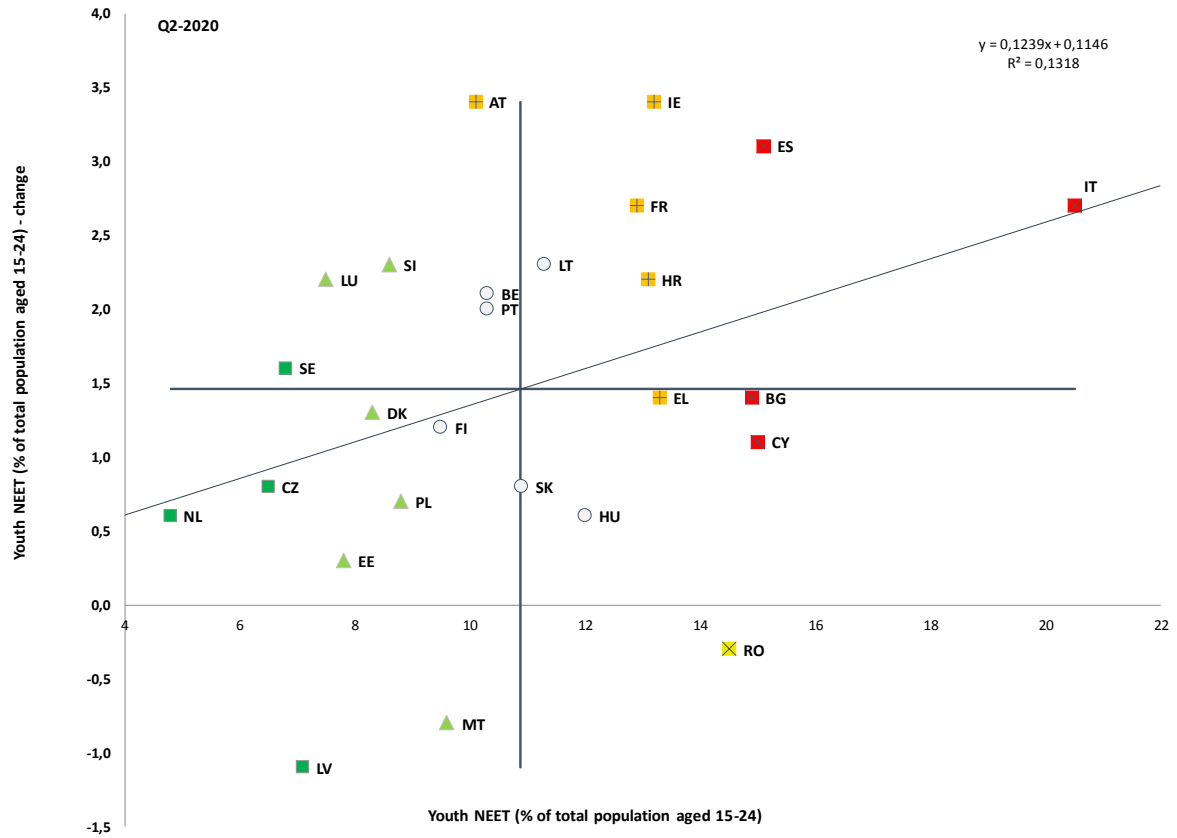
**Șocul provocat de pandemia de COVID-19 a inversat tendința de îmbunătățire a ratelor NEET în toate statele membre, cu excepția a două dintre acestea.** Înainte de criză, statele membre se aflau într-un proces constant de reducere a ratelor tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET): între al doilea trimestru din 2013 și al doilea trimestru din 2019, ratele s-au micșorat de la maxima record de 13,1 % la o minimă record de 9,8 %. Criza a inversat brusc tendința: între al doilea trimestru din 2019 și al doilea trimestru din 2020, ratele NEET din UE-27 au crescut cu 1,8 puncte procentuale (de la 9,8 % la 11,6 %), iar apoi a scăzut ușor la 10,8 % între al doilea și al treilea trimestru din 2020. Conform indicatorului principal din tabloul de bord social (Figura 35), ratele NEET au crescut în T2-2020 față de anul precedent în toate statele membre, cu excepția a trei dintre acestea (Letonia și Malta, - 0,8 puncte procentuale, și România, - 0,4 puncte procentuale). Cinci state membre au prezentat o creștere a ratelor NEET mult mai mare decât media (Austria, Irlanda, Spania, Italia și Franța), deși ratele NEET din Austria s-au menținut sub media din UE-27. Țările de Jos, Cehia și Suedia au obținut cele mai bune rezultate cu privire la această măsură. Este posibil ca divergențele dintre ratele NEET să fi fost determinate parțial de măsuri diferite de sănătate publică, ce ar fi putut afecta viabilitatea sectoarelor cu cea mai mare concentrație de lucrători tineri (de exemplu, ospitalitatea și comerțul cu amănuntul). În ansamblu, efectul pandemiei de COVID-19 a fost fără precedent: în primul și al doilea trimestru din 2020 s-a înregistrat cea mai mare creștere trimestrială a ratelor NEET (de la 10,4 % la 11,6 %) de când Eurostat a început să colecteze date, în 2006 <sup>111</sup>. În pofida ușoarei redresări din al treilea trimestru al anului 2020, este crucial să se monitorizeze cu atenție situația și să se introducă măsuri specifice pentru tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare, cum ar fi măsurile propuse în cadrul Garanției pentru tineret consolidate în iulie 2020 și adoptate în octombrie.

---

<sup>111</sup> Din [analiza efectuată de Eurostat](#) a reieșit că probabilitatea ca tinerii (15-24 de ani) să își piardă locurile de muncă era în medie mai mare la începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19 în toate statele membre ale UE pentru care existau date (nu existau date pentru Germania, Estonia, Croația și Malta).

### Figura 35: Ratele NEET au crescut în majoritatea statelor membre, iar nivelurile creează preocupări în mai multe țări

Rata NEET (15-24 de ani) și variația dintre T2-2019 și T2-2020 (indicator principal din tabloul de bord social)

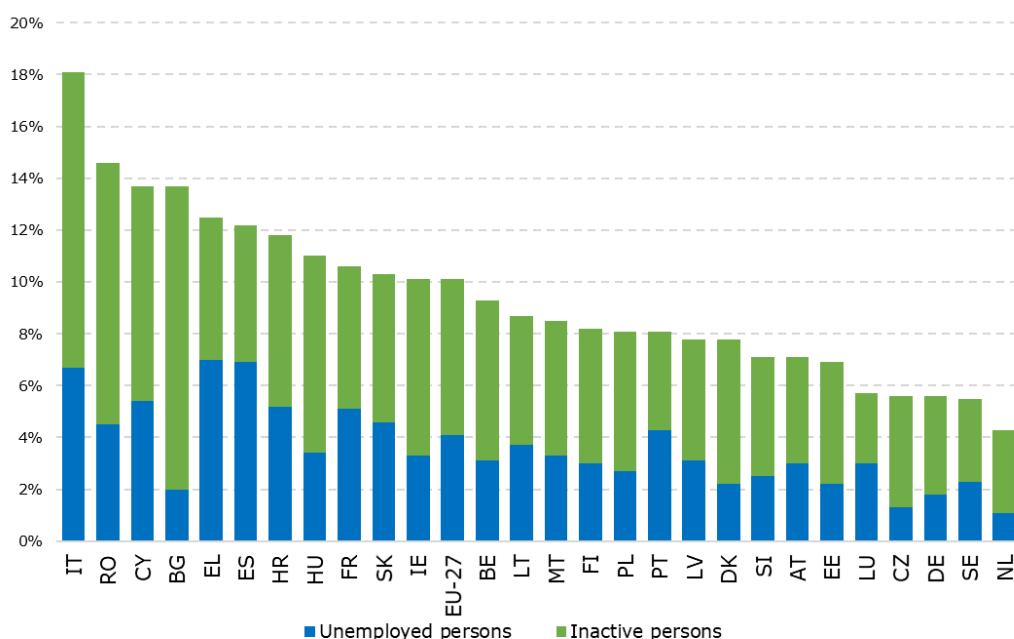


Sursă: Eurostat. Perioada: nivelurile din T2-2020 și variațiile anuale în raport cu T2-2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Lipsesc datele aferente T2-2020 pentru DE.

**Variațiile ratei NEET în timpul unei încetiniri economice sunt determinate în mare măsură mai degrabă de creșterea ratelor șomajului decât de creșterea ratelor de inactivitate, aceasta din urmă constituind o provocare care rămâne mai stabilă în timp.** Până la criza provocată de pandemia de COVID-19, tendința era că scăderea șomajului în rândul tinerilor corespundea unei creșteri a proporției de NEET inactivi <sup>112</sup> (aceștia reprezentau 46,9 % din grup în 2013 și 59,4 % în 2019). În 2019, proporția de NEET inactivi a fost deosebit de ridicată în Bulgaria (85,4 %), Cehia (75,4 %), Țările de Jos (74,4 %) și Danemarca (72,7 %). Această proporție a fost deosebit de scăzută în Spania (43,8 %), Grecia (44,0 %), Portugalia (47,5 %) și Luxemburg (48,2 %). În rândul femeilor NEET, inactivitatea este mai frecventă decât șomajul, în vreme ce, în rândul bărbaților, cele două proporții sunt aproape egale. Luându-se în considerare învățămintele desprinse din criza economică anterioară, este probabil ca proporția șomerilor NEET să crească destul de rapid. După redresare, este probabil ca ratele de inactivitate să redevină provocarea predominantă în ceea ce îi privește pe tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare.

**Figura 36: Majoritatea NEET sunt inactivi, însă există diferențe semnificative între statele membre**

Profilul NEET (15-24 de ani) în statele membre ale UE în 2019 (%)



Sursă: Eurostat, LFS, codul datelor online: [[edat\\_ifse\\_20](#)].

<sup>112</sup> NEET inactivi nu își caută un loc de muncă din cauza, de exemplu, a unei boli sau a unui handicap, a responsabilităților de îngrijire a copiilor sau a adulților aflați în incapacitate sau a altor responsabilități personale sau familiale.

**Probabilitatea de a nu fi încadrați profesional și de a nu urma niciun program educațional sau de formare este mai mare în rândul tinerilor care provin din familii de migranți.** Rata NEET din 2019 a fost de 17,1 % în rândul tinerilor născuți în afara UE (15-24 de ani), comparativ cu 9,9 % în cadrul populației autohtone <sup>113</sup>. Diferența a fost mai mare de 10 puncte procentuale în mai multe state membre, cum ar fi Grecia, Slovenia, Belgia, Germania, Austria, Franța, Malta și Spania. În plus, situația a fost, în medie, mai defavorabilă pentru femeile tinere care provin din familii de migranți (o rată NEET de 25,9 %, cu 13,2 puncte procentuale mai ridicată decât în rândul femeilor tinere autohtone). În plus față de persoanele născute în afara UE, persoanele autohtone care provin din familii de migranți au, de asemenea, șanse să fie afectate: în majoritatea statelor membre ale UE, probabilitatea ca acestea să nu fie nici încadrate profesional, nici să nu participe la un program de educație și formare este mai mare decât în cazul celor ai căror părinți fac parte din populația autohtonă. Diferența a fost deosebit de mare (cu o rată cu peste 8 puncte procentuale mai ridicată) în șase state membre (Belgia, Cehia, Franța, Luxemburg, Țările de Jos și Slovenia) <sup>114</sup>. Tinerii care provin din familii de migranți și au un nivel scăzut de instruire au fost deosebit de expuși la risc. Rata NEET în rândul romilor este mult mai ridicată decât cea observată în cadrul populației generale (o diferență de 52 de puncte procentuale) <sup>115</sup>.

---

<sup>113</sup> Eurostat, [[edat\\_lfse\\_28](#)]

<sup>114</sup> OCDE/UE, *Settling In 2018: Indicators of immigrant integration* (Prinderea de rădăcini 2018– Indicatorii integrării imigranților), 2018, (figura 7.19). Documentul este disponibil la adresa: <https://www.oecd.org/publications/indicators-of-immigrant-integration-2018-9789264307216-en.htm>

<sup>115</sup> Anexa 2 din documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020) 530 final care însoțește Comunicarea privind cadrul strategic al UE pentru egalitatea, incluziunea și participarea romilor, COM(2020) 621 final, pe baza FRA, EU-MIDIS II 2016; FRA, RTS 2019.

**Rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă (55-64 de ani) a rămas robustă, în ciuda unei scăderi înregistrate ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19.** Proporția persoanelor încadrate în muncă din această categorie de vârstă a fost de 59,2 % în al doilea trimestru din 2020, prezentând o ușoară scădere, de 0,5 %, față de trimestrul precedent și rămânând neschimbată față de aceeași perioadă din 2019. Totuși, și-a revenit la 59,7 % în al treilea trimestru, o cifră mai ridicată decât cea din anul precedent. Rata puternică de activitate pe piața forței de muncă <sup>116</sup> în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani a stat la baza performanței realizate de UE în ultimii ani: între al doilea trimestru din 2013 și al doilea trimestru din 2020, rata de activitate a persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani a prezentat o creștere de 9,3 puncte procentuale, în comparație cu creșterea de 0,7 puncte procentuale înregistrată în cadrul populației cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani. Cu toate acestea, este necesar să se continue monitorizarea situației pe piața forței de muncă a lucrătorilor în vârstă. În cadrul unui sondaj efectuat în 2019 la nivelul UE <sup>117</sup>, 47 % dintre respondenți au declarat că vârsta este un factor care ar putea dezavantaja persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. S-ar putea produce astfel un efect negativ pentru lucrătorii în vârstă care își pierd locurile de muncă din cauza crizei provocate de pandemia de COVID-19, ceea ce ar putea antrena și pensionarea anticipată involuntară. Monitorizarea este necesară în special în statele membre care au înregistrat, în ceea ce privește rata de ocupare a lucrătorilor în vârstă, o scădere între primul și al treilea trimestru din 2020 (pe primele patru locuri, cu cele mai mari scăderi, s-au situat Malta – 2,4 puncte procentuale, Irlanda – 1,1 puncte procentuale, Letonia – 0,8 puncte procentuale și Lituania – 0,7 puncte procentuale). Ratele de ocupare a persoanelor în vârstă ar putea contribui, de asemenea, la susținerea creșterii ocupării forței de muncă pentru câțiva ani încă, deși populația de vârstă activă este în scădere. Femeile în vârstă, în special, continuă să aibă un potențial semnificativ de creștere a gradului lor de ocupare (rata de ocupare a femeilor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani era de 53,4 % în T3-2020, față de 66,7 % în cazul bărbaților).

---

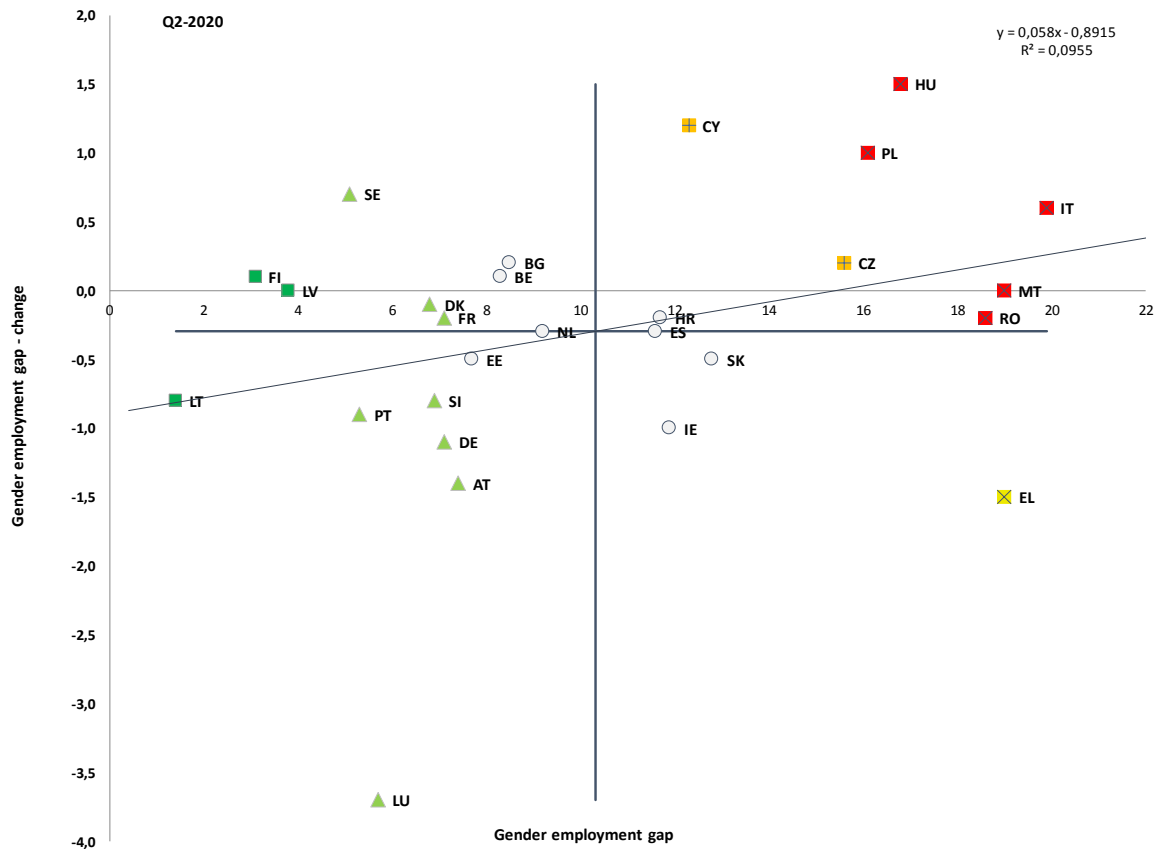
<sup>116</sup> Rata de activitate este măsura participării populației, indiferent dacă este încadrată în muncă sau se află în șomaj, pe piața forței de muncă.

<sup>117</sup> Sondajul Eurobarometru din 2019 referitor la discriminarea în UE.

**După ani întregi de creștere constantă, criza a cauzat o scădere a ratei de ocupare a femeilor, aproximativ în același ritm ca în cazul bărbaților.** Între al doilea trimestru din 2019 și al doilea trimestru din 2020, rata de ocupare a femeilor (20-64 de ani) a scăzut cu 1,2 puncte procentuale și s-a situat la 66,3 % la nivelul UE-27 în T2-2020. Din cauza unei scăderi puțin mai mari a ratei de ocupare a bărbaților în aceeași perioadă (de 1,3 puncte procentuale), indicatorul principal din tabloul de bord social referitor la diferențele de gen în ocuparea forței de muncă a înregistrat o ușoară îmbunătățire (Figura 37). Cu excepția a două state membre, peste tot s-a înregistrat o scădere a ratei de ocupare a femeilor între al doilea trimestru din 2019 și al doilea trimestru din 2020 (excepțiile au fost Croația și Luxemburg). Scăderi de 3 puncte procentuale sau mai mult au fost înregistrate în special în Bulgaria și Spania. În ciuda unei scăderi cu 2,1 puncte procentuale, Suedia rămâne țara cu cele mai bune performanțe, prezentând o rată de ocupare a femeilor de 77,9 % și fiind urmată de aproape de Lituania, Germania, Țările de Jos și Letonia, toate cu o rată de ocupare femeilor de peste 75 %. Cele mai scăzute diferențe de gen în ocuparea forței de muncă în T2-2020 s-au regăsit în Lituania (1,4 puncte procentuale), Finlanda (3,1 puncte procentuale), Letonia (3,8 puncte procentuale) și Suedia (5,1 puncte procentuale). La cealaltă parte a spectrului se află Italia (19,9 puncte procentuale), Malta (19 puncte procentuale), Grecia (19 puncte procentuale) și România (18,6 puncte procentuale). Toate aceste țări din urmă se încadrează în categoria „situații critice” din tabloul de bord social, cu excepția Greciei, care se încadrează în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”, datorită unei scăderi drastice cu 1,5 puncte procentuale în comparație cu anul precedent. Din Figura 37 reiese că nu se ajunge la o convergență în privința acestui indicator, deoarece mai multe state membre cu diferențe mari - sau aproape de medie - între femei și bărbați în ceea ce privește ocuparea forței de muncă au înregistrat o deteriorare în 2020. În al treilea trimestru al anului 2020, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă a rămas stabilă, situându-se la 11,5 puncte procentuale.

### Figura 37: Disparitatea de gen în ocuparea forței de muncă este în continuare mare, cu diferențe semnificative între statele membre

Diferențele de gen în ocuparea forței de muncă și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din T2-2020 și variațiile anuale în raport cu T2-2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

**În echivalent normă întreagă (ENI), diferențele de gen în ocuparea forței de muncă s-au mărit și mai mult.** Proporția persoanelor din categoria de vârstă 20-64 de ani care au lucrat cu normă întreagă în 2019 este mai mică în rândul femeilor decât în rândul bărbaților (58,7 % față de 76,1 %). În 2019, diferențele de gen exprimate în ENI au înregistrat cele mai scăzute valori în Lituania, Finlanda și Letonia și cele mai ridicate valori în Malta (24,3 puncte procentuale), Italia (24,2 puncte procentuale) și Țările de Jos (24,1 puncte procentuale). Aceste rezultate sunt corelate cu ratele de muncă cu fracțiune de normă. Dintre persoanele încadrate în muncă, 29,4 % dintre femei au lucrat cu fracțiune de normă, în comparație cu 7,8 % dintre bărbați în 2019, femeile înregistrând rate mai scăzute de fracțiune de normă involuntară decât bărbații (23,5 % față de 33 %). În majoritatea statelor membre din Europa Centrală și de Est, proporția femeilor care lucrează cu fracțiune de normă se situează în mod tradițional sub 10 % (Bulgaria, România, Slovacia, Croația, Ungaria, Lituania și Polonia). Cea mai ridicată valoare a acestei proporții continuă, în schimb, să fie înregistrată în Țările de Jos (73,4 %), deși se află într-o scădere lentă pentru al patrulea an consecutiv. Politicile flexibile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pot avea un impact pozitiv asupra implicării părinților și îngrijitorilor pe piața forței de muncă, dar pot contribui și la mărirea diferențelor de gen în ocuparea forței de muncă exprimate în ENI. Acest lucru este evident mai ales în statele membre cu rate semnificative de lucru cu fracțiune de normă în rândul femeilor (de exemplu, Țările de Jos, Austria și Germania), dintre care Țările de Jos s-au confruntat, de asemenea, cu diferențe mari de gen exprimate în ENI. Ponderea neechilibrată a responsabilităților de îngrijire suportate de femei întrețin prejudecățile de pe piața forței de muncă, care se manifestă în diferențe de gen în domenii precum șomajul, câștigurile salariale și pensiile. Acest lucru reiese, de exemplu, din faptul că cea mai mare disparitate de gen în ceea ce privește proporția șomerilor este înregistrată în rândul femeilor adulte aflate la vârsta maternității din categoria de vârstă 30-44 de ani <sup>118</sup>.

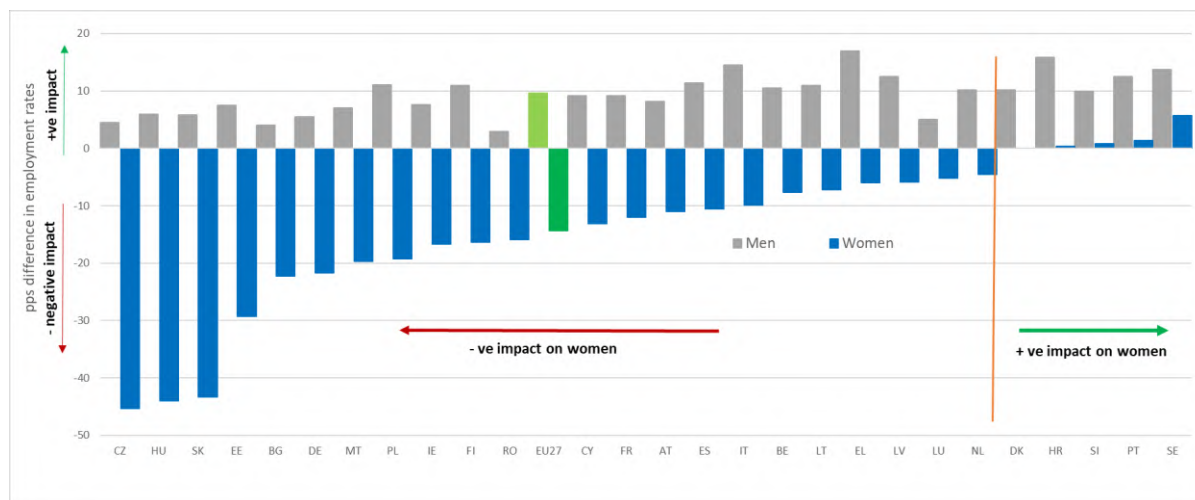
**Diferențele în ceea ce privește ocuparea forței de muncă din UE-27 sunt mai mari pentru femeile cu copii.** Calitatea de părinte mărește diferențele de gen în ocuparea forței de muncă în toate statele membre. În 2019, pentru părinții (25-49 de ani) cu cel puțin un copil mai mic de șase ani, ratele ocupării forței de muncă au crescut în toate statele membre în cazul bărbaților (cu 9,6 puncte procentuale la nivelul UE) și au scăzut în majoritatea statelor membre în cazul femeilor (cu 14,3 puncte procentuale la nivelul UE). Fac excepție Suedia, Portugalia, Slovenia, Croația și Danemarca, unde impactul faptului de a avea cel puțin un copil mai mic de șase ani asupra ocupării femeilor este fie pozitiv, fie neutru. În Cehia, Ungaria și Slovacia, impactul negativ al calității de părinte în cazul femeilor cu cel puțin un copil mai mic de șase ani este deosebit de ridicat (peste 40 de puncte procentuale) (Figura 38) <sup>119</sup>. Nivelurile de educație sunt importante pentru explicarea impactului maternității asupra muncii: rata de ocupare a femeilor cu slabă calificare și cu cel puțin un copil mai mic de șase ani a fost de numai 36,3 %.

<sup>118</sup>Proporția șomerilor ca procentaj din populația activă (care lucrează și își caută un loc de muncă).

<sup>119</sup> Acest aspect a fost abordat în detaliu în Raportul din 2019 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa (*Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2019*), Comisia Europeană, p. 130. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/ltN33hy>

**Figura 38: Impactul asupra ocupării forței de muncă diferă puternic pentru bărbații și femeile cu un copil mai mic de șase ani; impactul este pozitiv pentru bărbați în toate statele membre**

Impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă pentru bărbați și femei (20-49 de ani) în 2019



Sursă:

Eurostat [lfst\_hheredch]. Notă: impactul calității de părinte asupra ocupării forței de muncă corespunde diferenței, exprimate în puncte procentuale, dintre rata de ocupare a mamei și cea a tatălui care au cel puțin un copil mai mic de șase ani.

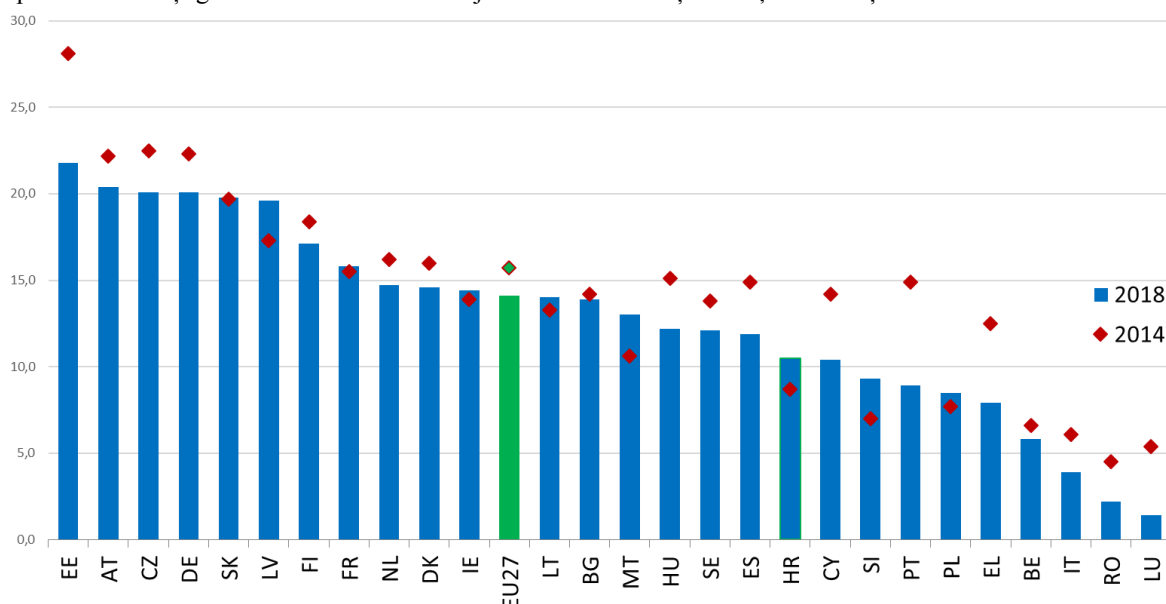
**Disparitatea de gen persistentă în ocuparea forței de muncă se reflectă și în disparitatea salarială semnificativă dintre femei și bărbați.** Disparitatea de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați a fost în general neschimbată în UE-27, în 2018 situându-se la 14,1 %, în scădere cu 0,4 puncte procentuale față de 2017. În schimb, disparitatea în ceea ce privește nivelul de instruire s-a mărit în 2019 în favoarea femeilor cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani în comparație cu bărbații (45,6 % în comparație cu 35,1 %). Pandemia de COVID-19 a scos și mai mult în relief faptul că femeile continuă să fie suprareprezentate în sectoarele și ocupațiile cu o remunerație mai scăzută și se confruntă, în alegerile lor profesionale, cu diferite constrângeri, cum ar fi obligațiile de îngrijire a familiei. În plus, cercetările <sup>120</sup> arată că factori precum diferențele de experiență, de nivel de instruire și de tip de contract au reprezentat mai puțin de o treime din disparitatea salarială de gen. Partea din disparitate care poate fi explicată s-a datorat, în mare, activității economice și timpului de lucru.

<sup>120</sup> Leythienne, D., Ronkowski, P., *A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data* (Defalcarea disparității de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați cu ajutorul datelor din ancheta asupra structurii câștigurilor salariale), Statistical Working Papers, Eurostat, 2018. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!pu34qq>

**Discrepanțele dintre țări în ceea ce privește disparitatea de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați sunt considerabile; disparitățile salariale pot conduce la diferențe de pensii între femei și bărbați.** Disparitatea salarială între femei și bărbați se menține peste 20 % în Estonia, Austria, Cehia și Germania, cele mai mici valori (cuprinse între 1 % și 4 %) fiind înregistrate în România, Luxemburg și Italia. Începând cu anul 2014, situația s-a îmbunătățit considerabil în Estonia, Portugalia, Grecia și, respectiv, Luxemburg (cu 6,3 puncte procentuale, 6 puncte procentuale, 4,6 puncte procentuale și, respectiv, 4 puncte procentuale), în timp ce disparitatea salarială între femei și bărbați s-a mărit cu peste 2 puncte procentuale în Letonia, Malta și Slovenia.

**Figura 39: Există în continuare o disparitate salarială semnificativă între femei și bărbați**

Disparitatea de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați în 2014 și în 2018



Sursă: Eurostat, codul datelor online: [[SDG\\_05\\_20](#)]. Notă: disparitatea de câștiguri salariale în formă neajustată între femei și bărbați este calculată ca diferența dintre câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de gen masculin și ale celor de gen feminin, exprimată ca procent din câștigurile salariale orare brute medii ale angajaților remunerați de gen masculin. Datele aferente anului 2018 sunt înlocuite cu datele aferente anului 2017 pentru IE. Calculul pentru EL și IT și, prin urmare, pentru UE-27 este provizoriu.

**Ocuparea femeilor este puternic afectată de factorul accesului la servicii de calitate și la prețuri abordabile de educație și îngrijire timpurie a copilului și de îngrijire pe termen lung.**

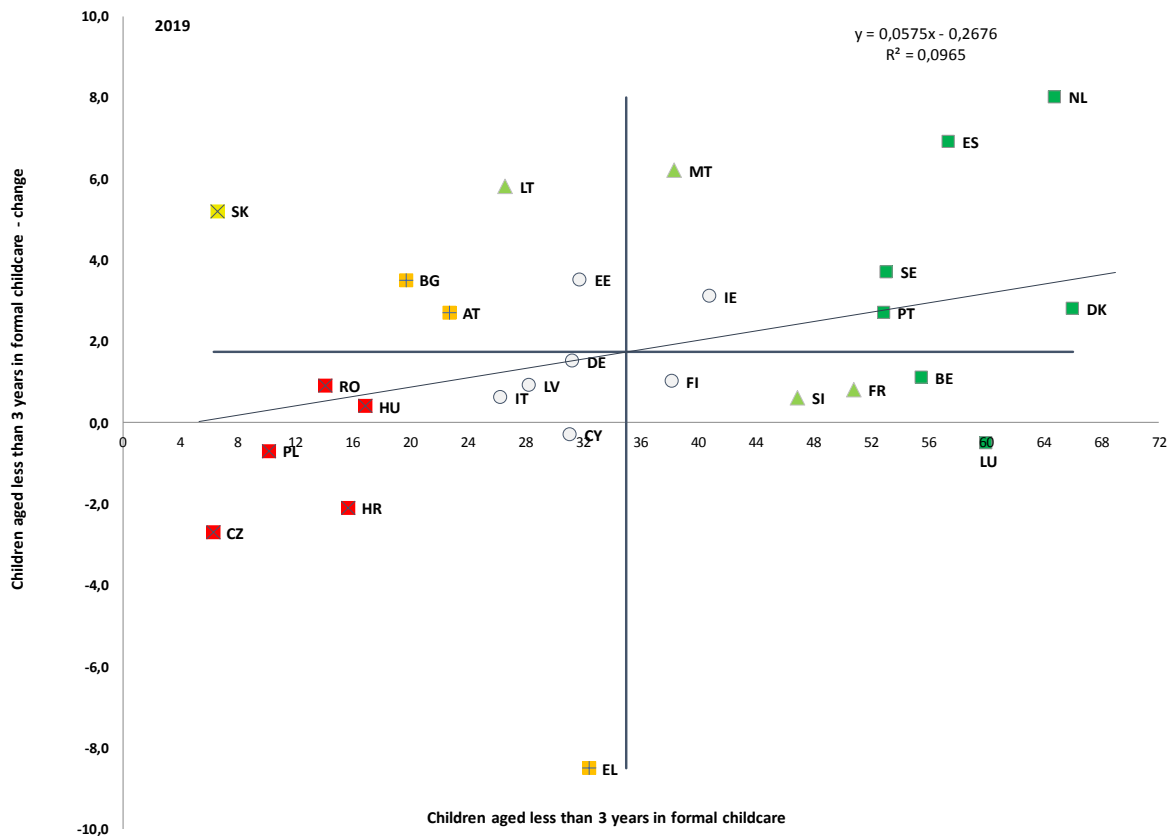
Conform indicatorului principal din tabloul de bord social privind îngrijirea copiilor, rata de participare a copiilor cu vârsta de până la trei ani la sistemele formale de educație și îngrijire timpurie (ECEC) este estimată la 35,5 % la nivelul UE-27 în 2019, depășind astfel obiectivul de 33 % stabilit la Barcelona (Figura 40). Cu toate acestea, continuă să existe diferențe între țări și 15 state membre nu au atins încă acest obiectiv. În timp ce rata de participare a copiilor cu vârsta de până la trei ani în sistemele ECEC formale este mai mare sau egală cu 60 % în Danemarca, Luxemburg și Spania, cinci țări se încadrează în categoria „situații critice” în analiza tabloului de bord social (România, Ungaria, Polonia, Cehia, Croația <sup>121</sup>). În Țările de Jos, Spania, Malta și Lituania s-au înregistrat niveluri de îmbunătățire cu mult peste medie. Lipsa sau insuficiența serviciilor de ECEC, inclusiv în ceea ce privește programul de funcționare, este asociată cu impactul negativ al calității de părinte asupra ocupării femeilor (Figura 38). Cu toate că fie și numai câteva ore pe săptămână petrecute în sistemul ECEC au un efect benefic asupra copiilor în ceea ce privește socializarea și rezultatele lor școlare viitoare, pentru reducerea disparității de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă este esențial să se asigure servicii formale de îngrijire a copiilor mai mult de 30 de ore pe săptămână. Se previn astfel situațiile în care un părinte, de obicei mama, este obligat să lucreze cu fracțiuni de normă, ceea ce are consecințe negative asupra avansării în carieră și a câștigurilor salariale pe toată durata vieții. Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată, cum ar fi formulele flexibile de lucru sau concediile din motive familiale, joacă, de asemenea, un rol important în reducerea obstacolelor din calea participării pe piața forței de muncă a persoanelor cu responsabilități de îngrijire. Dacă sunt utilizate în mod echilibrat de către femei și bărbați, aceste politici pot contribui și la reducerea disparităților de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă.

---

<sup>121</sup> Slovacia prezintă, de asemenea, o rată de participare foarte scăzută (1,4 %), pe baza datelor din 2018 (datele pentru 2019 nu erau disponibile în momentul redactării).

**Figura 40: Continuă să existe diferențe mari între statele membre în ceea ce privește participarea copiilor la serviciile de îngrijire**

Copiii cu vârsta de până la trei ani care beneficiază de îngrijire formală și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Întreruperi de serie pentru BE. Legenda este prezentată în anexă.

**Măsurile financiare de descurajare a muncii, oferite de sistemul de impozite și prestații, înrăutățesc participarea femeilor pe piața forței de muncă.** Dacă impozitul pe venit este perceput mai degrabă asupra veniturilor gospodăriilor decât asupra venitului individual, a doua persoană care contribuie la venitul familiei (preponderent femeia) poate fi descurajată să presteze o muncă plătită (căzând astfel în capcana inactivității). Alte caracteristici ale sistemului de impozite și de prestații pot, de asemenea, să descurajeze oferta de forță de muncă, inclusiv deducerile familiale, deducerile pentru soțul/soția dependent(ă) și deducerile transferabile. Serviciile de îngrijire costisitoare măresc, la rândul lor, capcanele inactivității, în special pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei și pentru familiile cu venituri mici. În 2019, cele mai importante capcane ale inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei s-au observat în Franța, Germania, Slovenia și Belgia. Cele mai importante capcane ale salariilor mici s-au observat în Belgia, Țările de Jos, Italia și Germania <sup>122</sup>.

**În ciuda unor provocări persistente, situația ocupării forței de muncă în rândul persoanelor născute în afara UE s-a îmbunătățit în permanență în ultimii trei ani, înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19.** În 2019, dintre persoanele născute în afara UE de vârstă activă (20-64 de ani) 64,2 % erau încadrate în muncă, această rată fiind cu 3 puncte procentuale mai ridicată decât cu doi ani în urmă (2017). Cu toate acestea, ea rămâne cu 10 puncte procentuale mai scăzută decât ratele de ocupare a persoanelor autohtone (73,9 %). În unele state membre (Suedia, Belgia, Țările de Jos, Danemarca, Finlanda, Franța și Germania), diferența a depășit 15 puncte procentuale în 2019. Proporția persoanelor cu un nivel scăzut de instruire este mai mare în rândul persoanelor născute în afara UE decât în rândul persoanelor autohtone (38,5 % față de 19,6 % la nivelul UE-27 pentru categoria de vârstă 25-64 de ani), ceea ce explică parțial rata mai scăzută de ocupare a forței de muncă în rândul primelor. Totuși, nici persoanele care sunt născute în afara UE și au un nivel ridicat de instruire nu ating aceleași niveluri de ocupare precum persoanele autohtone, ceea ce constituie în continuare o subutilizare semnificativă a competențelor și a calificărilor migranților <sup>123</sup>. Situația continuă să fie deosebit de nefavorabilă pentru femeile născute în afara UE, în rândul cărora rata de ocupare era de aproximativ 54,6 % în 2019, cu 14 puncte procentuale sub nivelul înregistrat în rândul femeilor autohtone <sup>124</sup>. Rezultă de aici că, prin intermediul unor măsuri corespunzătoare de integrare și activare, UE ar putea valorifica mai bine talentul și potențialul persoanelor născute în afara UE. Îmbunătățirea din ultimii ani se datorează în special ratelor mai ridicate de ocupare a forței de muncă în rândul „persoanelor recent sosite” (rezidenți de cel puțin cinci ani care sunt născuți în afara UE).

<sup>122</sup> Capcana inactivității pentru a doua persoană care contribuie la venitul familiei măsoară rata efectivă marginală a impozitului pe venitul din muncă provenit de la un al doilea membru al unui cuplu care trece de la asistență socială la muncă. Capcana salariului mic este calculată pentru un cuplu fără copii în cadrul căruia câștigurile celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei cresc de la 33 % la 67 % din salariul mediu, iar membrul cuplului care este principala sursă de venit a familiei câștigă 100 % din salariul mediu (baza de date a Comisiei Europene privind impozitele și prestațiile).

<sup>123</sup> Eurofound, *How your birthplace affects your workplace* (Modul în care locul nașterii îți afectează locul de muncă), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2019.

<sup>124</sup> Această diferență de gen s-ar putea explica parțial prin ratele de activitate mult mai scăzute în rândul femeilor născute în afara UE, în special în Belgia, Croația, Franța și Italia (unde s-au înregistrat niveluri mai mici de 60 %, Eurostat [lfsa\_argacob]). A se vedea, de asemenea, JRC, [Gaps in the EU Labour Market Participation Rates: an intersectional assessment of the role of gender and migrant status](#) (Decalaje între ratele de participare pe piața forței de muncă din UE: o evaluare intersecțională a rolului pe care îl joacă genul și statutul de migrant), 2020.

**Există semne că scăderea preconizată a ocupării forței de muncă ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 va afecta mai mult migranții din afara UE decât persoanele autohtone** <sup>125</sup>. Conform datelor, măsurile de limitare a mișcării persoanelor impuse de pandemia de COVID-19 și recesiunea cauzată de pandemie au un impact mai puternic asupra ratei de ocupare a migranților din afara UE cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani (în scădere de la 64,4 % în al doilea trimestru din 2019 la 60,9 % în al doilea trimestru din 2020) decât asupra ratei de ocupare a persoanelor autohtone <sup>126</sup>. Drept urmare, decalajul pentru media UE s-a lărgit între al doilea trimestru din 2019 și al doilea trimestru din 2020 cu peste 2 puncte procentuale, iar în țări precum Spania, Polonia și Austria <sup>127</sup>, cu aproximativ 4 puncte procentuale sau mai mult. Factorii acestui decalaj sunt proporția mai mare de lucrători temporari în rândul migranților, durata mai scurtă a ocupării unui loc de muncă, proporțiile mai scăzute ale lucrătorilor care pot lucra de la distanță și/sau care au locuri de muncă în sectoarele publice și proporțiile mai ridicate ale sectoarelor care ar putea fi afectate mai puternic de recesiune (activitățile de cazare și de servicii alimentare, turismul, sectorul serviciilor, construcțiile etc.).

**Ratele scăzute de ocupare și de activitate în rândul persoanelor cu handicap indică un potențial de talente nevalorificat.** În 2018, rata de ocupare din UE-27 a fost de 50,8 % în rândul persoanelor cu handicap, față de 75 % în rândul persoanelor fără handicap <sup>128</sup>. Disparitățile în ceea ce privește ocuparea forței de muncă variază considerabil de la stat membru la altul <sup>129</sup>: de la 15,2 puncte procentuale în Italia la 40,3 puncte procentuale în Irlanda. În ciuda unei ușoare creșteri, doar 62,4 % dintre persoanele cu handicap din UE-27 erau active din punct de vedere economic, comparativ cu 82,2 % dintre persoanele fără handicap, ceea ce înseamnă că nu s-au schimbat prea multe în ceea ce privește barierele semnificative care stau în calea accesului persoanelor cu handicap la piața forței de muncă. Rata de ocupare a rămas mai scăzută în rândul femeilor cu handicap (47,8 %) decât în rândul bărbaților cu handicap (54,3 %). În 2019, probabilitatea riscului de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă era mai mare în cazul persoanelor cu handicap decât în cazul persoanelor fără handicap (10,5 % față de 8,9 % în medie la nivelul UE) <sup>130</sup>.

<sup>125</sup> A se vedea OCDE, *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children?* (Care este impactul pandemiei de COVID-19 asupra imigranților și a copiilor acestora?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>.

<sup>126</sup> Eurostat, [[lfsq\\_ergacob](#)]

<sup>127</sup> Ca reflecție a naturii sezoniere a muncii migranților, a diferitelor roluri jucate de aceștia în economiile statelor membre și a răspunsurilor diferite ale țărilor la pandemia de COVID-19, cifrele s-au modificat semnificativ în al treilea trimestru din 2020. De exemplu, Polonia a înregistrat un salt al ratei de ocupare a forței de muncă a migranților din afara UE cu 10,9 puncte procentuale în perioada respectivă.

<sup>128</sup> Datele provin din ancheta EU-SILC 2018 și au fost analizate de Rețeaua Academică a Experților Europeni în Dizabilitate (EDE).

<sup>129</sup> Prevalența handicapului diferă, de asemenea, în mod considerabil de la un stat membru la altul. Aceasta este relativ scăzută în Malta – 12 %, Irlanda – 15,9 % și Bulgaria – 16,8 % – care prezintă, toate, disparități mai mari decât media în materie de ocupare a forței de muncă față de media din UE-27 (24,7 %) din 2018 (categoria de vârstă 16-64 de ani).

<sup>130</sup> EU-SILC 2019, rata riscului de sărăcie în rândul persoanelor încadrate în muncă [hlth\_dpe050].

### 3.2.2 Măsuri luate de statele membre

**Sprijinul special prevăzut pentru grupurile vulnerabile este esențial pentru reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii și a inegalităților educaționale și pentru promovarea participării la învățământul general.** Multe state membre iau în considerare aceste aspecte la conceperea

politicilor lor. În Irlanda, Consiliul Național pentru Învățământul Special (NCSE) a lansat modelul de incluziune școlară pentru sprijinirea educației favorabile incluziunii în mediile de învățământ primar și secundar general și pentru consolidarea capacităților școlilor de a include elevi cu nevoi suplimentare. Letonia a făcut pași semnificativi în direcția unei educații favorabile incluziunii, legiferând care sunt programele educaționale speciale care trebuie să fie puse în aplicare numai de manieră incluzivă în instituțiile de învățământ general începând din septembrie 2020. Gama de măsuri de sprijin care urmează să fie furnizate în cadrul procesului educațional a fost extinsă în funcție de nevoile specifice ale fiecărui copil. În Polonia, guvernul a lansat un program de sprijin, valabil până în 2023, pentru achiziționarea de manuale și materiale educative/formativ pentru elevii cu handicap. Autoritățile școlare din Suedia au elaborat o serie de obiective și indicatori naționali pentru monitorizarea activităților școlilor, în scopul de a mări gradul de echitate și de a înțelege mai bine factorii care conduc la succesul școlilor, care vor fi apoi utilizați atât la nivel local, cât și la nivel național, ca bază pentru alocarea fondurilor.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a scos la iveală disparități în ceea ce privește pregătirea digitală a școlilor și a diferitelor segmente ale societății, care riscă să mărească inegalitățile legate de dezavantajarea socioeconomică.** În statele membre, aproximativ 58 de milioane de copii au trecut la învățarea la distanță, ceea ce îi dezavantajează în mod clar pe copiii vulnerabili. Statele membre au luat diferite măsuri pentru a atenua impactul închiderii școlilor. Țări precum Bulgaria, Ciprul, Franța, Letonia, Lituania, Malta, Austria, Polonia, Belgia, România și Spania au pus la dispoziția elevilor defavorizați echipamente necesare pentru învățarea la distanță (calculatoare/tablete, acces la internet, cartele SIM etc.), chiar dacă într-o măsură diferită. Statele membre au distribuit echipamente informatice elevilor vulnerabili (Croatia, Germania, Grecia, Irlanda, Lituania, Malta, Polonia), au stimulat donațiile private de calculatoare (Belgia, Estonia, Grecia, Spania) sau au pus la dispoziție săli de clasă, astfel încât elevii să își poată face temele în liniște sau să participe prin videoconferință (Luxemburg). În plus, 10 state membre (Bulgaria, Estonia, Finlanda, Ungaria, Irlanda, Lituania, Malta, Portugalia, Slovacia și Spania) au continuat, într-o formă sau alta, furnizarea de mese gratuite pentru elevii defavorizați. În unele state membre (de exemplu, Franța, Letonia, Luxemburg, Portugalia), de abordarea acestei provocări s-au ocupat municipalitățile sau diferitele școli. În general, măsurile de urgență întreprinse nu au corespuns cererii (de exemplu, în Ungaria, 20 % dintre elevi nu au avut acces sau au avut un acces limitat la educația digitală, ceea ce a ridicat obstacole în calea participării lor la învățarea la distanță).

**Statele membre au adoptat strategii diferite pentru a asigura accesul la învățare pe durata măsurilor de limitare a mișcării persoanelor.** Grecia a adoptat un act legislativ de urgență care permite municipalităților să utilizeze sumele economisite din cheltuielile de funcționare în timpul închiderii școlilor pentru achiziționarea de echipamente TIC și darea acestora cu împrumut către elevii aflați în dificultate. Tot în Grecia, cu sprijinul întreprinderilor private, peste 17 000 de tablete și laptopuri au fost împrumutate elevilor (în principal din grupurile defavorizate) și cadrelor didactice pentru învățarea la distanță. La rândul său, Irlanda a anunțat, în aprilie 2020, un fond special în valoare de 10 milioane EUR pentru achiziționarea de tehnologie și dispozitive pentru elevii defavorizați din școlile primare și secundare, în special pentru școlile participante la o inițiativă de asigurare a egalității de oportunități în școli – *Delivering Equality of Opportunity in Schools* (DEIS). În Italia s-au alocat 85 de milioane EUR pentru sprijinirea învățării la distanță, inclusiv pentru achiziționarea de dispozitive digitale. Țările de Jos au introdus un sprijin în valoare de aproximativ 244 de milioane EUR, cu scopul de a preveni dezavantajele educaționale și întârzierile în procesul de învățare. România a aprobat Programul național „Școala de acasă” și a alocat o sumă din Fondul de rezervă bugetară la dispoziția Guvernului. În Polonia, guvernul a alocat, în cadrul Programului operațional FEDR „Polonia digitală”, aproximativ 81 de milioane EUR administrațiilor locale pentru achiziționarea de echipamente TIC destinate elevilor defavorizați și școlilor și cadrelor didactice. În Slovacia, Ministerul Educației, în cooperare cu organizațiile neguvernamentale, a lansat un site care sprijină învățarea la distanță. Sectorul informatic a sprijinit școlile și cadrele didactice, oferind gratuit programe informatice și soluții digitale. De asemenea, mai multe state membre au organizat, în timpul verii, cursuri de limbă pentru limbile naționale dedicate copiilor defavorizați, cu scopul de a limita impactul asupra procesului de învățare a limbilor. De exemplu, Austria a inițiat un program școlar de vară, cu o durată de două săptămâni, care a ajutat aproximativ 24 000 de elevi vulnerabili să recupereze decalajele în materie de competențe lingvistice înainte de redeschiderea, în septembrie, a școlilor. De asemenea, în Bulgaria, elevii care nu au putut participa la programe de învățare la distanță au fost incluși în clase de recuperare, prin intermediul proiectului „Sprijin pentru succes”, cofinanțat de Fondul Social European. În Slovacia, ministrul a alocat 500 000 EUR pentru organizarea unor școli de vară, în vederea compensării închiderii temporare a școlilor. În Franța, vara trecută a fost creat programul „Vacanță pentru învățare”, care a vizat un milion de copii cu vârste cuprinse între 6 și 16 ani (200 de milioane EUR).

**Asigurarea faptului că fiecare elev atinge un anumit nivel de competențe la discipline de bază, cum ar fi citirea, matematica și științele, precum și competențe digitale, a devenit o prioritate-cheie pentru UE.** Slovenia a adoptat o strategie națională pentru dezvoltarea competenței de citire până în 2030, stabilind obiective pentru diferite categorii de vârstă și grupuri-țintă (90 % dintre persoanele în vârstă de 15 ani cu cel puțin competențe de bază în PISA și 10 % la cele mai înalte niveluri până în 2030). În ianuarie 2020, autoritățile naționale italiene au prezentat un plan de acțiune pentru reducerea disparităților regionale în ceea ce privește realizarea competențelor (*Piano di intervento per la riduzione dei divari territoriali in istruzione*). În cadrul planului vor fi identificate școli „aflate în dificultate” din cinci regiuni sudice (Campania, Calabria, Sicilia, Sardinia și Apulia) și se va crea un grup operativ în fiecare regiune, pentru propunerea de intervenții specifice, inițial pentru ultimul an de învățământ gimnazial (clasa a 8-a). În Lituania, o nouă programă de învățământ bazată pe competențe va fi testată în 2021 și va fi introdusă începând cu 2022, fiind însoțită de noi practici de evaluare formativă. Prin această programă se urmărește introducerea de noi pedagogii care să răspundă mai bine nevoilor de învățare ale elevilor și să consolideze competențele digitale deja la nivel primar. Malta a pus în aplicare o nouă inițiativă națională în învățământul gimnazial, „Călătoria mea: obținerea de rezultate pe diferite căi”, cu scopul de a crea o programă de învățământ mai favorabilă incluziunii și mai mult orientată spre echitate. În iunie 2020, Grecia a adoptat un nou act legislativ referitor la școli, care prevede revizuirea programelor de studii și a manualelor la toate nivelurile (inclusiv ECEC), în vederea trecerii de la un accent puternic pe conținut la dezvoltarea de competențe în jurul a patru piloni tematici: mediu, bunăstare, creativitate și educație civică. De asemenea, actul respectiv consolidează educația digitală și introduce învățarea limbilor străine (a englezei) încă din învățământul preșcolar. În Luxemburg, programarea va fi inclusă în disciplina de matematică din ciclul 4 (elevi cu vârste cuprinse între 10 și 11 ani) începând cu 2020-2021 și în toate materiile din ciclurile 1-3 (elevi cu vârste cuprinse între 4 și 9 ani) începând cu 2021-2022. Cadrele didactice vor beneficia de formare și de sprijin din partea unor cadre didactice specializate, care urmează să fie recrutate în 2020. În 2021-2022, știința informatică, care cuprinde și programarea, și gândirea computațională, va fi introdusă în programa învățământului secundar.

**Sprijinirea cadrelor didactice și a formatorilor să își dezvolte competențelor digitale și pedagogice și abordarea decalajului digital sunt etape fundamentale în direcția unei educații digitale în beneficiul tuturor.** Multe state membre au introdus deja măsuri de politică eficace în această privință. Franța a anunțat în 2019 că TIC se va preda în licee ca disciplină separată, cu ajutorul unor cadre didactice specializate, pentru a se asigura că toți elevii au competențe digitale și pentru a se mări numărul de persoane (în special de fete) care studiază TIC în învățământul superior. Austria a anunțat un „plan cu 8 puncte pentru învățarea digitală”, care vizează introducerea, în 2020-2021, a unui portal unic pentru aplicații și comunicarea între elevi, cadre didactice și părinți (*Digitale Schule*), pregătirea tuturor cadrelor didactice pentru învățarea mixtă și la distanță prin intensificarea dezvoltării profesionale continue, asigurarea accesului la materiale armonizate de învățare și de predare și modernizarea infrastructurii informatice, astfel încât toți elevii să aibă acces la dispozitive. În Polonia, proiectul *Lekcja: Enter* este cel mai mare proiect de educație digitală la nivel național pentru cadre didactice și școli și beneficiază de sprijin din Programul operațional FEDR „Polonia digitală”. Obiectivul său principal constă în formarea cadrelor didactice și în încurajarea acestora să utilizeze mai des conținuturi și instrumente digitale. Aproximativ 15 % din personalul pedagogic (și anume 75 000 de cadre didactice) urmează să fie format în perioada 2019-2023. În Croația, toți elevii din clasele a 5-a și a 7-a din școlile primare au primit tablete, iar școlile au primit, de asemenea, câte o tabletă pentru patru elevi, în vederea utilizării la activitățile de clasă desfășurate cu anii mai mici. În școlile secundare, s-au distribuit tablete elevilor defavorizați. Școlile au primit, de asemenea, echipamente pentru sălile de clasă (table de scris inteligente, proiectoare, echipamente de laborator) și laptopuri pentru cadrele didactice participante la proiectul „Școli online”.

**Mărirea ratei de participare la învățământul terțiar, asigurarea unei învățări mai favorabile incluziunii și mai flexibile și înzestrarea studenților cu aptitudinile și competențele relevante pentru piața forței de muncă rămân o prioritate.** În Finlanda vor fi alocate peste 10 000 de noi locuri în universități și în universitățile de științe aplicate în perioada 2020-2022, în vederea ridicării nivelului de instruire și a găsirii unui răspuns la deficitul de experți din diferite domenii și regiuni. Începând cu anul universitar 2020-2021, Bulgaria a eliminat taxele universitare pentru studenții din primul an în opt domenii de studiu profesional din sfera științelor pedagogice și a științelor naturale și din opt specializări protejate. În conformitate cu un act legislativ adoptat în ianuarie 2020 în Grecia, finanțarea universităților se va baza parțial pe criterii de performanță (20 %), cum ar fi internaționalizarea, încadrarea absolvenților pe piața forței de muncă și rata de absolvire. În Polonia, formula studiilor doctorale a fost modificată ca urmare a reformei învățământului superior și a științei adoptată în 2018 (Legea 2.0): acestea pot fi desfășurate acum numai cu program integral în școlile doctorale, iar toți doctoranzii primesc burse. În plus, doctoranzii pot să se înscrie în programul pentru doctorate în industrie, care creează ocazia de a dobândi experiență într-un sistem de învățământ dual, în cooperare cu un întreprinzător. În sfârșit, Irlanda a lansat „Planul de acțiune pentru sporirea participării *travellers* la învățământul superior”, în vederea promovării accesului studenților marginalizați la învățământul superior.

**Statele membre au adoptat măsuri de îmbunătățire a participării și a nivelului de instruire al resortisanților țărilor terțe, al copiilor care provin din familii de migranți și al altor elevi defavorizați.** Ministerul Educației, Științei, Cercetării și Sportului din Slovacia a alocat 48 000 EUR pentru proiecte de sprijin destinat cursanților care aparțin minorităților. Slovenia a mărit numărul de ore pentru lecțiile de limbă slovenă destinate elevilor care provin din familii de migranți în primul an de intrare în sistemul de învățământ, de la 35 la minimum 120 de ore pe elev. În învățământul secundar superior, Suedia a continuat să instituționalizeze dreptul tuturor elevilor de a avea un mentor. Cehia a dezvoltat programul „Sprijin pentru educația străinilor în școli” pentru 2020, o subvenție menită să adapteze predarea limbii cehe la nevoile copiilor străini și să ajusteze condițiile pentru educația acestora. În cadrul „Pactului pentru excelență în educație” din Belgia, care durează până în 2030, școlile au adoptat pe scară largă noi abordări în ceea ce privește orele de limbă franceză pentru elevii nou-sosiți și vulnerabili. Malta a instituit programe de integrare pentru copiii nou-sosiți care nu vorbesc malteza sau engleza, școlile publice având obligația de a pune în aplicare cadrul de incluziune pentru 2019. Câteva state membre au vizat în mod specific înscrierea unui număr mai mare de copii ai resortisanților țărilor terțe în sistemele de educație și îngrijire timpurie. De exemplu, Bulgaria și, respectiv, Franța au redus vârsta de școlarizare obligatorie la patru și, respectiv, trei ani, vizând o mai bună integrare a copiilor care provin din familii vulnerabile. Grecia extinde treptat obligativitatea înscrierii copiilor cu vârsta de patru ani în sistemul preșcolar (pentru următorul an școlar, 2020-2021, vor fi incluse cele 40 de municipalități rămase).

**Unele state membre au mărit resursele financiare pentru sprijinirea educației, ceea ce poate fi și în beneficiul copiilor care provin din familii de migranți.** În Franța, consolidarea învățământului preșcolar și primar și combaterea inegalităților constituie priorități bugetare în 2020, pentru învățământul obligatoriu fiind prevăzută o majorare bugetară de 991 de milioane EUR. În Irlanda s-au depus în continuare eforturi pentru îmbunătățirea accesului grupurilor vulnerabile la învățământul superior și s-au afectat 27 de milioane EUR pentru sprijinirea a 30 000 de studenți din învățământul superior care provin din astfel de grupuri. Suedia a alocat 460 de milioane EUR în 2020 în cadrul ajutorului pentru egalitate acordat organizatorilor școlilor, vizând măsuri pentru sporirea echității și a calității. Alocarea fondurilor urmează un indice socioeconomic. În plus, Suedia a introdus, în iulie 2019, o nouă garanție care intervine mai devreme în parcursul educațional al elevilor, permițându-le să primească sprijin timpuriu în cursul școlarizării. Danemarca a investit și a pus în rezervă 1,8 miliarde DKK (238 de milioane EUR) pentru lărgirea personalului pedagogic în zonele cu copii care provin din medii vulnerabile și, respectiv, pentru perfecționarea personalului pedagogic din instituțiile de educație și îngrijire timpurie în perioada 2018-2023. În decembrie 2019, Italia a majorat cuponul valoric anual pentru învățământul preșcolar, așa-numitul *Bonus Nido*, cu încă 1 500 EUR pentru familiile cu venituri mai scăzute.

**Este în continuare important să se aplice efectiv modificările legislative pentru incluziunea romilor în învățământul general.** Mai multe state membre au introdus de curând reforme de reducere a vârstei obligatorii de înscriere în învățământul preșcolar, ceea ce poate fi în beneficiul elevilor defavorizați. Deși acțiunile pozitive <sup>131</sup> au contribuit la îmbunătățirea participării romilor la educație, este important să se evite rezervarea unor locuri speciale pentru romii care ar fi fost oricum admiși în mod obișnuit. Este necesar ca măsurile active de combatere a segregării la nivel de școală și de clasă să fie însoțite de un sprijin financiar și profesional suplimentar pentru promovarea integrării copiilor romi în școlile obișnuite. Bulgaria a redus de curând vârsta obligatorie de înscriere în învățământul preșcolar la patru ani. Printre măsurile prevăzute în prezent pentru elevii romi se numără mediatorii educaționali, bursele, activitățile extrașcolare, cursurile suplimentare de limba bulgară și transportul gratuit în anumite localități. Din 2018, Ministerul Educației și Științei din Bulgaria a început să aloce fonduri suplimentare școlilor <sup>132</sup> care lucrează cu copii vulnerabili și/sau din zone rurale.

---

<sup>131</sup> Comisia Europeană, documentul de lucru al serviciilor Comisiei intitulat „Document de analiză care însoțește cadrul strategic al UE privind egalitatea, incluziunea și participarea romilor”, 2020.

<sup>132</sup> Fondurile suplimentare sunt alocate pentru elevii din învățământul primar și gimnazial.

În Ungaria, diferențele în materie de norme, autonomie și dimensiune care există între districtele școlare limitează impactul potențial al măsurilor asupra desegregării efective în educație <sup>133</sup>. În urma modificării din 2017 a Legii privind egalitatea de tratament și a Legii privind educația publică din Ungaria, începând din 2018 au fost desemnați ofițeri pentru combaterea segregării și au fost instituite grupuri de lucru în districtele educaționale. Continuă totuși să existe diferențe în ceea ce privește componența claselor de elevi între școlile publice și cele confesionale. În plus, modificarea din iulie 2020 a Legii privind educația publică riscă să reducă efectele disuasive ale sancțiunilor în ceea ce privește discriminarea în domeniul educației. Deși au fost puse în aplicare mai multe programe și măsuri de îmbunătățire a sistemului de învățământ din România, elevii romi se confruntă în continuare cu numeroase provocări, între zonele rurale și cele urbane existând diferențe semnificative. În 2016, Ministerul Educației Naționale a emis un nou ordin-cadru privind interzicerea segregării școlare în unitățile de învățământ preuniversitar, care în 2020 tot nu fusese pus în aplicare. Metodologia de monitorizare a segregării școlare în învățământul secundar a fost totuși aprobată, chiar dacă abia la începutul anului 2020, prin ordin ministerial. Metodologia de monitorizare va fi pilotată în prima fază într-un număr limitat de școli primare și secundare din trei județe. În Slovacia, unde un număr disproporționat de copii romi sunt încă plasați în școli speciale sau în clase speciale pentru copii cu handicap mintal, este în curs de punere în aplicare varianta revizuită a Planului de acțiune pentru integrarea romilor, dar încă nu au apărut rezultate concrete. Totodată, Slovacia a adoptat un plan național de dezvoltare a învățământului pe 10 ani, prin care ar trebui, de asemenea, să se încerce abordarea aspectelor incluziunii și ale calității educației <sup>134</sup>, inclusiv pentru copiii romi. Introducerea din 2021 a înscrierii obligatorii în învățământul preșcolar de la vârsta de cinci ani, însoțită de eliminarea clasei zero, unde erau înscriși în principal copii romi, ar putea avea un impact pozitiv în această privință, însă continuă să nu existe măsuri de desegregare active.

---

<sup>133</sup> Comisia Europeană. Monitorul educației și formării 2020: Ungaria. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/63aabc75-2496-11eb-9d7e-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-171316678>

<sup>134</sup> În ciuda unor îmbunătățiri parțiale înregistrate în ceea ce privește egalitatea romilor în educație și datorate, în mare măsură, investițiilor realizate cu ajutorul FSE/FEDR în educația favorabilă incluziunii, astfel cum au fost raportate de către părțile interesate, progresele au fost limitate. Prin urmare, Comisia Europeană a emis un aviz motivat în 2019, în contextul procedurii de constatare a neîndeplinirii obligațiilor care a fost deschisă împotriva Slovaciei și se află în curs.

**Dimensiunea provocării actuale în materie de competențe necesită o schimbare de paradigmă în politicile din domeniul competențelor, pentru a se asigura că redresarea și creșterea economică viitoare sunt favorabile incluziunii și durabile.** Strategiile naționale în materie de competențe, bazate pe previziuni eficace ale competențelor, trebuie să se generalizeze, pentru a contribui la punerea în practică a abordării holistice și guvernamentale integratoare a dezvoltării competențelor. Până în prezent, zece state membre s-au angajat să elaboreze o strategie națională în materie de competențe, cu asistență tehnică din partea OCDE <sup>135</sup>. Lituania a început la rândul ei, de curând, să pregătească o strategie privind competențele. Portugalia, Slovenia și Letonia au trecut de la faza de diagnostic la faza de acțiune, concentrându-se pe perfecționarea adulților <sup>136</sup>. Germania și-a adoptat, în 2019, strategia națională în materie de competențe <sup>137</sup>. Pe lângă programe de perfecționare a competențelor TIC, inclusiv pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare aflate în căutarea unui loc de muncă <sup>138</sup>, Letonia ia măsuri pentru îmbunătățirea competențelor digitale ale forței de muncă, inclusiv prin intermediul Orientărilor pentru transformarea digitală, în curs de elaborare, pe baza rezultatelor Analizei OCDE privind transformarea digitală *Going Digital* <sup>139</sup>. În Agenda europeană pentru competențe din 2020 se propune un pact pentru competențe (acțiunea 1) pentru mobilizarea și stimularea investițiilor în perfecționare și recalificare și un sprijin pentru toate statele membre în vederea stabilirii unor strategii naționale cuprinzătoare în materie de competențe (acțiunea 3), printre altele prin consolidarea informațiilor privind competențele (acțiunea 2). În funcție de prioritățile naționale, statele membre pot să pună un accent deosebit pe provocări precum umplerea lacunelor în materie de competențe, promovarea învățării pe tot parcursul vieții sau elaborarea și punerea în aplicare a unor politici special adaptate la nevoile adulților cu slabă calificare, în conformitate cu Recomandarea Consiliului din 2016 privind parcursurile de actualizare a competențelor.

---

<sup>135</sup> Spania, Portugalia, Italia, Slovenia, Slovacia, Belgia (Flandra), Letonia și Polonia cu sprijin financiar din partea UE, precum și Austria și Țările de Jos fără sprijin din partea UE.

<sup>136</sup> A se vedea OCDE, pagina referitoare la strategiile naționale în materie de competențe <http://www.oecd.org/skills/buildingeffectiveskillsstrategiesatnationalandlocallevels.htm>.

<sup>137</sup> A se vedea [pagina specifică](#) de pe site-ul Ministerului Federal al Muncii și Afacerilor Sociale.

<sup>138</sup> OCDE, Evaluarea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ale Letoniei, Conexiuni între oameni și locuri de muncă, <https://doi.org/10.1787/6037200a-en>, OECD Publishing, Paris, 2019.

<sup>139</sup> OCDE, 2021. <https://www.oecd.org/latvia/going-digital-in-latvia-8eec1828-en.htm>

**Tranziția verde și tranziția digitală creează provocări, dar și oportunități pe care Europa trebuie să fie pregătită să le folosească.** În acest scop este necesar să se dezvolte competențe la toate nivelurile: toată lumea are nevoie de un nivel de bază de capacitate de a-și desfășura activitățile zilnice într-un mod durabil din punctul de vedere al mediului și de a trăi și a munci într-o societate tot mai digitalizată. În același timp, întreprinderile și instituțiile au nevoie de persoane care să dispună de competențele potrivite pentru a aborda și a orienta tranziția verde și tranziția digitală. Multe acțiuni incluse în Agenda europeană pentru competențe, de la Pactul pentru competențe la îmbunătățirea informațiilor privind competențele și dezvoltarea de standarde pentru micro-certIFICATE, vor contribui la dezvoltarea competențelor necesare pentru dubla tranziție. Pentru abordarea lipsei de claritate a termenului „competențe verzi”, în Agenda pentru competențe sunt prevăzute elaborarea unei taxonomii convenite a competențelor pentru tranziția verde și definirea unui set de competențe de bază relevante pentru piața forței de muncă. Alături de acțiunile legate de Spațiul european al educației, scopul este de a se elabora un set de indicatori și un cadru european al competențelor în materie de educație pentru schimbările climatice și dezvoltarea durabilă. Competențele digitale și nevoia de acestea pe piața forței de muncă sunt mai bine înțelese. Pe lângă nevoia urgentă de a se mări rezerva de specialiști în TIC și de a se consolida recunoașterea profesiei TIC, în Agenda pentru competențe sunt avute în vedere, în special, două activități: oferirea unui răspuns la nevoile IMM-urilor, prin intermediul unor cursuri intensive în domeniul digital, prin care personalul să dobândească un nivel corespunzător de competențe digitale, și sprijinirea lucrătorilor în vederea perfecționării competențelor digitale, prin intermediul cursurilor de formare Jump Start TIC. În plus, noul program Europa digitală va sprijini dezvoltarea unor posibilități de formare la nivel de excelență în zonele digitale precum inteligența artificială și securitatea cibernetică, în vederea formării și a atragerii celor mai mari talente în UE.

**Dezvoltarea competențelor relevante pentru piața forței de muncă trebuie să fie corelată cu recunoașterea și utilizarea adecvată a acestora.** Calificările de încredere, acordate în mod corespunzător, rămân principalul mijloc de recunoaștere a competențelor persoanelor. Transparența calificărilor este esențială pentru sprijinirea liberei circulație a cursanților și a lucrătorilor pe piața internă. Cu excepția Spaniei, toate statele membre și-au corelat cadrele naționale de calificare cu Cadrul european al calificărilor (CEC) și majoritatea (toate în afară de Bulgaria și Croația) menționează nivelul CEC pe certificatele de calificare sau suplimentele la certificate pe care le eliberează, făcându-le mai clare și mai ușor de comparat. De asemenea, întrucât accentul se pune pe rezultatele învățării, se facilitează asocierea calificărilor formale cu validarea competențelor dobândite în afara programelor formale, precum și cu noile forme inovatoare de recunoaștere a competențelor. Dintre acestea din urmă, micro-certificatele pot juca un rol semnificativ, ajutând ca educația și formarea inițială și continuă să devină mai flexibile și să răspundă mai bine noilor nevoi. Acestea pot ajuta oamenii să se implice în activități scurte și specifice de perfecționare și recalificare, activități valoroase în special pentru persoanele care trebuie să se mute în altă ocupație sau în alt sector. În sprijinul unor evoluții coerente, în Agenda pentru competențe din 2020 și în Spațiul european al educației este avută în vedere o abordare europeană a micro-certificatelor (acțiunea 10), prin care să se asigure standarde minime convenite în materie de calitate și transparență.

**Micro-certIFICATELE SE POT DOVEDI VALOROASE ȘI PENTRU RECUNOAȘTEREA ȘI VALIDAREA COMPETENȚELOR DEZVOLTATE ÎN AFARA ACTIVITĂȚILOR FORMALE DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE, ÎN URMA UNUI PROCES DE VALIDARE CORESPUNZĂTOR, ASTFEL CUM SE PREVEDE ÎN RECOMANDAREA CONSILIULUI DIN 2012 PRIVIND VALIDAREA** <sup>140</sup>. În evaluarea punerii în aplicare a recomandării <sup>141</sup> se confirmă faptul că toate statele membre au luat măsuri pentru aplicarea principiilor sale. În 23 de state membre, validarea poate avea ca rezultat includerea unui număr mare de calificări (sau chiar a tuturor calificărilor, în 13 state membre) în Cadrul național al calificărilor, în 22 de state membre ea are ca rezultat un credit formal în direcția unei calificări și în 17 state membre le permite cetățenilor accesul la programe educaționale formale și la scutiri de anumite părți ale acestora. Cu toate acestea, majoritatea mecanismelor de validare nu sunt cuprinzătoare și nu sunt deschise tuturor. Principalul învățământ desprins din evaluare este că evoluțiile ar trebui să se axeze pe asigurarea accesului universal la validare și pe sprijinirea activă a persoanelor să se implice în parcursurile de validare. În opt state membre (Belgia – Flandra, Danemarca, Finlanda, Franța, Italia, Portugalia, Luxemburg și Suedia), mecanismele de validare acoperă deja toate domeniile educației și formării și ale pieței forței de muncă, deși continuă să existe anumite restricții de acces. O abordare promițătoare în ceea ce privește lărgirea accesului rezultă, dacă este coordonată în mod corespunzător, din oferta tot mai mare de posibilități de validare fără o relație directă cu educația și formarea formală. În 2018, posibilitățile de validare au fost oferite în contextul unor reforme ale pieței forței de muncă în 17 țări (Austria, Belgia, Croația, Cipru, Cehia, Danemarca, Franța, Germania, Irlanda, Italia, Luxemburg, Malta, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovacia, Suedia), adesea cu implicarea sistemelor publice de ocupare a forței de muncă, și de către organizații din sectorul terțiar în 19 țări (Austria, Belgia, Croația, Cipru, Cehia, Danemarca, Finlanda, Germania, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburg, Țările de Jos, Polonia, Portugalia, Slovenia, Spania, Suedia).

---

<sup>140</sup> A se vedea Recomandarea Consiliului din 22 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!jk88yN>

<sup>141</sup> Documentul de lucru al serviciilor Comisiei SWD(2020)121 din 1.7.2020.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a subliniat și mai mult importanța serviciilor de orientare pe tot parcursul vieții pentru gestionarea carierei**, inclusiv necesitatea asumării unui rol mai puternic de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și partenerii sociali și necesitatea unor mecanisme mai bune de validare. Răspunsul la criză va accelera experimentarea și integrarea unor practici și instrumente de orientare inovatoare, inclusiv prin valorificarea tehnologiilor informației și comunicațiilor și prin implicarea unui set mai larg de actori <sup>142</sup>. SPOFM au un rol major în cadrul unei inițiative italiene care oferă persoanelor fizice profiluri și documente de competențe și sprijin de orientare profesională adaptat. În Belgia, SPOFM din Flandra oferă lucrătorilor bonuri valorice de orientare profesională, pe care le pot utiliza în diferite etape ale carierei lor. Validarea studiilor anterioare și orientarea profesională sunt integrate în planurile de învățare personalizate care le sunt oferite adulților în Finlanda. Sistemul francez de conturi personale de formare sprijină adulții la accesarea oportunităților de orientare și a programelor de perfecționare – una dintre practicile naționale a căror explorare este propusă în Agenda pentru competențe din 2020, în vederea integrării pe o scară mai largă (acțiunea 9). SPOFM din Cehia a introdus proiectul de plasare pe piața muncii a personalului disponibilizat, care a consolidat activitățile de formare în vederea măririi capacității de inserție profesională a lucrătorilor expuși riscului de concediere ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 (3,6 miliarde CZK, 130 de milioane EUR).

---

<sup>142</sup> A se vedea *Lifelong guidance policy and practice in the EU: trends, challenges and opportunities* (Politici și practici de orientare pe tot parcursul vieții – Tendințe, provocări și oportunități), Comisia Europeană, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!VY66fv>

**Educația și formarea profesională sunt esențiale pentru dezvoltarea competențelor relevante pe piața forței de muncă, dar trebuie să se adapteze la tranziția verde și la tranziția digitală, precum și la provocările generate de pandemia de COVID-19.** Pentru satisfacerea nevoilor cu evoluție rapidă ale pieței forței de muncă, dezvoltarea competențelor necesită o cooperare reușită între numeroșii actori implicați. Pactul pentru competențe (acțiunea 1 din Agenda europeană pentru competențe) va încuraja parteneriatele între mai multe părți interesate publice și private la scară largă în principalele ecosisteme industriale, în vederea punerii în comun a cunoștințelor și competențelor de specialitate și a resurselor, cum ar fi infrastructurile de formare și finanțarea în favoarea unor acțiuni concrete de perfecționare și recalificare profesională, cu angajamente clare. Sistemele de învățare la locul de muncă și de ucenicie pot asigura cele mai strânse legături între educație și piața forței de muncă. Așadar, prin consolidarea Alianței europene pentru ucenicii <sup>143</sup> se vor promova coalițiile naționale, se vor sprijini IMM-urile și se va spori implicarea partenerilor sociali. Pentru a facilita reformele în statele membre, Propunerea de recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională (acțiunea 4) prevede principii pentru o guvernare eficientă în domeniul EFP, legături mai puternice cu strategiile economice orientate spre viitor, oportunități flexibile de evoluție, egalitatea de șanse și asigurarea calității. Statele membre își modernizează în mod activ sistemele EFP și programele de ucenicie, iar 25 dintre ele participă la pilonul de învățare comparativă al serviciilor de sprijin pentru ucenicie. În plus, ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19, mai multe state membre au investit resurse financiare pentru garantarea ofertei de programe de ucenicie: Germania a lansat un program în valoare de 500 de milioane EUR pentru sprijinirea IMM-urilor prin intermediul unei prime unice de 2 000 EUR pentru fiecare contract de formare nou-încheiat și de 3 000 EUR pentru noi contracte de formare suplimentare. Întreprinderile austriece primesc un bonus de 2 000 EUR pentru fiecare nou ucenic, scopul fiind acela de a se salva aproximativ de 10 000 de locuri de ucenicie aflate în pericol. Irlanda a introdus o plată de 3 000 EUR acordată angajatorilor pentru fiecare nou ucenic înregistrat, ceea ce a dus la o redresare rapidă a numărului anual de înregistrări. Este încă în curs și Sistemul de stimulare a ucenicilor, creat în cadrul pachetului de stimulente pentru locuri de muncă adoptat în iulie de Irlanda. În Danemarca, excedentul din cadrul grantului pentru educație al angajatorilor (AUB) este realocat, pe baza unui acord tripartit, în vederea asigurării unui program de subvenții salariale pentru ucenicii. Franța a lansat un program de sprijin de stat în valoare de 2 miliard EUR pentru angajarea de ucenici. În Lituania, compensarea acordată angajatorilor pentru angajarea unor persoane recomandate de SPOFM în cadrul contractului pentru ucenicii a crescut de la 40 la 70 % din contract. De asemenea, a crescut finanțarea pentru formarea profesională în vederea obținerii de calificări sau competențe cuprinse în lista calificărilor cu mare valoare adăugată.

---

<sup>143</sup> Alianța europeană pentru ucenicii consolidată este unul dintre pilonii Comunicării Comisiei „Sprijinirea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor: o punte către locuri de muncă pentru generația viitoare”, COM(2020) 276 final. Documentul este disponibil la adresa <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ro/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020DC0276&from=EN>.

**Statele membre s-au angajat să acționeze în direcția unor obiective comune de politică, definite în Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților** (2011), care face parte din cadrul mai larg de cooperare în domeniul educației și formării (ET 2020). Grupul de lucru al Comisiei Europene privind învățarea în rândul adulților a realizat un bilanț al progreselor înregistrate în cele patru domenii prioritare (governanță, ofertă și valorificare, acces și calitate) prevăzute în planul european pentru învățarea în rândul adulților din 2019 <sup>144</sup>. Partea pozitivă este că factorii de decizie politică acordă o atenție sporită învățării în rândul adulților – o tendință accelerată și mai mult de provocările legate de natura schimbătoare a muncii, de automatizare și de evoluțiile demografice. Mai multe state membre au adoptat măsuri de consolidare a guvernantei învățării în rândul adulților, în special prin actualizarea și îmbunătățirea legislației și prin instituirea unor mecanisme de coordonare mai bună. Finanțarea europeană joacă un rol important în sprijinirea învățării în rândul adulților în multe țări, mai ales în ceea ce privește măsurile de punere în aplicare a parcursurilor de actualizare a competențelor <sup>145</sup>. Din datele furnizate de grupul de lucru reiese existența a două provocări interconectate, și anume asigurarea accesului egal și universal la învățarea în rândul adulților și sprijinirea grupurilor vulnerabile afectate de pandemia de COVID-19. În plus, posibilitățile de profesionalizare a personalului de învățare în rândul adulților sunt încă limitate.

---

<sup>144</sup> A se vedea Comisia Europeană, *Achievements under the Renewed European Agenda for Adult Learning* (Realizări bazate pe planul european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2019. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!Up64bh>

<sup>145</sup> Comisia Europeană, Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți – Bilanțul măsurilor de punere în aplicare, SWD(2019) 89, 2019. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!Wh39md>.

**Recunoscând provocările cu care se confruntă sistemele lor de învățare în rândul adulților, statele membre au lansat o serie de inițiative în a doua jumătate a anului 2019 și în 2020.** În Pilonul european al drepturilor sociale, dreptul adulților la învățare pe tot parcursul vieții este recunoscut ca modalitate de dobândire a competențelor necesare pentru participarea pe deplin în societate și gestionarea cu succes a tranzițiilor profesionale. O serie de state membre au adoptat măsuri de sprijinire a perfecționării adulților cu un nivel scăzut de calificare sau în șomaj. Din septembrie 2019, Finlanda este angajată într-o reformă parlamentară a învățării continue, în vederea pregătirii unei politici cuprinzătoare care să se concentreze asupra dezvoltării profesionale și a educației pe tot parcursul vieții profesionale. În Cehia, „Proiectul de perfecționare” sprijină rețeaua organismelor CNC autorizate să organizeze și să desfășoare examene în urma cărora se obține așa-numita calificare profesională completă la nivelul 3 și 4 al CNC. În Bulgaria, „Operațiunea Competențe” a fost concepută pentru a permite angajatorilor să îi formeze atât pe angajați, cât și pe șomerii proaspăt recrutați în întreprinderile lor. Cu un buget de 17 milioane EUR, această operațiune ar trebui să asigure formare în vederea calificării profesionale, competențe esențiale și formare specială pentru cel puțin 5 500 de persoane. Danemarca a ajuns la un acord politic pentru alocarea a 102 milioane DKK (13,7 milioane EUR) în vederea perfecționării lucrătorilor slab calificați, oferindu-le acestora competențele necesare pentru trecerea la locuri de muncă calificate. Ciprul, Italia și Letonia au introdus de curând măsuri de sprijinire a șomerilor. Letonia și-a mărit oferta de învățare în rândul adulților pentru persoanele cu loc de muncă, inclusiv în ceea ce privește învățarea la distanță, modulele de studiu și cursurile din cadrul universităților și colegiilor. De asemenea, sprijinul pentru angajați a fost extins, pentru a se acoperi și cheltuielile de călătorie ale acestora la locul de formare.

**Statele membre au sprijinit, de asemenea, alegerea personală a unor cursuri de formare care să corespundă preferințelor și nevoilor personale de învățare.** În 2019, Franța a adoptat decrete de punere în aplicare a legii din 2018 privind libertatea de alegere a viitoarei cariere, care le oferă angajaților și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă acces la formare și la utilizarea contului personal de formare. Țările de Jos au lansat, în 2020, „Programul SLIM”, un program de stimulente pentru învățare și dezvoltare în cadrul IMM-urilor. În plus, se preconizează că în 2022 va intra în vigoare noul mecanism de finanțare STAP pentru stimularea participării pe piața forței de muncă. Aceasta va permite oricărei persoane care are o legătură cu piața olandeză a forței de muncă să se formeze pentru propria dezvoltare și propria capacitate de inserție profesională. Austria intenționează să introducă un cont de învățare (*Bildungskonto*) pe baza unui acord cu partenerii sociali pentru finanțarea reorientării profesionale, a formării și a educației continue. În Suedia, investițiile în învățământul profesional regional pentru adulți vor fi mărite cu 700 de milioane SEK (68,2 milioane EUR). Statul a eliminat cerința de cofinanțare de către municipalități pentru 2020 și va finanța, în plus, un număr de 1 500 de locuri suplimentare și un sprijin pentru studii conexe.

**Garanția pentru tineret din 2013 a creat oportunități pentru tineri și a constituit un factor puternic de reforme structurale și inovare.** Drept urmare, majoritatea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) și-au îmbunătățit și extins serviciile pentru tineri <sup>146</sup>. De-a lungul celor șapte ani care au precedat pandemia de COVID-19, numărul de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET) a scăzut cu aproximativ 1,7 milioane în întreaga UE <sup>147</sup>. Deși contextul macroeconomic în curs de îmbunătățire a jucat cu siguranță un rol, există indicii că un efect de transformare major a fost produs de Garanția pentru tineret. Peste 24 de milioane de tineri care au fost înregistrați la un moment dat în programe de Garanție pentru tineret au primit oferte de muncă, de continuare a educației, de ucenicie și de stagiu. Cu toate acestea, în multe state membre, proporția estimată de NEET înscriși în aceste programe de-a lungul anului continuă să se situeze sub 50 % <sup>148</sup>. Înainte de pandemia de COVID-19, măsurile de politică care stau la baza Garanției pentru tineret au fost orientate mai mult către grupuri vulnerabile specifice. În iulie 2020, Comisia a propus consolidarea Garanției pentru tineret prin mărirea intervalului de vârstă, astfel încât să fie acoperite persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 29 de ani (în loc de 25), prin mărirea gradului de incluziune, prin întărirea legăturii cu tranziția verde și tranziția digitală și prin furnizarea de consiliere, orientare și mentorat.

---

<sup>146</sup> Deși gestionarea generală a Garanțiilor pentru tineret naționale sau regionale poate fi de competența unui anumit minister, a unui alt nivel al administrației sau a serviciului public de ocupare a forței de muncă (SPOFM), acesta din urmă este cel care se ocupă, de obicei, de Garanția pentru tineret la fața locului, înregistrând tinerii și furnizând servicii specifice de ocupare a forței de muncă. A se vedea Raportul din 2019 privind punerea în aplicare de către SPOFM a Garanției pentru tineret (disponibil la adresa <https://europa.eu/rR34MQ>) și Raportul din 2018 privind evaluarea capacităților SPOFM (disponibil la adresa <https://europa.eu/!Xg73Ux>).

<sup>147</sup> Datele Eurostat pentru intervalul de vârstă 15-24 de ani, 2013-2019, pe baza mediei UE-27. Pentru intervalul de vârstă mai mare, 15-29 de ani, adoptat în multe state membre (a se vedea secțiunea 2.2), scăderea absolută este de aproximativ 3,2 milioane.

<sup>148</sup> Acoperirea limitată din multe țări este probabil legată de evoluția componentei populației NEET (proporție mai mică a tinerilor NEET șomeri) și de reducerea numărului total de tineri NEET.

**Înainte de pandemie, statele membre au început să îmbunătățească intervențiile de proximitate destinate tinerilor cel mai greu de informat și activarea acestora, consolidând în același timp dimensiunea de gen a inițiativelor.** Grecia a adoptat un program-pilot care oferă sprijin antreprenorial temporar unui număr de 3 000 de tineri șomeri (cu vârste cuprinse între 18 și 29 de ani). Sprijinul cuprinde evaluarea planurilor de afaceri și oferirea de îndrumări și este urmat de un program de subvenționare destinat unui număr de 2 500 de tineri întreprinzători. Acesta din urmă se concentrează în special asupra femeilor tinere (cel puțin 60 % din plasamente) și se ridică fie la 10 000 EUR pe o durată de 12 luni, fie la 17 000 EUR pe o durată de 18 luni. Austria a prevăzut o reformă a serviciului public de ocupare a forței de muncă, *Arbeitsmarktservice*, urmărind o reducere mai durabilă a șomajului. Măsurile avute în vedere vizează în special combaterea stereotipurilor de gen și se adresează cu precădere persoanelor cu handicap și șomerilor de lungă durată, având scopul de a consolida eficiența prin introducerea unor ghișee unice pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Austria a prevăzut, de asemenea, să efectueze o revizuire cuprinzătoare a sistemului său de ucenicie, în vederea modernizării acestuia și a consolidării capacităților acestuia de a aduce beneficii grupurilor vulnerabile, cum ar fi tinerii cu nevoi speciale, persoanele care părăsesc timpuriu sistemul de educație și de formare profesională și solicitanții de azil. SPOFM din Germania dispune de un instrument prin care persoanele care lucrează în domeniul educației și al orientării profesionale pot să identifice mai rapid tinerii susceptibili să abandoneze școala și să le ofere consiliere și măsuri de sprijin eficiente. Universitatea (*Hochschule*) Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă este responsabilă pentru un instrument de prevenire a încetării anticipate a perioadelor de ucenicie. Guvernul flamand și partenerii sociali au semnat o declarație de intenție pentru îmbunătățirea activării persoanelor inactive, în special a tinerilor NEET, care urmează să fie pusă în aplicare în strânsă colaborare cu sistemul federal de securitate socială (de exemplu, RIZIV) și cu serviciile de integrare socială (OCMW).

**Criza economică generată de pandemia de COVID-19 a afectat puternic tinerii, aceștia devenind astfel un grup prioritar pentru primirea de sprijin în toate statele membre.** Franța a anunțat crearea a 300 000 de noi locuri de muncă subvenționate, *contrats d'insertion professionnelle*, pentru a sprijini integrarea tinerilor pe piața forței de muncă. A fost, de asemenea, introdusă o subvenție de 4 000 EUR pentru firmele care angajează un tânăr lucrător sub 26 de ani pe un post cu un salariu de până la dublul salariului minim între august 2020 și ianuarie 2021, pentru a îmbunătăți accesul acestora pe piața forței de muncă. Belgia a prelungit cu cinci luni durata indemnizației de șomaj pentru persoanele care abandonează școala și se află în căutarea unui loc de muncă (*inschakelingsuitkering*). În Letonia, studenții la zi care nu au un loc de muncă au posibilitatea de a participa la perfecționarea competențelor digitale, precum și a celor de cercetare și organizatorice în cadrul universității sau al colegiului lor. Studenții care participă la acțiune primesc o bursă de 10 EUR pentru fiecare zi de participare (aproximativ 200 EUR pe lună). De asemenea, Letonia a introdus un ajutor temporar de șomaj pentru tinerii absolvenți, valabil pentru o perioadă totală de patru luni și doar până la 31 decembrie 2020, în valoare de 500 EUR pe lună în primele două luni și de 375 EUR pe lună în ultimele două luni. În Lituania, posibilitatea de a obține un „ajutor pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă” (200 EUR pentru persoanele care nu primesc indemnizație de șomaj sau 42 EUR pentru cei care o primesc) a fost extinsă pentru a include studenții și persoanele care nu îndeplineau condițiile pentru obținerea indemnizației de șomaj. Ajutorul poate fi plătit pe o perioadă de până la șase luni, dar numai până la 31 decembrie 2020.

**Statele membre au adoptat măsuri de mărire a numărului de copii înscriși în sistemele de educație și îngrijire timpurie și de îmbunătățire a calității acestor servicii, considerând că ele sunt esențiale pentru a îi pregăti pe copii să reușească pe tot parcursul vieții.** Bulgaria și Belgia au redus vârsta de înscriere obligatorie în sistemul preșcolar, de la cinci la patru și, respectiv, de la șase la cinci ani. În Croația sunt în curs de construire sau renovare aproape 500 de grădinițe, dintre care multe sunt situate în orașe cu mai puțin de 5 000 de locuitori. În plus, un grant de 1,8 milioane EUR este pus la dispoziția unităților administrației publice locale pentru îmbunătățirea disponibilității și a calității serviciilor ECEC. Irlanda a lansat, în noiembrie 2019, sistemul național de îngrijire a copilului, *National Childcare Scheme*, prin intermediul căruia familiilor cu venituri estimate pe gospodărie de până la 60 000 EUR pe an le sunt puse la dispoziție subvenții bazate pe venit pentru acoperirea costurilor de îngrijire a copiilor în afara orelor petrecute în învățământul preșcolar sau școlar. Scopul este de a oferi tuturor familiilor servicii ECEC și de îngrijire după programul școlar accesibile, de calitate și la prețuri abordabile și se estimează că, în primele faze, numărul de copii înscriși va fi cuprins între 70 000 și 80 000. În același timp, autoritățile naționale irlandeze au adoptat un plan de dezvoltare a forței de muncă, *Workforce Development Plan (2020-2028)*, prin care se urmărește sporirea vizibilității carierelor în ECEC, prin stabilirea unor cerințe de calificare, a unui cadru profesional și a unor posibilități de dezvoltare a capacității de conducere. Italia a dublat bonul valoric anual de 1 500 EUR acordat familiilor cu venituri scăzute pentru înscrierea copiilor în învățământul preșcolar (*Bonus Nido*), acesta ajungând la 3 000 EUR. Țările de Jos vor majora ajutorul pentru ECEC și bugetul de sprijin pentru părinți în aspecte legate de copii cu aproximativ 500 de milioane EUR, beneficiare fiind, începând din 2020, cuplurile cu venituri medii. Din 2021, familiile cu peste doi copii vor primi o sumă suplimentară de 617 EUR pe copil și pe an începând de la al treilea copil, ceea ce reprezintă o creștere substanțială față de cifra actuală. Țările de Jos măresc, de asemenea, ajutorul pentru ECEC la care au dreptul gospodăriile în care unul dintre parteneri lucrează, iar celălalt necesită îngrijire pe termen lung. Prin Legea educației din 2019, *Education Act*, Malta a mărit cerința de studii minime pentru personalul ECEC, acesta trebuind acum să aibă o diplomă de licență, în vederea impulsivării calității în acest sector. În Ungaria, din septembrie 2019, părinții care revin pe piața forței de muncă primesc un sprijin lunar de circa 112 EUR pentru a-și plasa copiii în creșe familiale și în creșe la locul de muncă, precum și în creșe sau mini-creșe gestionate în afara autorității publice.

**Numeroase state membre au introdus măsuri temporare pentru părinți și îngrijitori ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19.** Astfel de măsuri temporare au fost luate, de exemplu, în Cehia, pentru sprijinirea părinților, pe durata închiderii școlilor, cu un ajutor de îngrijire la domiciliu pentru copiii mai mici de 13 ani sau al căror îngrijitor a avut un handicap. Lucrătorii independenți care au trebuit să rămână acasă cu copiii de 6-13 ani au primit, de asemenea, o alocație de 424 CZK/zi (16 EUR/zi) în martie și de 500 CZK/zi (18 EUR/zi) în aprilie. Lituania a introdus noi dispoziții în materie de securitate socială pentru părinții care lucrează și pentru îngrijitorii (în principal de gen feminin) ai persoanelor în vârstă sau cu handicap, ca urmare a închiderii școlilor și a suspendării serviciilor de îngrijire, plătiind 65,9 % din venitul declarat cu titlu de prestație de boală. Franța a asigurat servicii ECEC pentru personal care ocupă funcții esențiale și a mărit capacitatea serviciilor individuale, până la șase copii în același timp, în timpul perioadei de urgență sanitară. Italia a oferit familiilor un bon valoric de 1 200 EUR, care a fost majorat până la 2 000 EUR în cazul lucrătorilor din domeniul sănătății.

**Concediul din motive familiale a fost utilizat ca măsură esențială de echilibru între viața profesională și cea privată în situația de urgență creată de pandemia de COVID-19.** Ca răspuns la criză, Belgia a introdus un program de concediu pentru creșterea copilului (cu fracțiune de normă) special prevăzut pentru situația creată de pandemia de COVID-19, pentru a permite părinților care lucrează cu un copil mai mic de 12 ani să combine munca și îngrijirea în timpul pandemiei. Din mai până în septembrie 2020, angajații și-au putut reduce timpul de lucru <sup>149</sup>. Dat fiind că programul presupunea o vechime în serviciu de numai o lună și oferea beneficii cu 25 % mai mari decât modelul precedent, s-a încurajat utilizarea sa și de către tați. În Italia, lucrătorii cu copii mai mici de 12 ani și-au putut lua, până la jumătatea lunii iulie, un concediu pentru creșterea copilului de până la 30 de zile, primind jumătate din salariu. Familiile al căror venit pe adult-echivalent nu depășește 40 000 EUR primesc un credit fiscal de vacanță. Ciprul a acordat un concediu special plătit părinților (cu copii mai mici de 15 ani) care nu pot lucra la distanță din cauza închiderii centrelor ECEC și a școlilor, în funcție de salarii. Luxemburgul a introdus un concediu din motive familiale plătit pentru sectorul privat și lucrătorii independenți obligați să oprească munca pentru a îngriji o persoană vârstnică cu handicap sau aflată în întreținere în gospodăria lor, ca urmare a închiderii centrelor aprobate. Părinții care au trebuit să aibă grijă de copii (mai mici de 13 ani) din cauza închiderii centrelor ECEC și a școlilor au putut beneficia de concediu din motive familiale, în anumite condiții. România a acordat zile libere plătite părinților pe durata închiderii unităților de învățământ, din cauza condițiilor meteorologice nefavorabile sau a „altor situații extreme”, cum ar fi pandemia de COVID-19. Alocația este de 75 % din salariul de bază, dar nu mai mult de 75 % din salariul mediu brut național (și anume 5 429 RON sau 1 115 EUR). Părinții sau reprezentanții legali ai copiilor sau ai adulților cu handicap, care nu sunt școlarizați sau care necesită îngrijire, beneficiază, de asemenea, de zile libere plătite. În Spania, angajaților li se oferă posibilitatea de a-și adapta sau de a-și reduce timpul de lucru (până la 100 %), cu o reducere echivalentă a salariului, în cazul în care au responsabilități de îngrijire legate de pandemie. În Bulgaria, concediul fără plată permis a fost mărit de la 30 la 60 de zile, în vederea reducerii la minimum a impactului negativ al pandemiei.

---

<sup>149</sup> Părinții își pot reduce timpul de lucru cu 20 % (dacă lucrează cu normă întreagă) sau cu 50 % (dacă lucrează cu normă întreagă sau în proporție de 75 %). În plus, din iulie 2020, părinții unici susținători ai familiei monoparentale și părinții copiilor cu handicap își pot reduce timpul de lucru integral.

**Statele membre adoptă tot mai frecvent măsuri permanente referitoare la concediul din motive familiale.** Acest lucru ar putea reflecta parțial Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, adoptată în 2019 <sup>150</sup>. Cehia a mărit valoarea alocației pentru creșterea copilului la 300 000 CZK (11 300 EUR, majorată cu 50 % pentru gemeni sau mai multe nașteri). Limita lunară pentru un copil mai mic de doi ani înscris în ECEC a fost majorată de la 46 la 92 de ore, iar plafonul alocației pentru creșterea copilului a fost ridicat la 10 000 CZK (376 EUR) pentru părinții fără asigurare de sănătate. Italia a mărit concediul de paternitate de la cinci la șapte zile, apropiindu-și politica de Directiva privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor, care prevede o perioadă de concediu de paternitate de 14 zile. Lituania a prelungit dreptul de utilizare a concediului de 30 de zile pentru creșterea copilului, de la trei luni la un an de la naștere. În Țările de Jos, tații sau al doilea părinte echivalent pot, începând cu 1 iulie 2020, să beneficieze de concediu suplimentar timp de până la cinci săptămâni în primele șase luni de la naștere. Angajatorii pot depune la casa de asigurări sociale o cerere de prestație de concediu pentru angajații lor în valoare de maximum 70 % din salariul zilnic (dar nu mai mult de 70 % din salariul zilnic maxim).

**Unele state membre au introdus măsuri privind formulele flexibile de lucru ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19.** Malta a introdus un program de sprijin pentru angajatori și lucrătorii independenți, care acoperă 45 % din costurile eligibile, dar nu mai mult de 500 EUR pentru fiecare acord de telemuncă și 4 000 EUR pe întreprindere pentru tehnologia de telemuncă. Slovacia a introdus măsuri care permit angajatorilor și angajaților să intre într-un program stabilit de comun acord de lucru de acasă. Cehia a adoptat introducerea împărțirii muncii (*job-sharing*) în Codul Muncii, pentru a-i ajuta pe angajați să își concilieze mai bine viața profesională cu viața de familie. Împărțirea muncii ar trebui să îi ajute pe angajatori să ofere un program de lucru mai scurt anumitor angajați, ca alternativă la părăsirea pieței muncii, în special pe motivul îngrijirii familiei. Amendamentul a intrat în vigoare din ianuarie 2021.

---

<sup>150</sup> Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului.

**Puține state au adoptat măsuri de remediere a disparităților salariale de gen.** În Cehia este în curs de elaborare un plan de acțiune pentru egalitatea de remunerare, în care vor fi propuse măsuri specifice de reducere a disparităților salariale de gen. Sunt implicați actori-cheie, cum ar fi Inspectoratul de stat al muncii (SLIO), Biroul Apărătorului public al drepturilor, oficiul de muncă, partenerii sociali și anumiți angajatori din sectorul public și din sectorul privat. Estonia desfășoară proiecte-pilot de măsuri aluzive (*nudge*) pentru a mări proporția de femei care studiază TIC și lucrează în domeniul TIC. Franța a introdus un indice care va spori vizibilitatea inegalităților salariale multidimensionale în toate întreprinderile cu peste 50 de angajați. Spania a adoptat, în octombrie, două decrete prin care îi obligă pe toți angajatorii să țină o evidență a salariilor medii ale bărbaților și ale femeilor, în timp ce întreprinderile cu peste 50 de angajați trebuie să negocieze planuri de egalitate cu reprezentanții lucrătorilor. Comisia intenționează să propună o directivă privind măsurile de transparență salarială, în scopul de a îmbunătăți accesul lucrătorilor la informații privind remunerarea, de a sensibiliza cu privire la discriminare și de a facilita aplicarea principiului egalității de remunerare.

**Pentru sprijinirea încadrării în muncă a femeilor au fost puse în aplicare politici active în domeniul pieței forței de muncă și au fost instituite servicii specifice.** Austria intenționează să mărească oportunitățile pentru femeile din zonele rurale prin oferirea de posibilități de digitalizare, educație și formare. Grecia are în vedere mai multe programe de sprijinire a încadrării în muncă a femeilor, cum ar fi programul de competențe avansate pentru femei, *Advanced Skills 4 Women* – un program de formare în domeniul TIC destinat șomerelor –, programul de sprijin pentru consiliere, formare și certificare pentru șomerele din sectorul industriei creative (*Counselling support, Training and Certification for unemployed women in the Creative Industry Sector*) și un program de dobândire de competențe destinat șomerelor cu vârsta de până la 29 de ani. Spania a introdus un nou act legislativ pentru protejarea femeilor afectate de pierderile de locuri de muncă în sectoarele precare dominate de femei. O subvenție extraordinară (de 70 % din salariu) a fost introdusă, în Sistemul special al angajaților menajeri din cadrul Regimului general de securitate socială, pentru lucrătorii casnici care își pierd parțial sau total orele de muncă în timpul pandemiei și care nu primesc indemnizații de șomaj.

**Statele membre au lansat mai multe măsuri de promovare a ocupării persoanelor cu handicap**, inclusiv măsuri temporare de atenuare a impactului negativ al crizei provocate de pandemia de COVID-19. În baza noii legi a persoanelor cu handicap, Bulgaria pune în aplicare noul program național de angajare a persoanelor cu handicap, cu scopul de a crea condiții de încadrare în muncă pentru acestea. Luxemburgul a introdus o lege pentru îmbunătățirea accesului pe piața obișnuită a forței de muncă (sectorul privat) și a încadrării continue în muncă a persoanelor cu handicap sau în reîncadrare externă. Acest obiectiv este realizat cu ajutorul unor măsuri de însoțire (până la 150 de ore pentru un contract sau politică activă în domeniul pieței forței de muncă de cel puțin 12 luni și 300 de ore pentru un contract sau politică activă în domeniul pieței forței de muncă de peste 24 de luni) sub îndrumarea unei „înscriseri în programul de asistare a ocupării forței de muncă”. Malta a oferit, între 9 martie și 5 iunie 2020, un sprijin temporar persoanelor cu handicap care lucrează în sectorul privat, care erau înscrise în „Jobplus” (SPOFM) și care doreau să rămână acasă din motive de sănătate și siguranță în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19. Ca reacție la COVID-19, din aprilie 2020 Polonia a mărit ratele de cofinanțare a salariilor angajaților cu handicap încadrați ca având un handicap grav sau moderat. Cuantumul suplimentului salarial a fost totodată mărit pentru angajații cu handicap cu afecțiuni specifice (de ex. boală mintală, dizabilitate intelectuală, tulburări pervazive de dezvoltare sau epilepsie, precum și pentru nevăzători). Deja înainte de pandemia de COVID-19, Finlanda a lansat programul privind capacitatea de muncă, destinat persoanelor cu o capacitate de muncă parțială și prevăzut cu un buget de 33 de milioane EUR pentru perioada 2020-2022. Programul cuprinde măsuri de identificare a capacității de lucru a persoanelor și măsuri de orientare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă către serviciile de sprijin de care au nevoie. Programul este strâns legat de programul în curs, aferent perioadei 2020-2022, referitor la viitoarele centre de sănătate și de servicii sociale. Programul prevede, de asemenea, recrutarea de către SPOFM a unui număr mai mare de coordonatori ai capacităților de lucru, în vederea îmbunătățirii serviciilor disponibile. Franța a pus în aplicare un ajutor temporar pentru recrutare, cu scopul de a sprijini inserția profesională a persoanelor cu handicap pe perioada crizei și de a promova o schimbare a mentalităților.

**O serie de state membre au lansat acțiuni de sprijinire a integrării pe piața forței de muncă a resortisanților țărilor terțe, însoțite deseori de cursuri de limbă.** Mai multe state membre au introdus planuri de acțiune/strategii sau le-au revizuit pe cele existente, ca răspuns la necesitatea de a intensifica eforturile de integrare pe piața forței de muncă. De asemenea, unele dintre ele și-au lărgit oferta de măsuri de integrare și au mărit rata de participare obligatorie la cursuri de limbă și la formarea în materie de integrare. Portugalia a publicat o ordonanță de lansare a unui nou program de cursuri de limba portugheză, adaptat la nevoile de învățare ale migranților, ca modalitate de promovare a incluziunii sociale și a coeziunii. Germania a elaborat orientări pentru a sprijini întreprinderile în ceea ce privește integrarea operațională a refugiaților prin intermediul unor proiecte-pilot de bun venit, pentru a oferi un sprijin individual cuprinzător pentru integrarea refugiaților. În Austria, „Proiectul supraregional de înscriere într-un program de ucenicie” a fost pus în aplicare la nivel național în 2019, după o fază-pilot care a durat mai mulți ani. Proiectul vizează rezolvarea neconcordanței dintre locurile de ucenicie vacante și numărul de tineri șomeri, cu un accent deosebit pe refugiați. Cehia a adoptat, în decembrie 2019, un nou plan de acțiune privind integrarea. Ciprul a prezentat, de asemenea, la jumătatea anului 2019, un nou plan de acțiune pentru integrarea migranților, aferent perioadei 2020-2022, în timp ce Slovenia a adoptat o nouă strategie privind migrația (iulie 2019).

**Unele state membre au luat măsuri de perfecționare și recalificare a adulților, de care beneficiază deseori resortisanții țărilor terțe, aceștia constituind unul dintre grupurile-țintă.** De exemplu, Suedia a prevăzut noi investiții (150 de milioane SEK, adică aproximativ 14,6 milioane EUR), în afară de „locurile de muncă verzi”, pentru persoanele care sunt departe de piața forței de muncă, inclusiv imigranții. În Belgia, guvernul valon a propus un nou program de sprijin și orientare pentru lucrătorii care doresc să își îmbunătățească competențele sau să se reorienteze către un loc de muncă dintr-un domeniu marcat de un deficit de forță de muncă, cu accent pe lucrătorii în vârstă și pe lucrătorii care își pierd locurile de muncă, în timp ce Flandra intenționează să abordeze într-o măsură tot mai mare competența de scris și citit și competența de calcul și să instaleze o nouă platformă de învățare pe tot parcursul vieții. În fine, Austria a continuat să își pună în aplicare Inițiativa privind educația adulților (*Initiative Erwachsenenbildung*), prin care urmărește îmbunătățirea accesului persoanelor defavorizate din punct de vedere socioeconomic la învățarea în rândul adulților și ridicarea nivelului de instruire al acestora, cu participarea predominantă a adulților care provin din familii de migranți. Italia a lansat Fondul pentru noi competențe (*Fondo Nuove Competenze*) în scopul perfecționării și recalificării forței de muncă, acordând o atenție deosebită competențelor verzi și celor digitale.

**De asemenea, statele membre au întreprins reforme care vizează recunoașterea și/sau validarea calificărilor sau a competențelor resortisanților țărilor terțe.** De exemplu, în februarie 2020, Germania a înființat noul centru de servicii centrale pentru recunoașterea profesiilor din cadrul Agenției Federale pentru Ocuparea Forței de Muncă <sup>151</sup>. Acest nou serviciu îndeplinește rolul de birou național pentru persoanele care se află în străinătate și solicită recunoașterea calificărilor sau a competențelor. Legea germană privind suspendarea temporară a deportărilor din motive de formare și de ocupare a forței de muncă oferă, de asemenea, posibilitatea primirii unui permis de ședere valabil timp de doi ani după finalizarea cu succes a educației sau formării profesionale sau după o perioadă de angajare de 30 de luni. Finlanda a elaborat noi orientări pentru evaluarea competențelor și a aptitudinilor profesionale și, în plus, Ministerul Afacerilor Economice și al Ocupării Forței de Muncă propune o majorare generală de 3 milioane EUR a bugetului pentru integrarea migranților (inclusiv identificarea competențelor).

---

<sup>151</sup> Zentrale Servicestelle Berufsankennung (ZSBA): <https://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/pro/zsba.php>

**O serie de state membre au luat măsuri de facilitare a aditerii lucrătorilor migranți din țări terțe, în special a lucrătorilor cu înaltă calificare și a persoanelor specializate în domenii în care există un deficit de forță de muncă.** În conformitate cu Regulamentele (modificate) din 2018 privind permisele de muncă, Irlanda a publicat cea mai recentă versiune a listei ocupațiilor care presupun competențe esențiale și a listei ocupațiilor neeligibile, care au intrat în vigoare în ianuarie 2020, cu obiectivul de a aborda deficitul imediat de forță de muncă în sectoare-cheie cum ar fi ospitalitatea, construcțiile, sănătatea și transportul rutier de mărfuri <sup>152</sup>. În 2019, guvernul francez a anunțat că va pune în aplicare o politică de imigrație profesională pentru fiecare sector de activitate în parte, bazată pe prima revizuire a listelor regionale (din 2008) de ocupații în domenii în care există un deficit de forță de muncă. Pentru a gestiona fluxurile mărite de migrație a forței de muncă, Lituania a introdus, în iulie 2019, cote pentru lucrătorii din țările terțe care vin să desfășoare ocupații în domenii în care există un deficit de forță de muncă, primele liste de ocupații urmând să fie stabilite în 2021. În septembrie 2019, Cehia a introdus noi cote anuale pentru aprobarea cererilor de carduri de salariat și pentru acordarea vizelor de afaceri pe termen lung, împreună cu trei noi programe privind migrația forței de muncă. În Letonia au intrat în vigoare, la 1 iulie 2019, modificările aduse Legii imigrației, prin care angajatorilor li se oferă posibilitatea de a angaja resortisanți ai unor țări terțe pe baza unei vize pe termen lung și prin care sunt suprimate, în anumite cazuri, perioada minimă de depunere a candidaturii pentru ocuparea unui post vacant și cerința de publicare a unui loc de muncă vacant. Finlanda și-a extins programul orizontal „Impulsionarea talentelor” pentru migrația forței de muncă la o scară mai largă, punând un accent mai puternic pe imigrație și pe integrarea studenților și a cercetătorilor internaționali. În cadrul programului se vor lua măsuri de accelerare a procesului de obținere a permisului de ședere la locul de muncă, astfel încât studenților și cercetătorilor să le fie mai ușor să intre și să rămână în Finlanda.

---

<sup>152</sup> Lista este disponibilă la adresa <https://dbej.gov.ie/en/What-We-Do/Workplace-and-Skills/Employment-Permits/Employment-Permit-Eligibility/Ineligible-Categories-of-Employment/>.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a determinat multe state membre să restricționeze libera circulație din afara granițelor UE și în interiorul acesteia, ceea ce s-a soldat cu un deficit de forță de muncă în anumite domenii, cum ar fi agricultura și sănătatea.** Pentru satisfacerea acestor nevoi de forță de muncă, țări precum Belgia, Austria, Germania, Grecia, Spania, Finlanda, Franța, Italia și Slovenia au accelerat eliberarea și/sau au prelungit valabilitatea vizelor de muncă (sezonieră) pentru anumiți lucrători agricoli și/sau profesioniști din domeniul sănătății <sup>153</sup>. În mod special pentru sectorul sănătății din Irlanda, resortisanții țărilor terțe care sunt rezidenți legali și nu au acces la piața forței de muncă au avut posibilitatea să răspundă la apelul național de lucrători în domeniul sănătății și să depună o cerere de schimbare a statutului pentru a lucra ca asistenți sanitari. În Franța a fost pusă în aplicare o procedură specială și simplificată pentru medicii din țări terțe cu diplome obținute în afara UE, care au ajutat la abordarea situației de urgență sanitară. Grecia a fost flexibilă în ceea ce privește permisele de ședere acordate resortisanților țărilor terțe fără forme legale, în vederea utilizării forței de muncă a acestora exclusiv în agricultură. În Spania, migranții în situație regulamentară ale căror permise de ședere expirau între 14 martie și 30 septembrie au avut, de asemenea, posibilitatea de a se angaja în mod regulamentar în ferme. În plus, Spania a asigurat lucrătorilor sezonieri o protecție sporită atât în ceea ce privește accesul la regimurile de șomaj tehnic (ERTE), cât și în ceea ce privește indemnizațiile de șomaj. Cehia a elaborat măsuri de punere a resortisanților țărilor terțe aflați în pericol de a-și pierde locul de muncă în legătură cu angajatorii care căutau noi lucrători, în special în agricultură. Finlanda și Belgia au pus în aplicare derogări temporare în ceea ce privește dreptul la muncă al solicitanților de azil. În plus, Finlanda a modificat Legea străinilor și Legea lucrătorilor sezonieri, permițând astfel resortisanților țărilor terțe care locuiesc deja în țară să își schimbe angajatorul sau sectorul fără a solicita prelungirea permisului sau eliberarea unui nou permis. Interdicția de intrare pentru anumite categorii a fost eliminată, în mod excepțional, în unele țări, cum ar fi Luxemburgul, care nu a aplicat interdicția în cazul cercetătorilor și experților care au oferit consiliere în contextul pandemiei de COVID-19, și nici în cazul lucrătorilor sezonieri.

---

<sup>153</sup> A se vedea și REM/OCDE, *Maintaining labour migration in essential sectors in times of pandemic* (Menținerea migrației forței de muncă în sectoarele esențiale în timpul pandemiei), buletin informativ al REM-OCDE, Bruxelles, Rețeaua europeană de migrație, 2020. [https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00\\_eu\\_inform3\\_labour\\_migration\\_2020\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/00_eu_inform3_labour_migration_2020_en.pdf)

### **3.3 Orientarea 7: Consolidarea funcționării piețelor forței de muncă și a eficacității dialogului social**

Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 7 privind ocuparea forței de muncă, în care se recomandă ca statele membre să îmbunătățească funcționarea pieței forței de muncă și eficacitatea dialogului social. Sunt incluse aici echilibrarea flexibilității și a securității politicilor de pe piața forței de muncă, prevenirea segmentării pieței forței de muncă, combaterea muncii nedeclarate și încurajarea tranziției spre contracte cu durată nedeterminată, asigurarea acoperirii serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și a eficacității politicilor active privind piața forței de muncă, furnizarea unor indemnizații de șomaj adecvate și promovarea mobilității lucrătorilor și a cursanților. Pornindu-se de la practicile naționale existente, sunt abordate, de asemenea, promovarea dialogului social și dialogul cu societatea civilă. În secțiunea 3.3.2 sunt prezentate măsurile de politică adoptate de statele membre în aceste domenii.

### 3.3.1 Indicatori-cheie

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a scos în evidență diferențele dintre persoanele fizice în ceea ce privește condițiile de muncă și a pus în lumină consecințele negative ale segmentării pieței forței de muncă.** Deși în general se află în scădere, numărul de locuri de muncă temporare și cu fracțiune de normă involuntară rămâne ridicat în unele state membre. Dualitatea de pe piața forței de muncă are consecințe negative asupra lucrătorilor afectați, în special asupra tinerilor și a persoanelor aflate în situații vulnerabile. Acest lucru a devenit evident în contextul actual: în timp ce segmentul forței de muncă care se bucură de perspective mai bune de angajare și de securitate a fost mai bine protejat în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, persoanele care lucrează în condiții de lucru mai precare sau mai puțin adaptabile și/sau care au un acces mai redus la protecție socială au fost afectate într-o măsură mai mare <sup>154</sup>. Probabilitatea unor noi pierderi de venituri și locuri de muncă a fost mai mare în cazul grupurilor din partea de jos a distribuției veniturilor din muncă, în special în cazul lucrătorilor temporari, al angajaților tineri și al persoanelor cu ocupații cu un nivel scăzut de calificare. În perspectivă, este important ca statele membre să evite reglementările concepute în mod necorespunzător, care constituie o barieră în calea creării de locuri de muncă, și să se asigure că locurile de muncă temporare constituie o rampă de lansare spre forme de muncă contractuale mai bine protejate. Eforturile în această direcție sunt sprijinite de două principii ale Pilonului european al drepturilor sociale. În special, principiul 5 (*Locuri de muncă sigure și adaptabile*) și principiul 7 (*Informații despre condițiile de angajare și protecția în caz de concediere*) au drept scop asigurarea egalității de tratament între lucrători, indiferent de tipul de raport de muncă.

---

<sup>154</sup> Comisia Europeană, Centrul Comun de Cercetare, *The impact of COVID confinement measures on EU labour market* (Impactul măsurilor de izolare impuse de COVID asupra pieței forței de muncă din UE), *Science for Policy Briefs*, 2020, publicație disponibilă la adresa <https://europa.eu/!QK78dV>; Eurostat, analiza experimentală *COVID-19 labour effects across the income distribution* (Efectele pandemiei de COVID-19 asupra muncii în tabloul distribuției veniturilor), 2020, disponibilă la adresa <https://europa.eu/!nV98vQ>.

**Munca flexibilă în domeniul tehnologiei informației și comunicațiilor (TIC), în special telemunca, a devenit un element-cheie al modelelor și practicilor de lucru aflate în schimbare.** Urgența sanitară a suscitât dezbateri pe tema extinderii condițiilor de lucru flexibile, prin recurgerea la TIC. Se pot crea astfel beneficii clare pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată a persoanelor, acestea putând să își adapteze la propriile nevoi atât timpul de lucru, cât și locul de unde lucrează. S-ar putea ajunge însă și la o intensificare a muncii, chiar și în prezența unor niveluri ridicate de flexibilitate și autonomie. Aceste aspecte au stimulat dezbaterile pe tema reglementării timpului de lucru în cadrul formulelor de lucru la distanță în mai multe state membre și la nivelul UE <sup>155</sup>. În plus, mediile de lucru caracterizate de o utilizare intensă a TIC pot prezenta riscuri pentru sănătatea lucrătorilor.

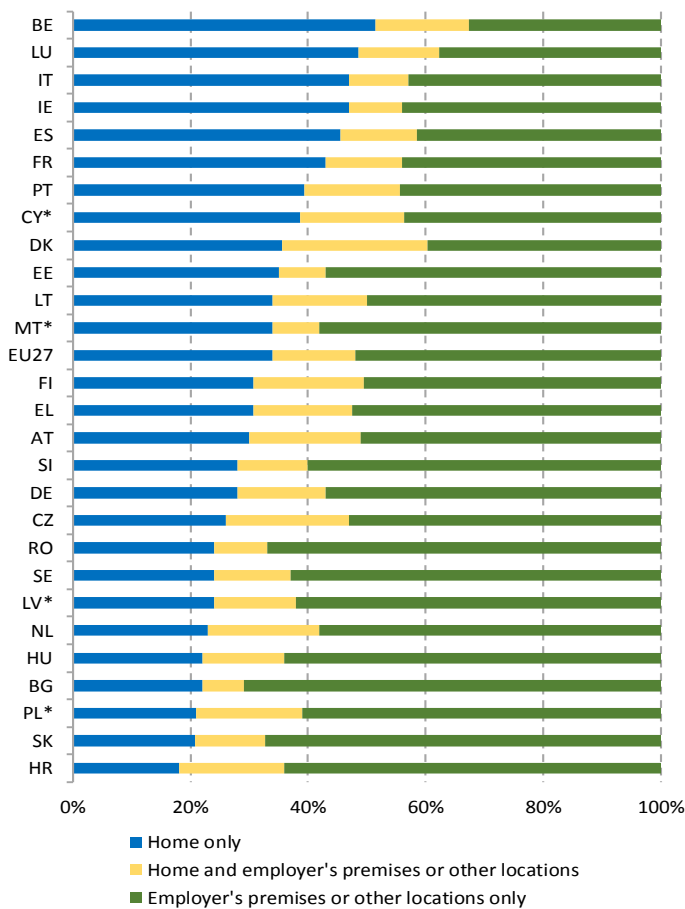
Aspectele legate de calitatea locurilor de muncă sunt, de asemenea, relevante în contextul muncii bazate pe TIC. Deși unii lucrători reușesc să profite de gradul mai ridicat de flexibilitate și autonomie inerent muncii bazate pe TIC, aproximativ un sfert (24 %) dintre persoanele care lucrează într-un mediu de lucru bazat pe TIC se află în condiții de muncă precară (de exemplu, probabilitatea de a avea un contract individual de muncă pe durată determinată, de a câștiga un venit scăzut, de a se confrunța cu insecuritatea locului de muncă și de a nu avea posibilități de formare este mai mare în cazul lor). Lucrătorii independenți care desfășoară o muncă flexibilă bazată pe TIC sunt, de asemenea, mai susceptibili de a se afla într-o astfel de situație.

---

<sup>155</sup> Pentru mai multe detalii, a se vedea Eurofound, *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Telemunca și munca mobilă bazată pe TIC: lucrul flexibil în era digitală), seria *New forms of employment*, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

### Figura 41: Pandemia a impulsionat munca la distanță

- Locul de desfășurare a activității angajaților în timpul restricțiilor de mobilitate a persoanelor impuse ca urmare a pandemiei de COVID-19 (pe state membre, în %)



Sursă: Eurofound, *Living, working and COVID-19*, (Viața, munca și COVID-19), seria COVID-19, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020. Notă: fiabilitate scăzută (\*) în octombrie 2020 pentru CY, LV, MT și PL. UE-27 se referă la media ponderată a celor 27 de state membre. Aceste rezultate trebuie interpretate cu prudență, întrucât distribuția sectorială a lucrătorilor în eșantion afectează distribuția telemuncii pe țări.

**Telemunca a devenit modul de lucru obișnuit pentru multe persoane cu o experiență limitată sau fără experiență în munca la distanță.** Conform datelor din LFS <sup>156</sup>, doar 5,5 % din totalul persoanelor încadrate în muncă (cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani) din UE-27 lucrau cu regularitate de acasă în 2019. Cele mai mari rate se înregistrau în Țările de Jos (15 %), Finlanda (14,5 %), Luxemburg (11,5 %) și Austria (10,2 %). Deși se afla într-o tendință ușor crescătoare în anii trecuți, lucrul de acasă era aproape o excepție în Bulgaria, România, Ungaria, Cipru, Croația și Grecia, unde se înregistrau procentaje mai mici sau în jur de 2 % din ocuparea totală a forței de muncă în 2019. Totul s-a schimbat în 2020, odată cu restricțiile de mobilitate a persoanelor și cu măsurile de distanțare fizică impuse pentru combaterea pandemiei. O anchetă online realizată de curând de Eurofound conține informații relevante despre această schimbare a modelelor de lucru ale oamenilor <sup>157</sup>. În Figura 41 se pot observa diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește locul de muncă autodeclarat în timpul pandemiei. Procentul de respondenți care au indicat că lucrează exclusiv de acasă în timpul pandemiei de COVID-19 variază de la aproximativ 20 % în Bulgaria, Croația, Ungaria, Polonia și Slovacia la peste 40 % în Franța, Spania, Italia și Irlanda și peste 50 % în Belgia. O analiză detaliată a ocupațiilor vulnerabile din statele membre ale UE (și anume a ocupațiilor care presupun intrarea în contact cu multe persoane și sarcini imposibil de efectuat de la distanță) poate fi găsită în ediția din 2020 a Raportului privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa <sup>158</sup>.

---

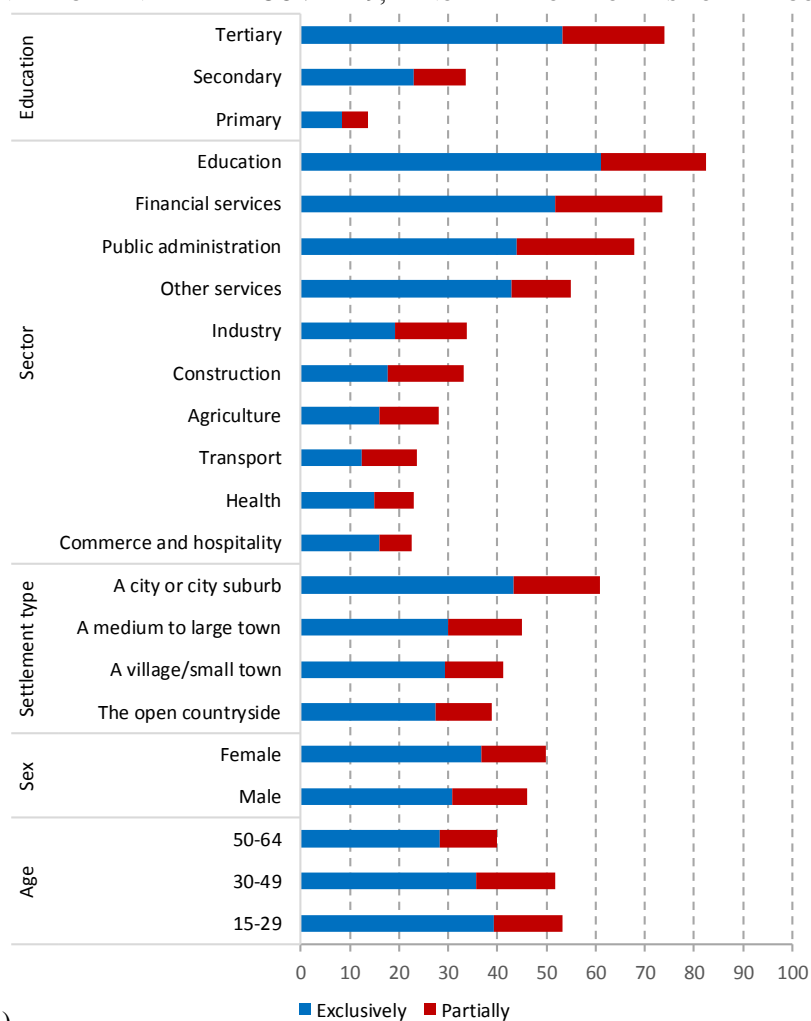
<sup>156</sup> Comisia Europeană, *EU Labour Force Survey ad hoc module 2019 on work organisation and working time arrangement* (Modulul ad-hoc din 2019 privind organizarea muncii și formula timpului de lucru, din cadrul Anchetei asupra forței de muncă din UE), Eurostat, Raportul de evaluare a calității, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/Fq97qU>

<sup>157</sup> Notă: Ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), efectuată de Eurofound, este un instrument online conceput pentru culegerea rapidă de informații de la persoanele în vârstă de peste 18 ani care au acces la internet, cu ajutorul unei metode de eșantionare neprobabilistică. Ancheta online a fost efectuată în două runde, în aprilie și iulie 2020. Au fost completate, în total, 91 753 de chestionare, dintre care 87 477 de către persoane care locuiau în UE-27.

<sup>158</sup> A se vedea Comisia Europeană, *Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția pieței forței de muncă și a salariilor în Europa), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020.

## Figura 42: Frecvența telemuncii a fost mai mare în anumite profiluri și sectoare

1 LUCRUL DE ACASĂ ÎN TIMPUL PANDEMIEI DE COVID-19, PRINCIPALELE CARACTERISTICI ALE LUCRĂTORILOR



PARTICIPANȚI (UE-27, ÎN %)

3. Sursă: Eurofound, ancheta online *Living, working and COVID-19* (Viața, munca și COVID-19), 2020.

**Potrivit datelor din cadrul anchetei, persoanele care lucrau de acasă erau predominant persoane din mediul urban, cu ocupații de birou în sectorul serviciilor și cu diplome de învățământ terțiar.** Nu mai puțin de 74 % dintre angajații cu diplome de învățământ terțiar au lucrat de acasă, în comparație cu 34 % dintre cei cu diplome de învățământ secundar și 14 % dintre cei care terminaseră învățământul primar. După cum se putea aștepta, diferențe semnificative în ceea ce privește frecvența lucrului de acasă există și între sectoare, cea mai mare frecvență înregistrându-se în sectoarele serviciilor (în special în educație, finanțe și administrație publică) și cea mai scăzută, în sectoarele „din prima linie”, cum ar fi sănătatea, transporturile și agricultura, precum și în sectoarele supuse unor restricții specifice, cum ar fi comerțul cu amănuntul și ospitalitatea. De asemenea, probabilitatea lucrului de acasă este mai mare în rândul angajaților care locuiesc în orașe decât în rândul celor care trăiesc la țară sau în zone mai puțin populate. Proporția persoanelor care au declarat că lucrează de acasă este relativ mai mare în rândul femeilor decât în rândul bărbaților. În fine, probabilitatea telemuncii era mai mare în rândul angajaților mai tineri decât în cazul altor categorii de vârstă. Aceste constatări sunt conforme cu datele din ancheta UE asupra utilizării TIC <sup>159</sup>.

**Potrivit datelor din ultima anchetă online COLLEEM II, culese înainte de pandemie, lucrul pe platforme online continuă să fie un fenomen limitat, dar în creștere** <sup>160</sup>. Doar o mică proporție (aproximativ 1,4 %) din populația în vârstă de muncă din statele membre care a participat la ancheta din 2018 furniza, ca activitate principală, servicii prin intermediul platformelor digitale de muncă (o scădere cu 0,9 puncte procentuale față de 2017). Acest procentaj este totuși mai semnificativ în cazul persoanelor care declară că furnizează aceste servicii ca activitate secundară (4,1 % din numărul total de respondenți; o creștere cu 0,5 puncte procentuale față de 2017), cu diferențe semnificative între statele membre. Lucrul pe platforme online rămâne o activitate eterogenă, în cadrul căreia condițiile de lucru, statutul și veniturile lucrătorilor pe platforme online depind masiv de tipul de sarcini îndeplinite, de modelul de afaceri și de mecanismele de guvernare aplicate de platformă. Cu toate acestea, estimările obținute sunt importante pentru analizarea relevanței lucrului pe platforme online în statele membre și a considerațiilor legate de calitatea locurilor de muncă <sup>161</sup>.

---

<sup>159</sup> Sostero M., et al., *Teleworkability and the COVID-19 crisis: a new digital divide?* (Capacitatea de telemuncă și criza provocată de pandemia de COVID-19: un nou decalaj digital?), Comisia Europeană, 2020, JRC121193. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!PR73qN>.

<sup>160</sup> Urzi Brancati, C., et al. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Noi date despre lucrători pe platforme online din Europa. Rezultatele celei de a doua anchete COLLEEM), 2019. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!qQ33cP>. Notă: COLLEEM II continuă și extinde activitatea desfășurată în cadrul anchetei COLLEEM anterioare (*Collaborative Economy and Employment* – Economia colaborativă și ocuparea forței de muncă). Aceasta este o anchetă online de tip panel privind platformele digitale efectuată la cererea DG EMPL și coordonată de JRC. Ancheta fost efectuată în 15 state membre ale UE: CZ, DE, ES, FI, FR, HR, HU, IE, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK și UK.

<sup>161</sup> Pentru mai multe detalii privind lucrul pe platforme online, a se vedea Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020 și sursele de date care au stat la baza acestuia.

**Pandemia de COVID-19 a afectat economia platformelor în mai multe state membre.** Unele platforme și-au adaptat rapid modelele de afaceri, în scopul de a-și extinde livrările și de a include produse sau servicii suplimentare, inclusiv asistență medicală. Este posibil să se fi contribuit astfel la facilitarea furnizării de bunuri esențiale, la reducerea la minimum a riscului de întreruperi ale lanțului de aprovizionare și la sprijinirea eforturilor de păstrare a locurilor de muncă. Cu toate acestea, riscurile legate de sănătate și siguranță și preocupările legate de intensitatea ridicată a muncii au devenit mai evidente în timpul pandemiei. Alte platforme, deseori cele care oferă servicii de mobilitate și de menaj, s-au confruntat cu o scădere bruscă a activității ca urmare a restricțiilor de mobilitate și a măsurilor de distanțare fizică impuse. Potrivit Eurofound <sup>162</sup>, cererea de lucru pe platforme online a crescut de la izbucnirea pandemiei în Belgia, Croația, Cehia, Estonia, Franța, Grecia, Lituania, Malta, Țările de Jos, Portugalia, Slovenia și Spania. În statele membre menționate și în altele, platformele au luat măsuri pentru a oferi lucrătorilor îndrumări cu privire la securitatea și sănătatea în muncă, la sprijinul pentru venit și la garanțiile contractuale menite să compenseze perioadele de absență și de oprire a lucrului. Cu toate acestea, impactul produs de respectivele măsuri asupra lucrătorilor de pe platformele online în ceea ce privește acoperirea și adecvarea necesită probabil o monitorizare atentă.

---

<sup>162</sup> Eurofound, *Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis* (Economia platformelor: evoluții în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19), 2020.

**Segmentarea pieței forței de muncă** <sup>163</sup>, astfel cum se poate estima pe baza proporției angajaților temporari, ar putea fi o sursă suplimentară de vulnerabilitate în contextul crizei actuale <sup>164</sup>. După cum s-a subliniat în Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020, segmentarea pieței forței de muncă poate avea consecințe economice și sociale importante, cum ar fi limitarea eficienței în ceea ce privește alocarea resurselor, scăderea veniturilor, creșterea slabă a productivității și dezvoltarea slabă a capitalului uman, creșterea riscurilor de sărăcie, inegalitatea sau reducerea mobilității sociale. Proporția persoanelor angajate pe bază de contracte temporare din totalul angajaților (categoria de vârstă 15-64 de ani) s-a menținut în medie la circa 15 % în ultimii zece ani în UE-27, însă cu diferențe semnificative între statele membre. Decalajul dintre statele membre cu cele mai ridicate proporții și statele membre cu cele mai scăzute proporții era de 25 de puncte procentuale în 2019, conform unei tendințe descrescătoare începute după vârful de 31 de puncte procentuale înregistrat în 2005, iar în T2-2020 era de 21,6 puncte procentuale, deși ușor în creștere (22,5 puncte procentuale) în T3-2020. O scădere substanțială (cu 2,2 puncte procentuale) a proporției de angajați temporari (15-64 de ani; cu ajustare sezonieră) a fost observată în al doilea trimestru al anului 2020 în UE-27, în comparație cu T2-2019. Rezultă astfel că pierderile de locuri de muncă cauzate de șocul economic au avut loc în principal prin neprelungirea contractelor individuale de muncă pe durată determinată, fiind posibil ca schemele privind reducerea timpului de muncă și restricțiile de concediere să fi împiedicat pierderile de locuri de muncă într-o mai mare măsură în rândul lucrătorilor permanenți. Totuși această diferență este mai puțin pronunțată în T3-2020 în comparație cu T3-2019 (1,7 puncte procentuale). Unele state membre, cum ar fi Spania, Croația, Polonia, Portugalia și Slovenia, au înregistrat reduceri ale proporției angajaților temporari de peste 3,5 puncte procentuale între T2-2019 și T2-2020, în timp ce proporția generală rămâne, pentru unele dintre ele, la niveluri ridicate (peste 15 %). În T2-2020, în alte șapte state membre (Suedia, Franța, Italia, Croația, Cipru, Danemarca și Grecia), proporțiile se mențin într-un interval cuprins între 10 % și 15 %, cele mai scăzute proporții fiind înregistrate în Lituania, România, Letonia, Estonia și Bulgaria, cu cifre de sub 5 %.

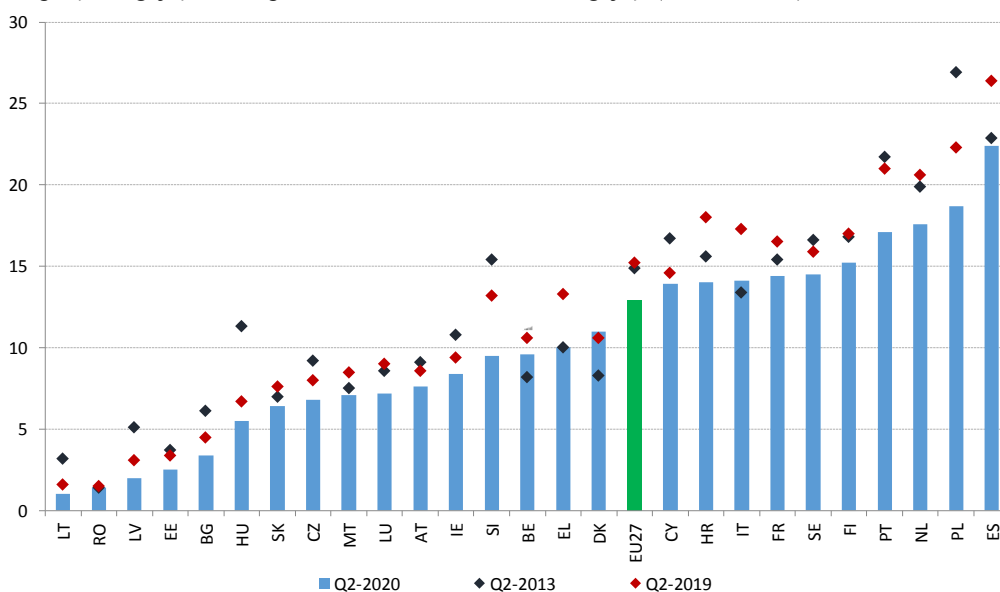
---

<sup>163</sup> Potrivit Organizației Internaționale a Muncii (OIM), este vorba de împărțirea pieței forței de muncă pe subpiețe sau segmente separate, care se disting prin caracteristici și norme comportamentale diferite, cum ar fi regimurile contractuale, nivelul de aplicare sau tipurile de lucrători în cauză. Prin cercetările realizate pe această temă se urmărește identificarea segmentele-cheie ale pieței forței de muncă, gradul tranzițiilor între acestea și consecințele asupra echității și a eficienței pieței forței de muncă, în scopul abordării consecințelor negative ale acestui fenomen.

<sup>164</sup> În Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020 a fost prezentată o analiză aprofundată a aspectelor legate de segmentarea pieței forței de muncă, realizată cu ajutorul informațiilor din Eurofound, *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Segmentarea pieței forței de muncă: testarea unor noi analize empirice și strategice), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2019.

### Figura 43: Locurile de muncă temporare rămân o provocare în mai multe state membre

Proporția angajaților temporari din numărul total de angajați (15-64 de ani), date trimestriale ajustate sezonier.



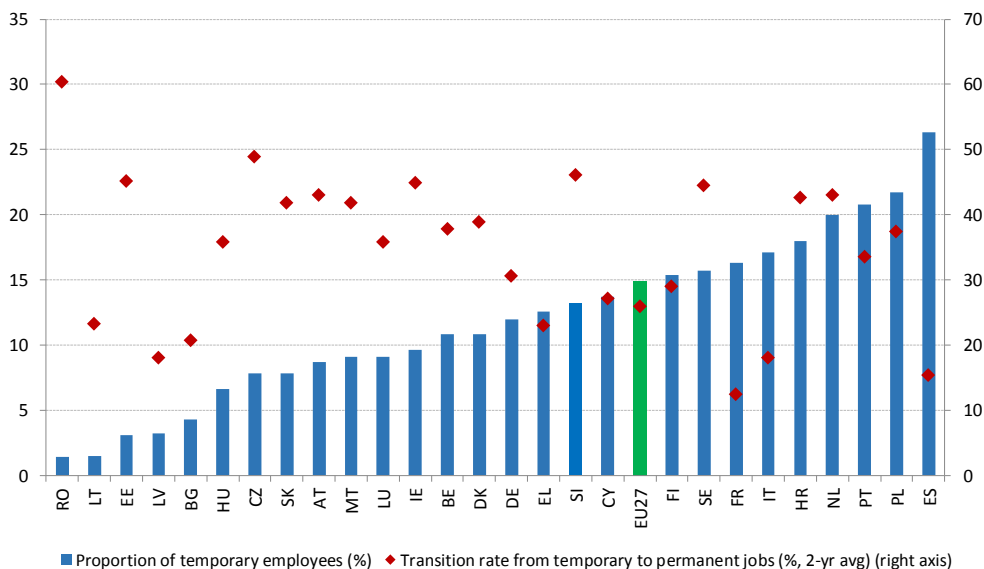
Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Notă: nu sunt disponibile date trimestriale mai recente pentru DE.

#### Probabilitatea ocupării unui loc de muncă temporar este mai mare în rândul femeilor, al lucrătorilor mai tineri și al lucrătorilor născuți în afara UE decât în rândul altor grupuri ale populației.

În T2-2020, proporția femeilor angajate (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) pe bază de contracte temporare în UE-27 a fost de 13,6 %, față 12,4 % în cazul bărbaților, cu o scădere de 2,2 puncte procentuale atât în cazul bărbaților, cât și în cazul femeilor între T2-2019 și T2-2020 (cifrele anuale pentru 2019 au fost de 15,5 % pentru femei și 14,4 % pentru bărbați, cu un decalaj în general stabil în ultimii ani). Cele mai mari rate de muncă temporară în rândul femeilor (15-64 de ani) în raport cu totalul angajaților s-au înregistrat în Spania (27,3 % în 2019 și, respectiv, 24,6 % în T2-2020), Polonia (22,9 % și, respectiv, 19,8 %), Țările de Jos (21,2 % și, respectiv, 18,3 %) și Portugalia (21,1 % și, respectiv, 17,3 %). În 2019, rata de muncă temporară în rândul angajaților tineri (cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani) a fost de 49,6 % (45,4 % în T2-2020), mult mai mare decât în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 25 și 54 de ani – 12,7 % (11,1 % în T2-2020) – și decât în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani – 6,8 % (5,7 % în T2-2020). Rata de muncă temporară a fost, de asemenea, mult mai mare în rândul angajaților născuți în afara UE (22 %) decât în rândul populației autohtone (13 %), decalajul fiind deosebit de mare (cu o diferență de peste 20 de puncte procentuale) în Polonia și Cipru și relativ mare (aproximativ 10-15 puncte procentuale) în Suedia, Spania și Grecia.

## Figura 44: Asigurarea „efectului de rampă de lansare” în cazul contractelor temporare contribuie la o creștere favorabilă incluziunii

Rata de tranziție la locuri de muncă permanente (medie pentru 2018 și 2019) și proporția lucrătorilor temporari din numărul total de angajați, 15-64 de ani (2019).



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă, SILC.

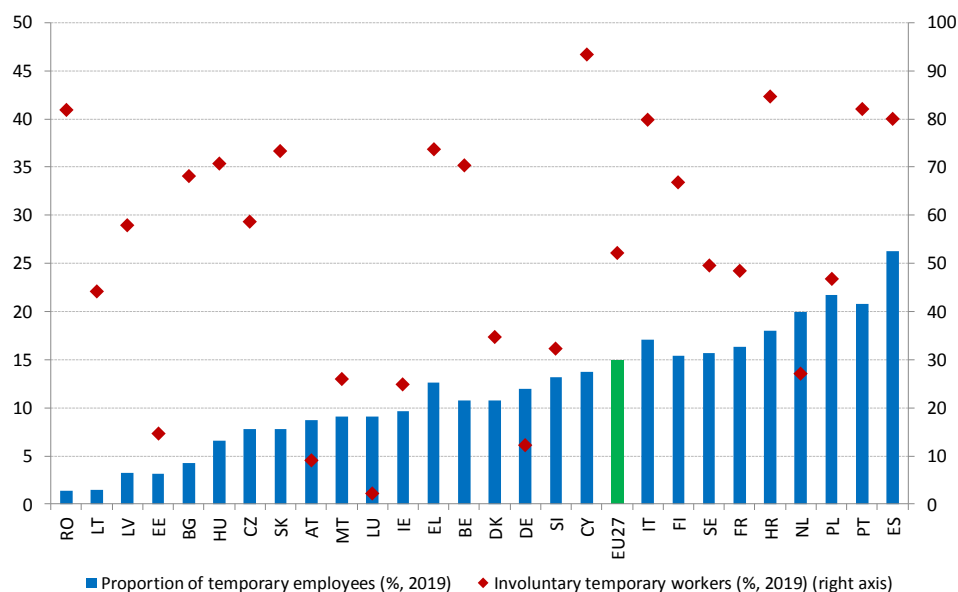
Notă: tranzițiile în domeniul muncii pentru LV se referă la 2017; valoarea pentru SK se referă la 2016.

**Asigurarea faptului că raporturile de muncă temporare sunt o „rampă de lansare” spre locuri de muncă permanente și că ele nu devin o fundătură în carieră este esențială pentru o creștere favorabilă incluziunii.** O proporție ridicată a angajaților temporari, combinată cu rate scăzute de tranziție de la locuri de muncă temporare la locuri de muncă permanente, poate fi un semn de dualitate a pieței forței de muncă. În Figura 44 sunt ilustrate ratele de tranziție de la contracte temporare la contracte permanente (media pentru 2018 și 2019), trasate în raport cu cele mai recente date anuale referitoare la angajații temporari, exprimate ca procent din ocuparea totală a forței de muncă (15-64 de ani). Trei state membre (Spania, Franța și Italia) prezintă rate înalte de muncă temporară (peste media de 12,8 % a UE în 2019), care sunt însoțite de rate scăzute de tranziție de la contracte cu durată determinată la contracte cu durată nedeterminată (sub 20 %). Alte țări, cum ar fi Polonia, Țările de Jos sau Portugalia, prezintă rate considerabile de muncă temporară, dar au rate de tranziție mai ridicate (peste 30 %). În schimb, în România, Estonia, Cehia, Slovacia și Austria au fost observate rate scăzute de muncă temporară și rate relativ ridicate de tranziție spre contracte cu durată nedeterminată (peste 30 %).

**Rata de muncă temporară involuntară rămâne semnificativă în unele state membre.** În unele state membre, principalul motiv pentru încadrarea pe baza unui contract de muncă temporar continuă să fie imposibilitatea de găsim a unui loc de muncă permanent. Proporția angajaților temporari involuntari în totalul angajaților din UE-27 a scăzut încet, dar constant în ultimii ani, de la 56,2 % în 2016 la 52,1 % în 2019, deși există diferențe semnificative între statele membre (a se vedea Figura 45). În țări precum Croația, Portugalia, România, Spania și Italia, în jur de 80 % sau peste 80 % dintre angajații temporari (cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) declară că se află în această situație deoarece nu au putut găsi un loc de muncă permanent. În Cipru, deși proporția angajaților temporari (13,9 % în T2-2020) este apropiată de media UE, 93,4 % dintre aceștia sunt considerați angajați temporari involuntari, în comparație cu media de 52,1 % valabilă în UE. Cele mai scăzute rate ale lucrătorilor temporari involuntari sunt înregistrate în Luxemburg, Austria și Germania, unde cifrele sunt mai mici de 15 %.

**Figura 45: Ponderea persoanelor considerate într-o situație de muncă temporară în mod involuntar rămâne semnificativă în unele state membre**

Proporția lucrătorilor temporari involuntari din numărul total de lucrători temporari (2019) și proporția lucrătorilor temporari din numărul total de angajați (2019).



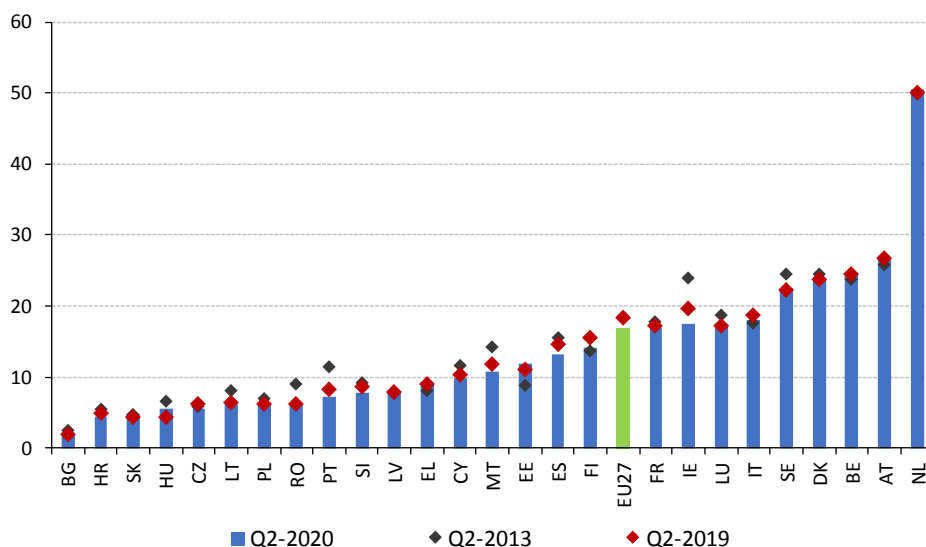
Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă, SILC.

Notă: referitor la munca temporară involuntară, pentru EE s-au folosit datele aferente anului 2018.

**Proporția locurilor de muncă cu fracțiune de normă a scăzut recent, dar munca cu fracțiune de normă involuntară continuă să afecteze un număr semnificativ de angajați.** Proporția lucrătorilor cu fracțiune de normă (15-64 de ani; date ajustate sezonier) din UE-27 a ajuns la 17 % în T2-2020, cu 1,4 puncte procentuale mai mică decât în T2-2019. În ceea ce privește variația trimestrială, Ungaria, Estonia și Țările de Jos au înregistrat o creștere recentă a muncii cu fracțiune de normă (între 1,1 puncte procentuale și 0,5 puncte procentuale în T2-2020 față de același trimestru din 2019), în timp ce în Portugalia, Slovenia, Spania, Finlanda și Irlanda această proporție a scăzut semnificativ (între - 2,3 puncte procentuale și - 1 punct procentual) (a se vedea Figura 46). În T2-2020, proporția lucrătorilor cu fracțiune de normă este mai mare sau egală cu 20 % în cinci state membre (Țările de Jos, Austria, Belgia, Danemarca și Suedia) și mai mică de 5 % în alte trei state membre (Bulgaria, Slovacia și Croația). Înainte de pandemie, proporția muncii cu fracțiune de normă involuntară din ocuparea totală a forței de muncă (persoane cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) a cunoscut o tendință descrescătoare, de la 32 % în 2014 la 25,8 % în 2019. Cu toate acestea, proporțiile diferă foarte mult de la un stat membru la altul (aproximativ 62 de puncte procentuale între cele mai scăzute și cele mai ridicate în 2019), iar Grecia, Italia, Ciprul și România raportează cifre de peste 55 %, în timp ce alte state membre (Belgia, Cehia, Estonia, Malta, Țările de Jos, Austria și Slovenia) prezintă valori mai mici de 5 %. Este prea devreme pentru a se deduce din date dacă actuala criză va cauza o recrudescență a proporției lucrătorilor cu fracțiune de normă involuntară.

**Figura 46: Ponderea muncii cu fracțiune de normă a rămas, în linii mari, stabilă în timp, deși a cunoscut variații importante în unele state membre**

Proporția muncii cu fracțiune de normă din ocuparea totală a forței de muncă (15-64 de ani), date trimestriale ajustate sezonier.

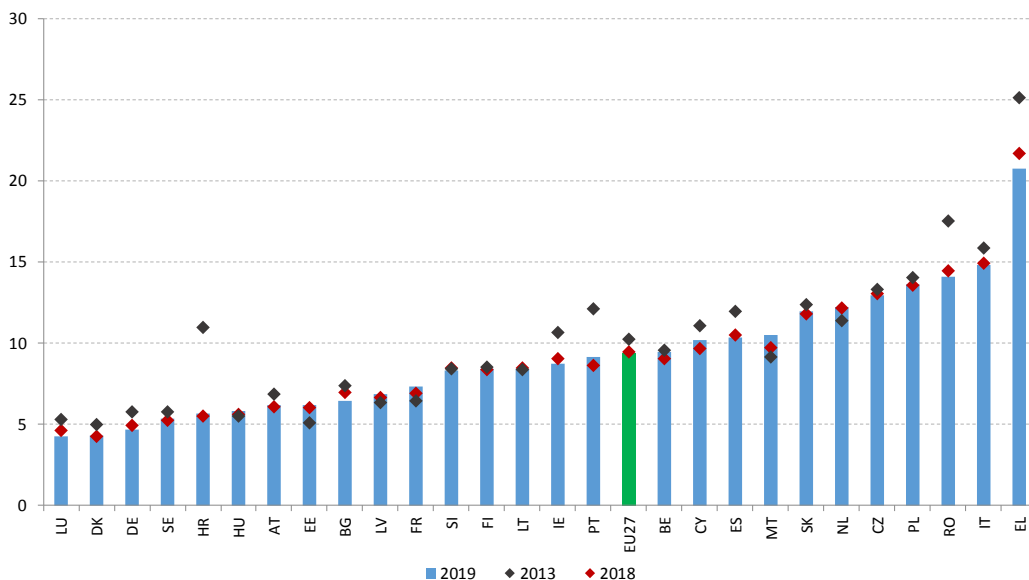


Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Notă: nu sunt disponibile date trimestriale mai recente pentru DE.

**Statutul de lucrător independent care lucrează singur (așa-numiții lucrători pe cont propriu) continuă să fie larg răspândit.** Înainte de pandemie, proporția lucrătorilor independenți cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani din ocuparea totală a forței de muncă a fost relativ stabilă sau în ușoară scădere în majoritatea statelor membre, deși există diferențe semnificative între țări și între sectoare (a se vedea secțiunea 3.1). Statutul de independent este, în mod normal, voluntar și un semn pozitiv de spirit întreprinzător. El poate ascunde însă și raporturi de muncă dependente (posibilitatea de evaluare a dependenței economice și organizaționale cu ajutorul unor statistici comparabile ale Eurostat este totuși limitată)<sup>165</sup>. În 2019, proporția lucrătorilor independenți fără angajați reprezenta 9,4 % din ocuparea totală a forței de muncă din UE. Grecia, Italia și România au înregistrat cele mai mari rate (peste 14 %), fiind urmate de Polonia, Cehia, Țările de Jos și Slovacia, cu rate cuprinse între 12 % și 13,6 % (a se vedea Figura 47). În schimb, state membre precum Luxemburgul, Danemarca, Germania, Suedia, Croația și Ungaria prezintă rate mai mici sau apropiate de 5 %. În Malta, Țările de Jos, Cipru și Portugalia, proporția lucrătorilor independenți fără angajați a crescut (cu 0,5 puncte procentuale sau mai mult) în 2019 față de anul anterior, în vreme ce în Grecia și Bulgaria aceasta a scăzut cu cel puțin 0,5 puncte procentuale în aceeași perioadă. În contextul actual, asigurarea accesului tuturor, inclusiv al lucrătorilor independenți, la protecția socială ar putea să reducă incertitudinea și să amelioreze condițiile de pe piața forței de muncă.

**Figura 47: Deși se află în scădere, numărul de lucrători pe cont propriu se menține ridicat în unele state membre și necesită o monitorizare atentă, în vederea prevenirii activităților independente fictive**

Lucrătorii independenți fără angajați, ca procent din ocuparea totală a forței de muncă.



Sursă: Eurostat, LFS (calculare efectuate de DG EMPL).

<sup>165</sup> Pentru mai multe informații, a se vedea Raportul comun privind ocuparea forței de muncă din 2020 și modulul ad-hoc privind activitatea independentă realizat de Eurostat în 2017.

**Pandemia de COVID-19 a avut un impact puternic asupra persoanelor care prestează muncă nedeclarată.** Munca nedeclarată continuă să reprezinte o provocare semnificativă pentru UE și ia forme numeroase și diverse, de la lipsa de documente la subraportarea orelor, „salariile în plic” și activitățile independente fictive. Potrivit unui sondaj Eurobarometru special, 33 % dintre europeni cunosc o persoană care lucrează fără să fie declarată, iar 10 % afirmă că în ultimul an au cumpărat bunuri sau servicii care implică o muncă nedeclarată. Pandemia a avut un impact major asupra majorității sectoarelor economice din UE, inclusiv a celor cu o proporție în mod tradițional ridicată de lucrători nedeclarați, care au deseori un acces limitat la protecția socială și sunt expuși unor riscuri mai mari de pierdere a veniturilor și a locurilor de muncă. Apar astfel noi provocări pentru inspectoratele de muncă, care au trebuit să își adapteze practicile de lucru și prioritățile în contextul pandemiei. În conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale, platforma europeană pentru intensificarea cooperării în materie de combatere a muncii nedeclarate a răspuns la provocările imediate cu acțiuni de încurajare a tranziției de la munca nedeclarată la munca declarată (pentru mai multe detalii, a se vedea secțiunea 3.3.2).

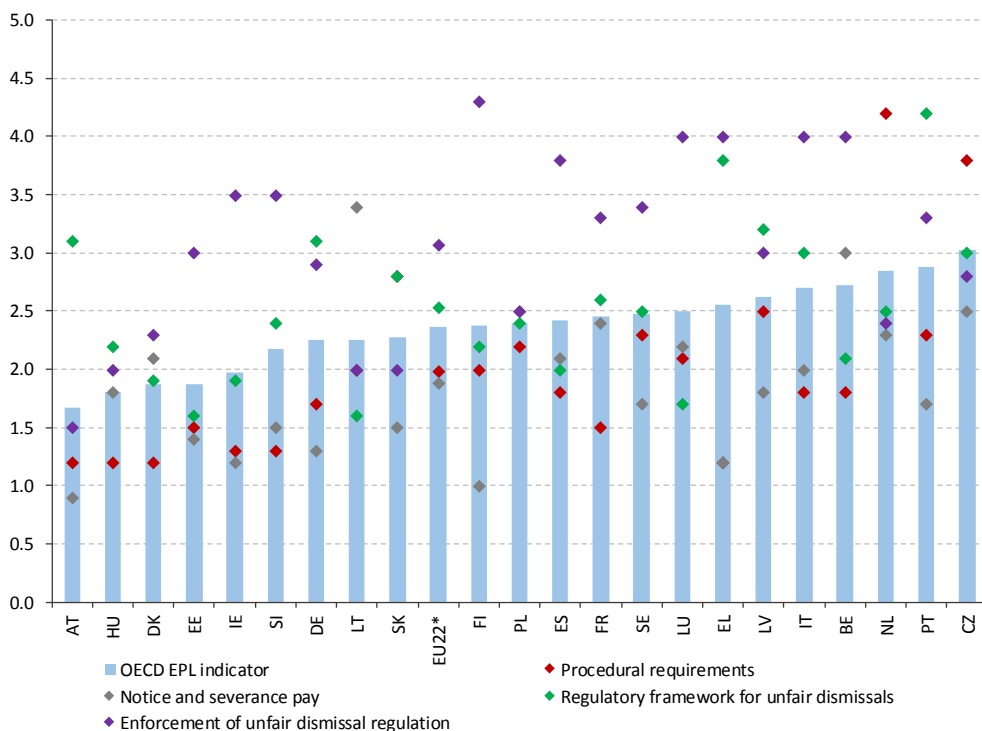
**O legislație bine elaborată în materie de protecție a ocupării forței de muncă poate facilita adaptarea pieței forței de muncă și schimbările structurale**, protejând lucrătorii de efectele șocurilor economice și încurajând tranzițiile line pe piața forței de muncă. Cu implicarea partenerilor sociali, se sprijină astfel și un mediu stabil în care cetățenii și întreprinderile consumă și investesc cu încredere. În Figura 48 sunt prezentate principalele rezultate ale actualizării indicatorilor de protecție a ocupării forței de muncă, care a fost efectuată de OCDE în 2020 pentru statele membre participante <sup>166</sup>. Deși acești indicatori au o valoare normativă limitată, ei evidențiază eterogenitatea modelelor din diferitele țări (după cum reiese din diferențele observate atât în ceea ce privește indicatorul general, cât și fiecare dintre subindicatori) și permit observații privind evoluția lor în timp. În plus, relația dintre legislația de protecție a ocupării forței de muncă pentru lucrătorii permanenți și cea pentru lucrătorii temporari poate contribui la obținerea de cunoștințe privind factorii care determină segmentarea pieței forței de muncă. În medie, statele membre participante obțin aproximativ 2 puncte pentru indicatorul general al OCDE referitor la legislația de protecție a ocupării forței de muncă, dintr-un punctaj cuprins între 0 și 6. Punctajul general pentru indicatorul referitor la legislația de protecție a ocupării forței de muncă este mai mic de 2 în unele state membre, cum ar fi Danemarca, Estonia, Ungaria, Irlanda și Austria, ceea ce indică o reglementare mai flexibilă a piețelor forței de muncă, și este cuprins între 2,5 și 3 în alte state membre, cum ar fi Belgia, Cehia, Italia, Letonia, Țările de Jos și Portugalia, ceea ce indică o reglementare mai strictă a piețelor forței de muncă. Punctajul celorlalte unsprezece state membre analizate se situează la mijloc, fiind cuprins între 2 și 2,5. În general, în perioada de raportare 2008-2019, unele state membre, cum ar fi Țările de Jos, Cehia și Irlanda, s-au apropiat de valori mai ridicate ale indicatorului, ceea ce semnaleză trecerea la o reglementare mai strictă (cu un punctaj în creștere cu 0,4 puncte sau mai mult) (a se vedea Figura 49). În schimb, în țări precum Austria, Grecia, Slovenia, Germania și Luxemburg s-a înregistrat o reducere a valorii indicatorului general cu aproximativ 0,8 puncte sau mai mult, ceea ce semnaleză trecerea la o reglementare mai flexibilă.

---

<sup>166</sup> Indicatorii OCDE referitori la legislația de protecție a ocupării forței de muncă ce privesc concedierea lucrătorilor permanenți obțin un punctaj cuprins între 0 și 6. Cu ajutorul acestora sunt evaluate dispozițiile naționale pentru concedierea lucrătorilor permanenți pe baza a patru mari categorii: i) cerințe procedurale, ii) preaviz și plăți compensatorii, iii) cadrul de reglementare pentru concedierile nelegale și iv) asigurarea respectării dispozițiilor privind concedierea nelegală. Indicatorul OCDE referitor la legislația de protecție a ocupării forței de muncă este media celor patru punctaje. Evaluarea a avut loc în 22 de state membre: BE, CZ, DK, DE, EE, IE, EL, ES, FR, IT, LU, HU, LV, LT, NL, AT, PL, PT, SI, SK, FI și SE. Sursă: <http://oe.cd/epl>

## Figura 48: Statele membre și-au formulat în mod diferit legislația de protecție a ocupării forței de muncă

Indicatori OCDE: strictețea reglementării privind concedierile individuale ale lucrătorilor permanenți, 2019



(\*) UE-22 se referă la punctajul mediu obținut de cele 22 de state membre analizate în baza de date a OCDE privind legislația de protecție a ocupării forței de muncă.

Sursă: indicatorii OCDE referitori la legislația de protecție a ocupării forței de muncă.

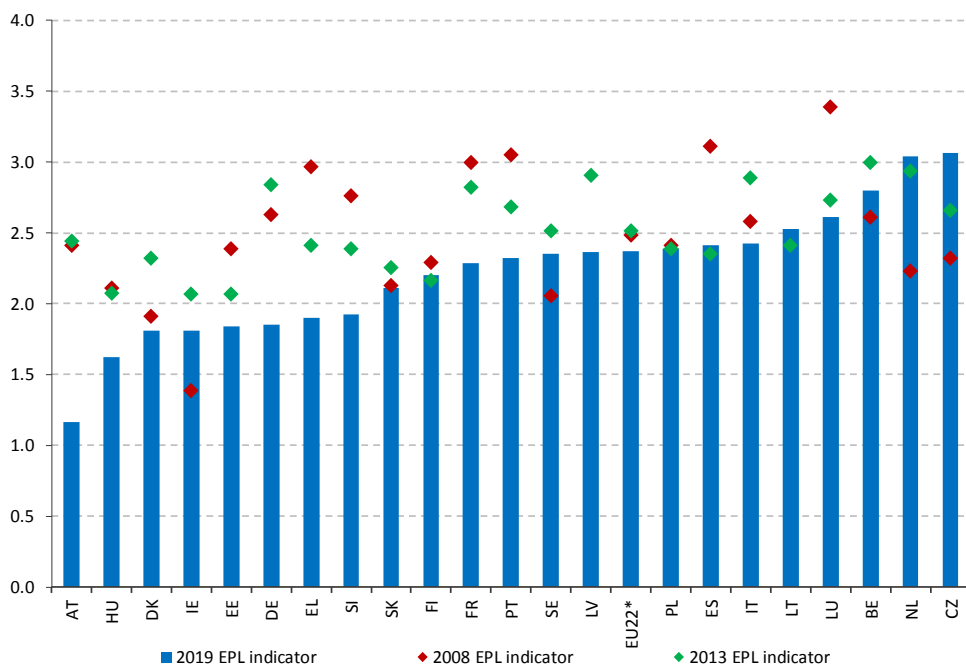
**Diferențele dintre contracte în ceea ce privește cerințele procedurale, costurile de angajare și de concediere și reglementările privind concedierile nelegale pot influența preferințele de angajare ale angajatorilor și siguranța locului de muncă pentru angajați.** Punctajul mediu <sup>167</sup> obținut de cele 22 de țări ale UE analizate în ceea ce privește cerințele procedurale este de 2, șase state membre (Austria, Ungaria, Danemarca, Grecia, Irlanda și Slovenia) obținând punctaje mai mici de 1,3 și alte trei (Slovacia, Cehia și Țările de Jos) obținând punctaje mai mari de 2,8. În ceea ce privește durata preavizului și cuantumul plății compensatorii, punctajul mediu obținut este relativ scăzut (1,9), cu o diferență de 2,5 puncte procentuale între valoarea cea mai ridicată (3,4 în Lituania) și cea mai scăzută (0,9 în Austria). Diferențele în ceea ce privește cadrul de reglementare al concedierilor nelegale sau al compensațiilor în caz de litigiu (și anume, costul asigurării respectării dispozițiilor privind concedierea nelegală prin intermediul plății compensatorii, în cazul în care o instanță consideră că o concediere este „nelegală”) pot, de asemenea, să afecteze modelele de angajare ale angajatorilor. Punctajul mediu în UE-22 în ceea ce privește asigurarea respectării dispozițiilor privind concedierea nelegală este de 3,1 – cu o diferență de 2,8 puncte procentuale între cele mai scăzute punctaje (obținute de Austria, Slovacia, Ungaria și Lituania) și cele mai mari punctaje (obținute de Finlanda, Belgia, Luxemburg, Italia și Grecia).

---

<sup>167</sup> Punctajul este media neponderată a valorilor raportate pentru cele 22 de state membre ale UE participante la analiza efectuată de OCDE pe baza indicatorilor referitori la protecția ocupării forței de muncă. Pentru fiecare an, indicatorii se referă la reglementarea în vigoare la 1 ianuarie. Pentru mai multe informații, a se vedea [www.oecd.org/employment/protectionanalysis](http://www.oecd.org/employment/protectionanalysis).

### Figura 49: În unele state membre, legislația de protecție a ocupării forței de muncă s-a schimbat în mod substanțial de-a lungul timpului

Indicatori OCDE: strictețea protecției ocupării forței de muncă, concedieri individuale și colective (contracte permanente), baza de date din 2019, 2013 și 2008



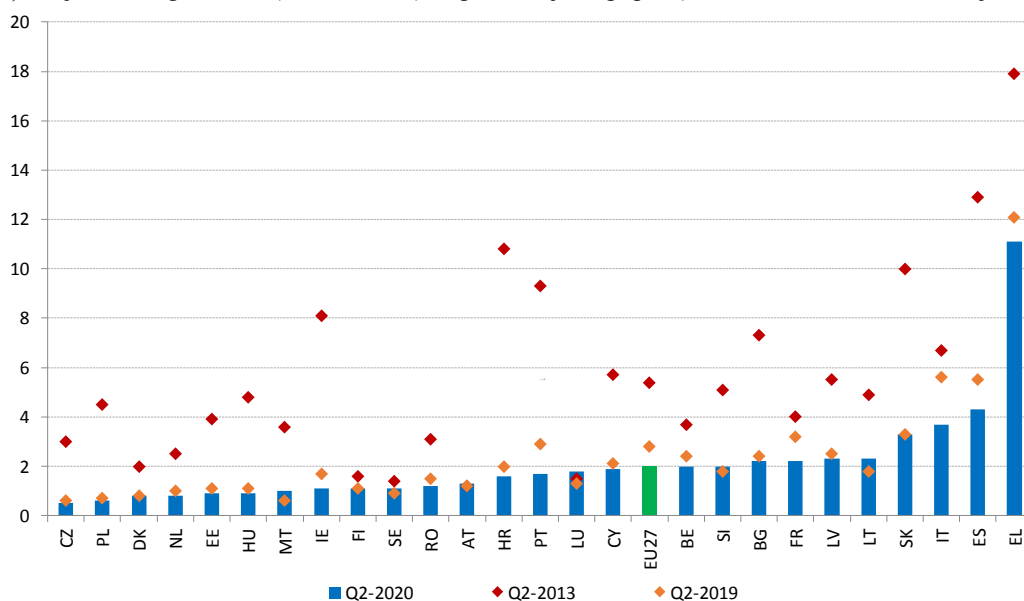
(\*) UE-22 se referă la punctajul mediu obținut de cele 22 de state membre analizate în baza de date a OCDE privind legislația de protecție a ocupării forței de muncă.

Sursă: Indicatorii OCDE referitori la legislația de protecție a ocupării forței de muncă publicați în 2009, 2014 și 2020. Notă: valorile din 2008 (publicate în 2009) referitoare la legislația de protecție a ocupării forței de muncă nu sunt disponibile pentru LV și LT.

**Strictețea legislației de protecție a ocupării forței de muncă în ceea ce privește contractele temporare a fost de asemenea adaptată de-a lungul timpului.** În general, indicatorul stricteții legislației de protecție a ocupării forței de muncă (și anume, strictețea reglementărilor referitoare la angajare) în cazul lucrătorilor cu contracte temporare a scăzut de la un punctaj de 1,85 în 2000 la 1,78 în 2008 (cu alte cuvinte, condițiile de angajare pe baza unor contracte temporare au devenit mai suple în perioada respectivă) și a crescut ulterior (de la 1,78 în 2008 la 1,84 în 2019), revenind aproape la nivelul din 2000. Există însă diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește strictețea protecției ocupării forței de muncă în cazul contractelor temporare, cu punctaje cuprinse între mai puțin de 1 în Irlanda, Suedia și Letonia și peste 3 în Estonia, Franța, Italia și Luxemburg. În ceea ce privește perioada 2000-2019, s-a înregistrat o reducere progresivă a punctajului general (adică un grad mai scăzut de strictețe) în Suedia, Germania, Portugalia, Grecia și Spania. În schimb, punctajul a crescut ușor (adică s-a înregistrat un grad mai ridicat de strictețe) în Slovacia, Polonia, Cehia și Ungaria.

**Figura 50: Deși în scădere, șomajul de lungă durată rămâne ridicat în unele țări din sudul și estul Europei**

Șomajul de lungă durată (15-74 de ani) ca procentaj din populația activă, date trimestriale ajustate sezonier



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Notă: nu sunt disponibile date trimestriale mai recente pentru DE.

**În ciuda îmbunătățirilor semnificative înregistrate în ultimii ani, frecvența șomajului de lungă durată rămâne ridicată în unele state membre.** În Figura 50 este ilustrată, pentru al doilea trimestru din anii aleși, rata șomajului de lungă durată (și anume, raportul dintre numărul de persoane șomere timp de peste un an și populația activă, ajustat sezonier, considerată a fi o bună variabilă proxy pentru eficacitatea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă) <sup>168</sup>. În UE-27 s-a înregistrat în medie o reducere constantă a ratelor șomajului de lungă durată în ultimii ani, de la 5,4 % în T2-2013 la 2,1 % în T2-2020 (sau, în valori anuale, de la 5,5 % în 2014 la 2,8 % în 2019). Cu toate acestea, rata șomajului de lungă durată continuă să varieze semnificativ de la un stat membru la altul, ratele din T2-2020 variind de la 0,5 % în Cehia, 0,6 % în Polonia sau 0,8 % în Țările de Jos la 3,8 % în Italia și 4,4 % în Spania. Încă câteva state membre prezintă cifre mai ridicate decât media UE (2 % în T2-2020), printre acestea numărându-se Slovacia (3,2 % în T2-2020), Franța (2,5 %), Lituania (2,4 %) și Letonia (2,3 %). Cifrele privind șomajul de lungă durată au cunoscut o evoluție ascendentă în ansamblu în T3-2020 în raport cu T2-2020 pentru aproape toate statele membre. În pofida acestei situații, îmbunătățirea înregistrată în T2-2020 în raport cu aceeași perioadă din anul precedent a fost substanțială (peste 1,2 puncte procentuale) în Italia, Spania și Portugalia. În schimb, în Lituania și Luxemburg, rata șomajului de lungă durată a crescut într-un mod vizibil (cu peste 0,5 puncte procentuale) în comparație cu T2-2019 (Figura 51). Rata șomajului de lungă durată prezintă mari disparități regionale (anexa 4). În șase state membre există cel puțin o regiune cu o rată a șomajului de lungă durată de peste 5 %.

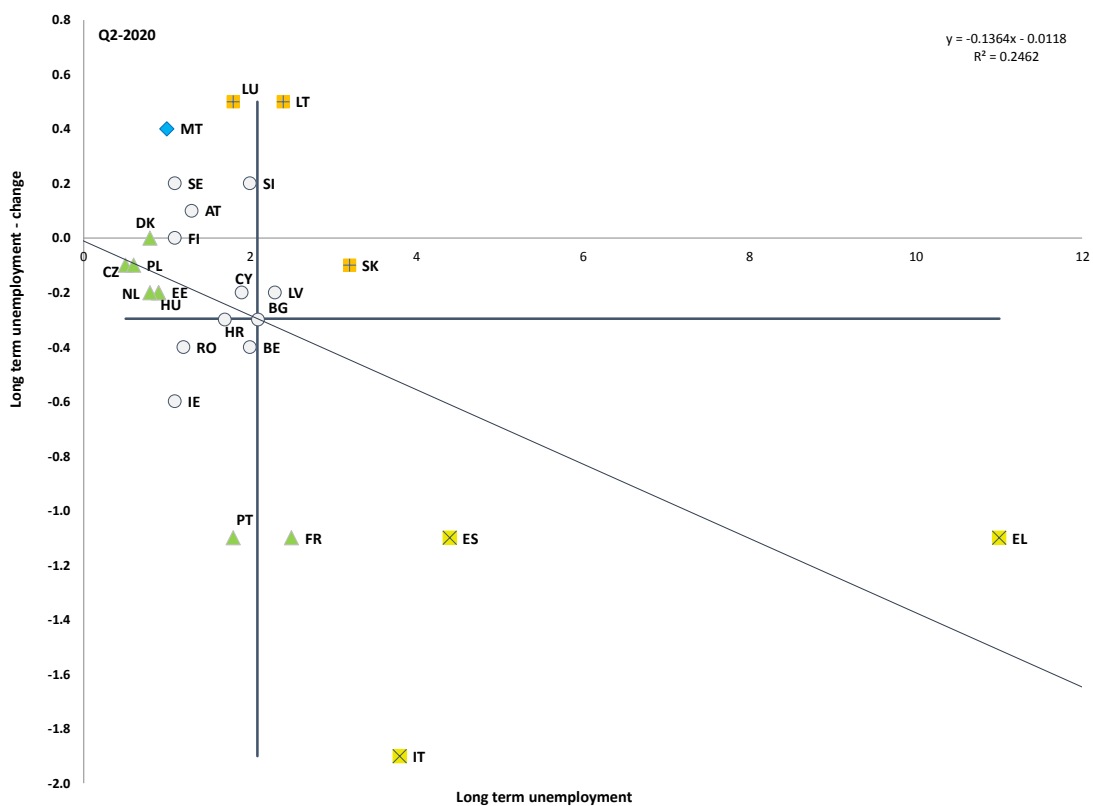
**Recomandarea Consiliului din 2016 privind integrarea șomerilor de lungă durată rămâne relevantă pentru politicile de care este nevoie în scopul atenuării efectelor perturbatoare ale crizei.** Se preconizează că șomajul de lungă durată va fi agravat de creșterea șomajului cauzată de pandemia de COVID-19, cu o întârziere (adică un an), iar calitatea sprijinului acordat acestui grup variază încă în mod semnificativ de la un stat membru la altul. Printre actualele politici active în domeniul pieței forței de muncă există posibilitatea de a se intensifica intervențiile de proximitate specifice, de a se îmbunătăți calitatea evaluărilor efectuate de serviciile publice de ocupare a forței de muncă și de a se consolida cooperarea cu angajatorii. Coordonarea dintre serviciile publice de ocupare a forței de muncă și serviciile sociale reprezintă, de asemenea, o provocare în unele țări, fiind cauzată deseori de capacitățile limitate, lipsa unei abordări strategice și lipsa unui angajament politic de asigurare a schimbărilor instituționale sau legislative.

---

<sup>168</sup> Comitetul pentru ocuparea forței de muncă a fost de acord ca rata șomajului de lungă durată să fie inclusă ca indicator principal în tabloul de bord social, în vederea monitorizării sprijinului activ pentru ocuparea forței de muncă.

### Figura 51: Provocările cu care se confruntă persoanele aflate în șomaj de lungă durată atunci când doresc să revină în câmpul muncii pot fi exacerbate de pandemie

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

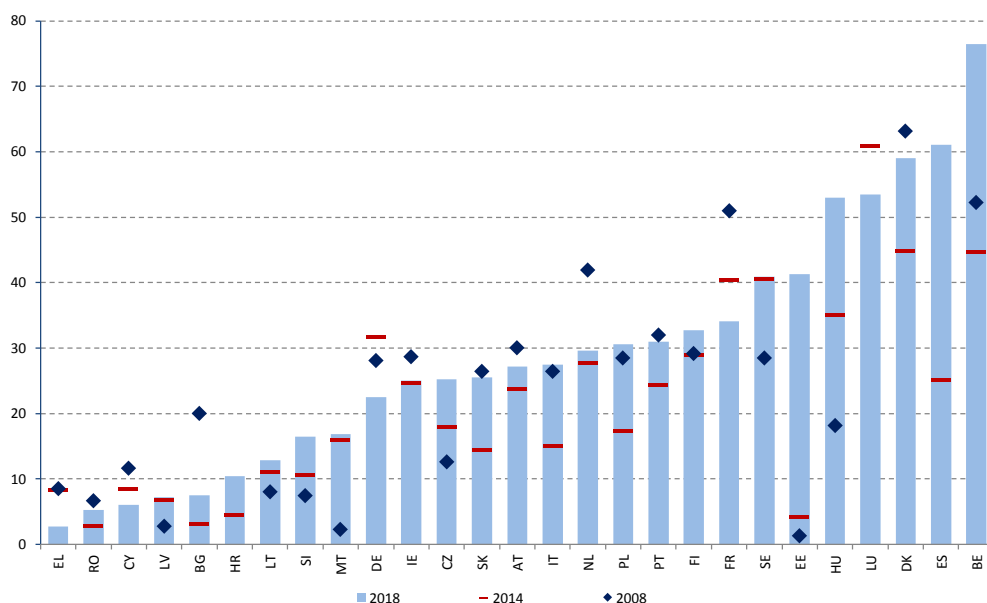


Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Perioada: nivelurile din 2020 și variațiile trimestriale în raport cu 2019. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă.

**Statele membre au intrat în criză cu rate diferite de participare la politicile active în domeniul pieței forței de muncă.** Există diferențe mari în ceea ce privește participarea la măsurile de activare, inclusiv în legătură cu proporția șomerilor de lungă durată din diferitele țări (a se vedea Figura 52) <sup>169</sup>. Din 2014, mai multe state membre (cum ar fi Lituania, Slovenia, Malta, Slovacia, Italia și Polonia) au înregistrat rate de participare sub 30 %, dar au cunoscut evoluții pozitive în ultimii ani. Pentru mai multe țări, inclusiv Grecia, România, Cipru, Letonia, Bulgaria și Croația, atât investițiile în politicile active în domeniul pieței forței de muncă, cât și participarea la acestea rămân scăzute în comparație cu media (cu rate de 10 % sau mai mici în ceea ce privește participarea și sub 0,2 % din PIB în ceea ce privește cheltuielile). În statele membre cu rate scăzute de participare înainte de criza sanitară, investițiile suplimentare și mai bine orientate în politici active în domeniul pieței forței de muncă ar putea să aducă pe toată lumea mai aproape de piața forței de muncă și să asigure o redresare favorabilă incluziunii.

**Figura 52: Există diferențe semnificative în ceea ce privește participarea la politicile active în domeniul pieței forței de muncă**

Participanții la politicile active în domeniul pieței forței de muncă (pe 100 de persoane care doresc să muncească)



Sursă: Baza de date LMP a Eurostat.

Notă: pentru CZ și EL sunt prezentate datele aferente anului 2017, în locul datelor aferente anului 2018.

<sup>169</sup> Totuși, acest indicator ar trebui interpretat cu prudență deoarece el 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, care au legătură cu procesul de colectare a datelor.

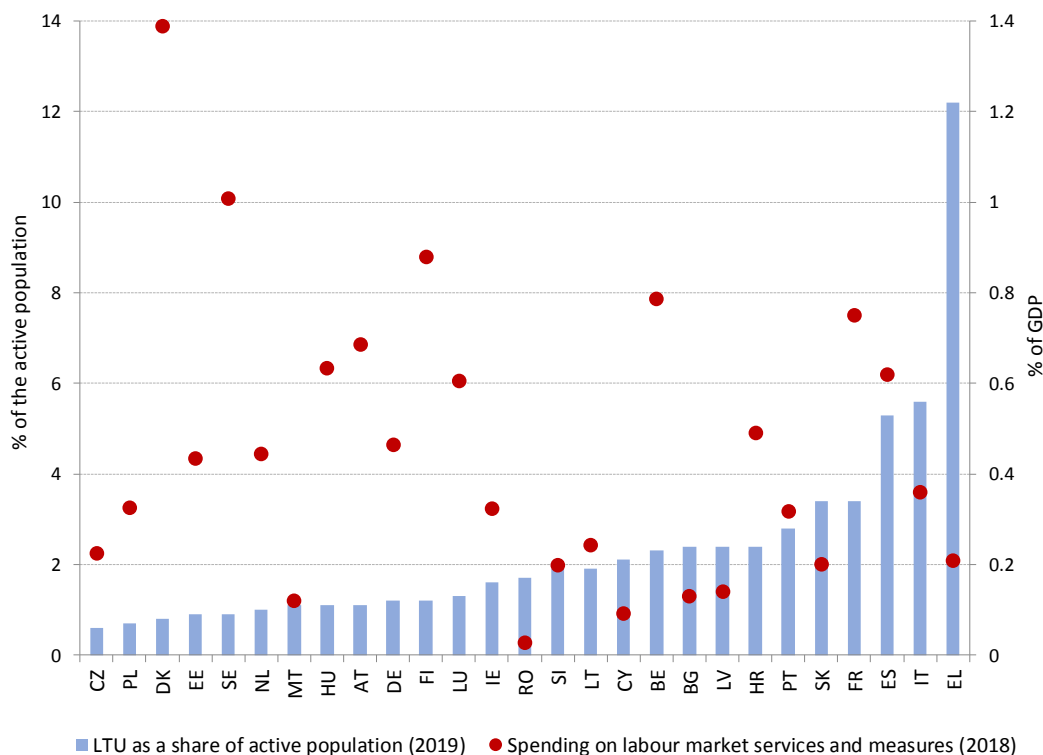
**Prin consolidarea legăturilor dintre politicile active în domeniul pieței forței de muncă și furnizarea de competențe, statele membre pot să mărească nivelul de eficacitate al reformelor pieței forței de muncă și să promoveze o redresare durabilă și favorabilă incluziunii.** Pentru a se asigura o creare de locuri de muncă durabilă și de înaltă calitate este necesar să se aplice cu succes politici active în domeniul pieței forței de muncă care să fie specifice și adaptabile, acordându-se o atenție deosebită investițiilor în recalificarea și perfecționarea persoanelor de toate vârstele. Se va sprijini astfel o redresare mai favorabilă incluziunii, în special pentru persoanele aflate în situații vulnerabile. Fondurile structurale și de investiții europene (fondurile ESI) au jucat un rol important în promovarea parteneriatelor care implică o gamă largă de actori și a mai multor schimburi de informații și bune practici în ceea ce privește politicile active în domeniul pieței forței de muncă. Statele membre pot de acum să utilizeze diverse instrumente, inclusiv noul Mecanism de redresare și reziliență <sup>170</sup>, pentru a promova dezvoltarea competențelor la toate nivelurile, în special în cadrul inițiativei emblematice „Recalificarea și perfecționarea”. O coordonare puternică și o definiție clară a obiectivelor avute în vedere, a reformelor, a investițiilor și a măsurilor de atingere a acestor obiective, precum și a diferitelor contribuții de finanțare, vor fi esențiale pentru o punere în aplicare eficace <sup>171</sup>.

---

<sup>170</sup> COM(2020) 408 final. *Propunere de regulament al Parlamentului European și al Consiliului de instituire a Mecanismului de redresare și reziliență*. Documentul este disponibil la adresa [https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=52020PC0408R%2802\\_%29&lang=ro&type=quick&qid=1614637450893](https://eur-lex.europa.eu/search.html?scope=EURLEX&text=52020PC0408R%2802_%29&lang=ro&type=quick&qid=1614637450893).

<sup>171</sup> COM(2020) 575 final. *Strategia anuală pentru 2021 privind creșterea durabilă*. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!DY66vx>.

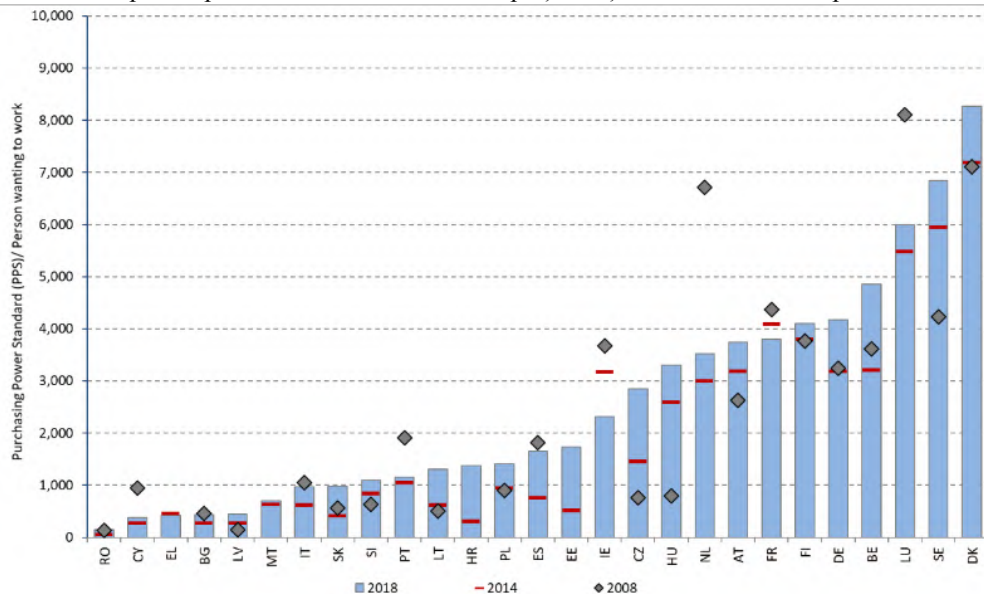
**Figura 53: Cheltuielile cu serviciile și măsurile de pe piața forței de muncă diferă în mod semnificativ de la un stat membru la altul, deseori fără legătură directă cu nivelurile șomajului**  
Cheltuielile pentru serviciile și măsurile de pe piața forței de muncă (2018) și proporția șomerilor de lungă durată (2019)



Sursă: baza de date LMP și LFS.

**Figura 54: Cheltuielile pentru serviciile și măsurile de pe piața forței de muncă s-au modificat semnificativ în timp în numeroase state membre**

Cheltuielile pentru politicile active în domeniul pieței forței de muncă în SPC/persoană care dorește să muncească

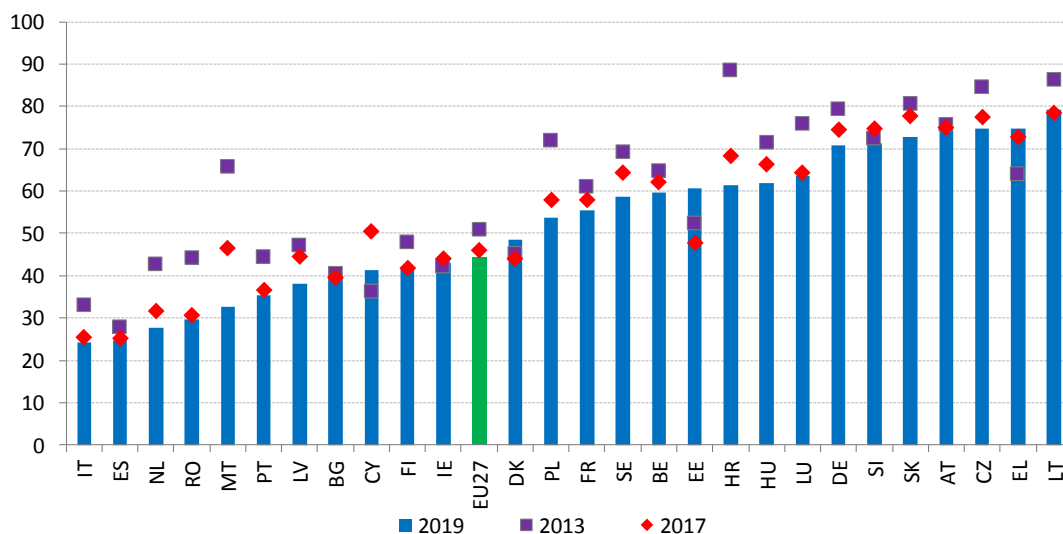


Sursă: baza de date LMP. Notă: pentru BG, DK și IT, cheltuielile pentru politicile active în domeniul pieței forței de muncă se referă la 2017.

**Serviciile publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) joacă un rol important în limitarea impactului crizei și în sprijinirea persoanelor care se confruntă cu obstacole în calea ocupării forței de muncă.** În Figura 55 este ilustrată proporția șomerilor care recurg la SPOFM pentru căutarea unui loc de muncă. În 2019 există diferențe semnificative între statele membre, cifrele variind de la 30 % în Italia, Spania, Țările de Jos și România la 75 % în Lituania, Grecia, Cehia, Austria, Slovacia, Slovenia și Germania. În UE-27, utilizarea SPOFM de către șomeri a înregistrat în medie o tendință descrescătoare, scăzând de la 50,8 % în 2013 la 44,2 % în 2019, deși unele state membre înregistrează creșteri semnificative în această perioadă (Grecia – 10,7 puncte procentuale, Estonia – 8,4 puncte procentuale, Cipru – 5 puncte procentuale și Danemarca – 3,3 puncte procentuale). Tinerii, persoanele cu slabă calificare și persoanele în vârstă aflate în căutarea unui loc de muncă continuă să fie supraprezentate în rândul persoanelor care solicită asistență din partea SPOFM și probabil această tendință se va menține ca urmare a crizei.

### Figura 55: Recurgerea la SPOFM în statele membre a variat în timp

Proporția persoanelor aflate în șomaj care recurg la serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru căutarea unui loc de muncă, cifrele aferente anilor 2013, 2017 și 2019



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă.

**Serviciile publice de ocupare a forței de muncă aplică metode suplimentare de lucru, pe lângă cele tradiționale, pentru a face față unei creșteri bruște a numărului de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă și pentru a sprijini tranziția acestora spre alte ocupații sau sectoare** <sup>172 173</sup>.

Nevoia furnizării de sprijin într-un context tot mai îndepărtat presupune investiții suplimentare în tehnologii moderne și platforme online, alături de dezvoltarea competențelor TIC pentru personal. De asemenea, pentru asigurarea unui răspuns adecvat și eficace la nevoile persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și ale angajatorilor, ar putea fi necesar să se extindă capacitatea în anumite servicii, pentru ca acestea să devină mai personalizate și mai eficiente. Alături de acordarea de asistență și consiliere pentru căutarea unui loc de muncă, îmbunătățirea instrumentelor de creare de profiluri pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă ar putea sprijini plasamentele prin faptul că ar permite o mai bună direcționare a serviciilor către anumite grupuri și nevoi individuale.

**Comportamentul de căutare a unui loc de muncă diferă de la un stat membru la altul.** În ceea ce privește căutarea unui loc de muncă, folosirea contactelor sociale (de exemplu, prieteni, rude și sindicate) este menționată în medie de 68,1 % dintre respondenții din UE-27, fiind urmată de trimiterea candidaturii direct către angajatori (56,6 %), asistența din partea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (44,2 %) și contactele cu oficiile de ocupare a forței de muncă din sectorul privat (21 %) (a se vedea Figura 56). La nivel național, nu se regăsesc tipare clare de substituție a unor metode de căutare a unui loc de muncă cu altele. Cu toate acestea, statele membre în care utilizarea serviciilor publice de ocupare a forței de muncă (SPOFM) este scăzută tind, de asemenea, să prezinte o utilizare mai frecventă a metodelor informale, cum ar fi contactele sociale sau candidaturile trimise direct angajatorilor. În medie, atunci când își caută de lucru, 21 % dintre persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă contactează agenții private de ocupare a forței de muncă, proporțiile variind între statele membre de la 2,3 % la 42,2 %. În ansamblu, eficacitatea asistenței acordate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă de către SPOFM a fost măsurată în mod tradițional luându-se în considerare factori precum capacitatea (în materie de cheltuieli și personal), gradul de integrare digitală și tehnologică și nivelul și amploarea parteneriatelor. Aceiași factori sunt în prezent esențiali pentru sprijinirea adaptării rapide a SPOFM, pentru ca acestea să poată face față perturbărilor legate de pandemie și nevoii unor servicii de corelare mai strânsă (OIM, 2020 <sup>174</sup>).

---

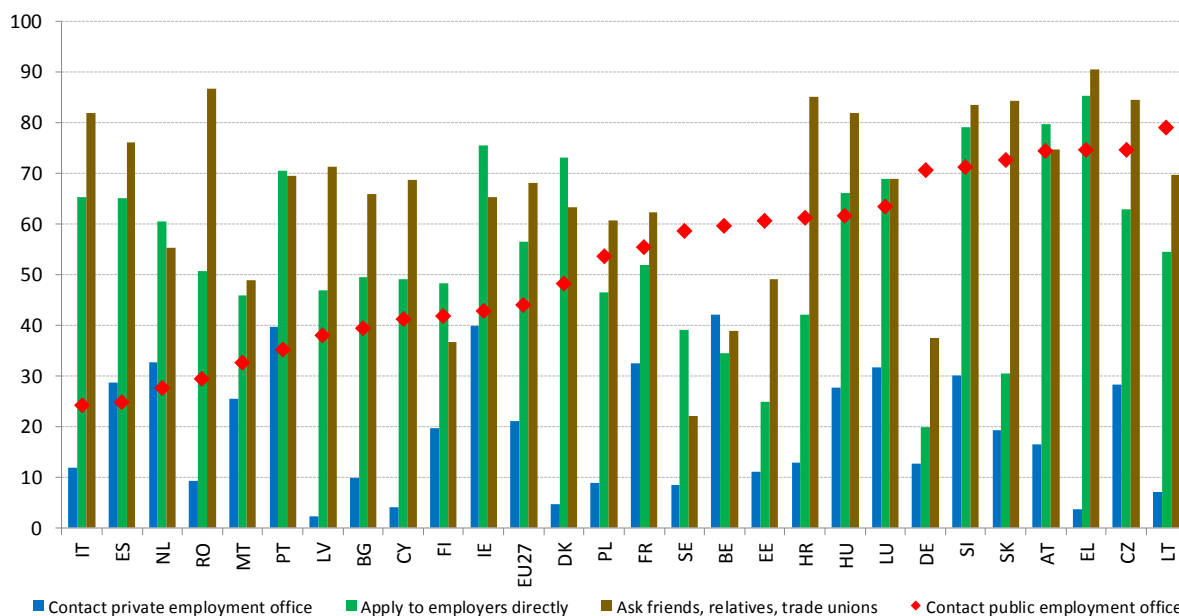
<sup>172</sup> OCDE, *Public employment services in the frontline for employees, jobseekers and employers* (Serviciile publice de ocupare a forței de muncă în prima linie pentru angajați, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și angajatori), 2020.

<sup>173</sup> Comisia Europeană, *PES measures and activities responding to COVID-19* (Măsuri și activități desfășurate de SPOFM ca răspuns la pandemia de COVID-19), Rețeaua SPOFM, studiu bazat pe o anchetă, iunie 2020.

<sup>174</sup> Avila, Z., & Mattozzi, G., *COVID-19: public employment services and labour market policy responses* (COVID-19: serviciile publice de ocupare a forței de muncă și răspunsurile în materie de politici pe piața forței de muncă), Organizația Internațională a Muncii, sinteză de politici a OIM, 2020.

## Figura 56: Utilizarea SPOFM la căutarea unui loc de muncă variază considerabil de la un stat membru la altul

Proporția persoanelor aflate în șomaj care recurg la anumite metode de căutare a unui loc de muncă (2019)



Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă.

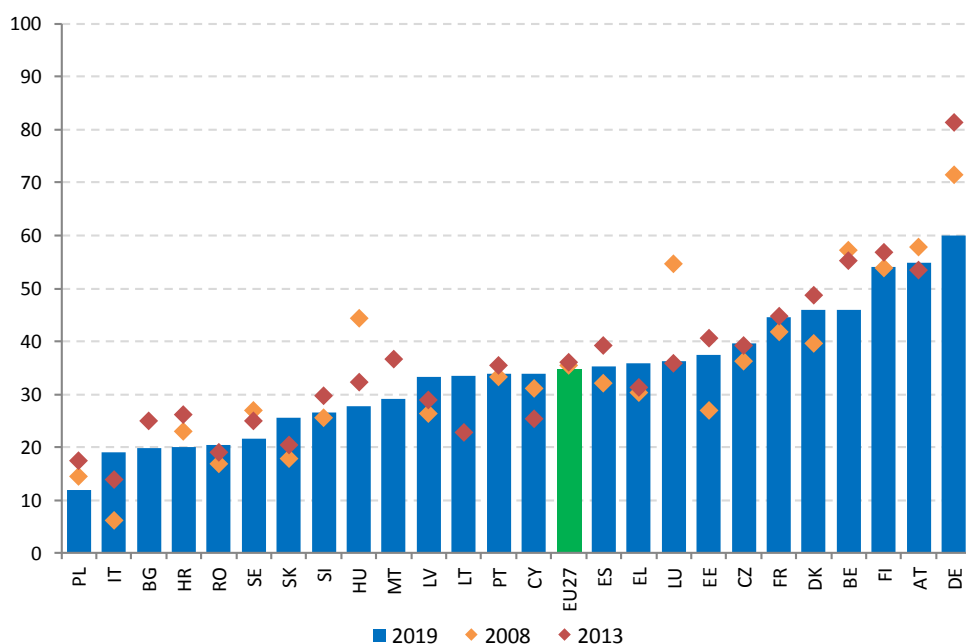
**Durata indemnizației, nivelul acesteia și eligibilitatea pentru aceasta sunt caracteristici ale sistemelor de indemnizații de șomaj care sunt esențiale pentru atenuarea impactului socioeconomic al crizei.** Furnizarea de indemnizații unor șomaj adecvate, cu o durată rezonabilă, accesibile tuturor lucrătorilor și însoțite de măsuri active eficiente în domeniul pieței forței de muncă este esențială pentru sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă în timpul tranzițiilor. În contextul actual, persoanele cu un istoric profesional scurt sau mai puțin continuu necesită o atenție deosebită, deoarece sunt adesea acoperite într-o mai mică măsură de sistemele de indemnizații de șomaj. Mai multe state membre au consolidat aceste sisteme în contextul crizei actuale. Analiza comparativă prezentată în raportul comun privind ocuparea forței de muncă se bazează pe cadrul de referință al indemnizațiilor de șomaj și al politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, astfel cum a fost convenit de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO). Această analiză rămâne, în ansamblu, valabilă. Prezenta secțiune conține o actualizare a exercițiului, în special a indicatorilor privind pârgurile de politici <sup>175</sup>.

<sup>175</sup> Pentru mai multe detalii, a se vedea Comisia Europeană, *Employment and Social developments in Europe* (Evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), raport trimestrial, iunie 2020, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

În medie, înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, aproximativ o treime dintre șomerii de scurtă durată beneficiau de indemnizații de șomaj în UE. Proporția șomerilor de scurtă durată (adică persoanele care s-au aflat în șomaj mai puțin de 12 luni) care primesc indemnizații de șomaj a rămas stabilă în ultimii ani, înregistrându-se puține variații în clasamentul țărilor (a se vedea Figura 56). Cele mai mari rate de acoperire (peste 50 %) sunt înregistrate în Germania, Austria și Finlanda, care sunt urmate de Belgia, Danemarca și Franța. La polul opus, cele mai scăzute rate de acoperire pot fi observate în Polonia (12 %), care este urmată de Italia și Croația, cu aproximativ 20 %. Aceste diferențe dintre țări pot fi explicate prin diferențe între modurile în care sunt concepute sistemele de indemnizații de șomaj, în special în ceea ce privește condițiile de eligibilitate, durata maximă, strictețea cerințelor privind căutarea unui loc de muncă și suprapunerile cu alte sisteme de protecție socială.

**Figura 57: Proporția șomerilor de scurtă durată care beneficiază de indemnizații de șomaj diferă semnificativ de la un stat membru la altul**

Șomerii de scurtă durată acoperiți de indemnizații de șomaj (15-64 de ani)

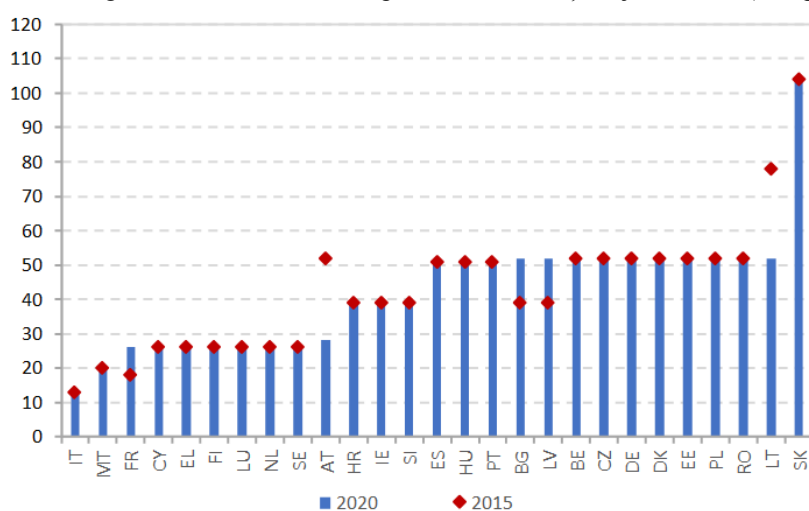


Sursă: Eurostat, Ancheta UE asupra forței de muncă. Notă: nu sunt disponibile date pentru IE și NL. Datele pentru BG și RO se referă la 2018.

În toate statele membre, cu excepția unuia, un an de încadrare în muncă este suficient pentru ca o persoană să poată beneficia de indemnizația aferentă asigurărilor pentru șomaj, dar acestei cerințe îi corespund perioade foarte diferite de drept la șomaj. Un parametru esențial pentru stabilirea eligibilității este perioada minimă de cotizare necesară pentru ca lucrătorii să aibă dreptul la indemnizații de șomaj. În aproape jumătate dintre statele membre, o persoană trebuie să fi fost încadrată în muncă timp de un an pentru a putea beneficia de o indemnizație de șomaj (Figura 58). Numai în Slovacia cerința este mai mare (doi ani de încadrare în muncă în ultimii patru ani). În celelalte țări, perioada minimă necesară este fie de șase, fie de nouă luni. Cea mai mică perioadă este prevăzută în Italia, unde 13 săptămâni de încadrare în muncă sunt suficiente pentru ca o persoană să poată beneficia de indemnizații. Unui istoric de contribuții atât de scurt îi corespunde însă un drept la șomaj de 6,5 săptămâni (întrucât durata indemnizațiilor este egală cu 50 % din istoricul de contribuții și este plafonată la doi ani). Perioadele mai scurte de drept la șomaj permit un acces mai ușor la indemnizațiile de șomaj pentru lucrătorii care au cariere scurte sau discontinue, însă ar putea totodată să promoveze rotația inutilă a lucrătorilor (adică mobilitatea excesivă). Astfel cum se arată în Figura 59, lucrătorii concediați după un an de muncă au dreptul la indemnizații pentru durate foarte diferite, în funcție de țară. În majoritatea statelor membre, se pot solicita indemnizații pentru cel mult șase luni. Durata este de exact 12 luni în Grecia și Luxemburg și mai mare de un an în Belgia, Danemarca și Franța. În afară de Slovacia (unde o persoană cu un istoric de contribuții de un an nu are dreptul la șomaj), durata cea mai scurtă (de numai cinci săptămâni) este cea din Ungaria.

**Figura 58: În aproape jumătate din statele membre, stagiul de cotizare necesar pentru acordarea indemnizației de șomaj este de un an (52 de săptămâni)**

Durata stagiului de cotizare necesar pentru acordarea șomajului, 2020 (în săptămâni)



Sursă: baza de date a Sistemului de informare reciprocă privind protecția socială (MISSOC, *Mutual Information System on Social Protection*), ianuarie 2015 și ianuarie 2020. Notă: în MT, criteriile minime de eligibilitate sunt 50 de săptămâni de contribuții plătite dintre care cel puțin 20 trebuie să fi fost plătite sau creditate în ultimii doi ani calendaristici; în IE, cel puțin 104 contribuții săptămânale trebuie să fi fost plătite de la începerea activității persoanei. Graficul nu reflectă modificările stagiilor de cotizare necesare intervenite după ianuarie 2020.

**Adecvarea indemnizațiilor de șomaj variază semnificativ între statele membre.** Ratele de înlocuire nete valabile la începutul perioadei de șomaj neîntrerupte <sup>176</sup> pentru persoanele cu salarii scăzute (și anume câștiguri salariale anterioare de 67 % din salariul mediu), care se numără, în general, printre principalii beneficiari ai indemnizațiilor de șomaj, variază de la sub 20 % în Ungaria la 90 % în Belgia, în majoritatea țărilor variind între 60 % și 80 % (a se vedea Figura 60). Sprijinul pentru venit acordat (în diferite perioade de șomaj neîntrerupte) scade, în general, în timp, ca urmare a faptului că indemnizațiile devin mai puțin generoase în timp sau ca urmare a tranziției de la indemnizațiile aferente asigurărilor pentru șomaj la sistemele de asistență în șomaj. Din acest motiv, ratele de înlocuire nete sunt, în general, mai ridicate în a doua lună a șomajului decât în a 12-a lună <sup>177</sup>. Cinci state membre (Cipru, Țările de Jos, Italia, Portugalia și Bulgaria) prezintă cele mai mari diferențe între ratele de înlocuire nete din a doua lună și cele din a 12-a lună.

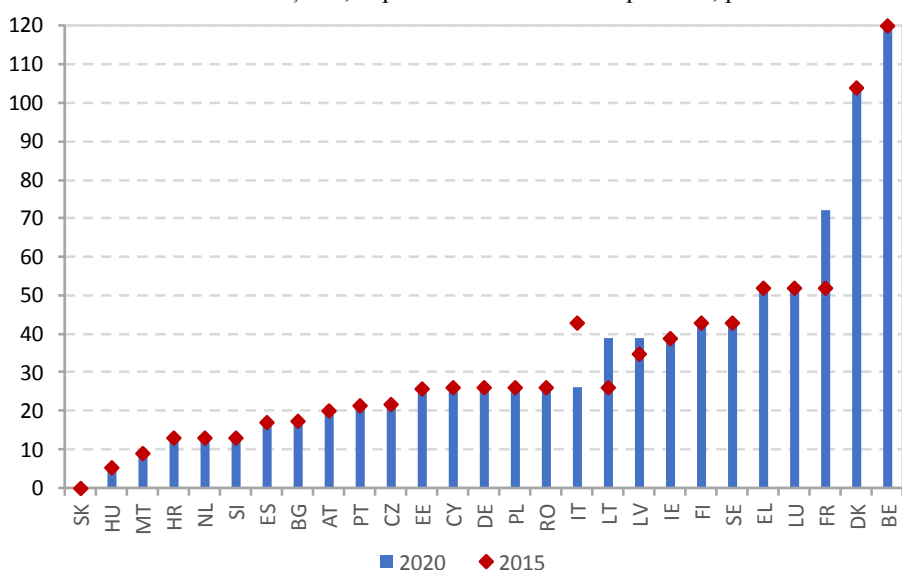
---

<sup>176</sup> Ratele de înlocuire nete oferă indicii cu privire la caracterul adecvat al funcției de înlocuire a venitului pe care o au indemnizațiile aferente asigurărilor pentru șomaj. Rate de înlocuire netă este definită, de obicei, ca raportul dintre veniturile nete obținute de o persoană care nu muncește (în principal, indemnizațiile de șomaj, dacă este în șomaj, sau prestațiile acordate în funcție de resurse, dacă se află în asistență socială) și veniturile nete obținute de aceasta când muncește.

<sup>177</sup> Malta este singurul caz în care ratele de înlocuire nete sunt mai ridicate în a 12-a lună de șomaj decât în a doua, ceea ce se datorează faptului că asistența de șomaj (singura la care au acces persoanele după 12 luni de șomaj) este mai mare decât indemnizația aferentă asigurărilor pentru șomaj.

**Figura 59: Durata indemnizațiilor de șomaj (pentru un lucrător cu un istoric de contribuții de un an) variază semnificativ în UE**

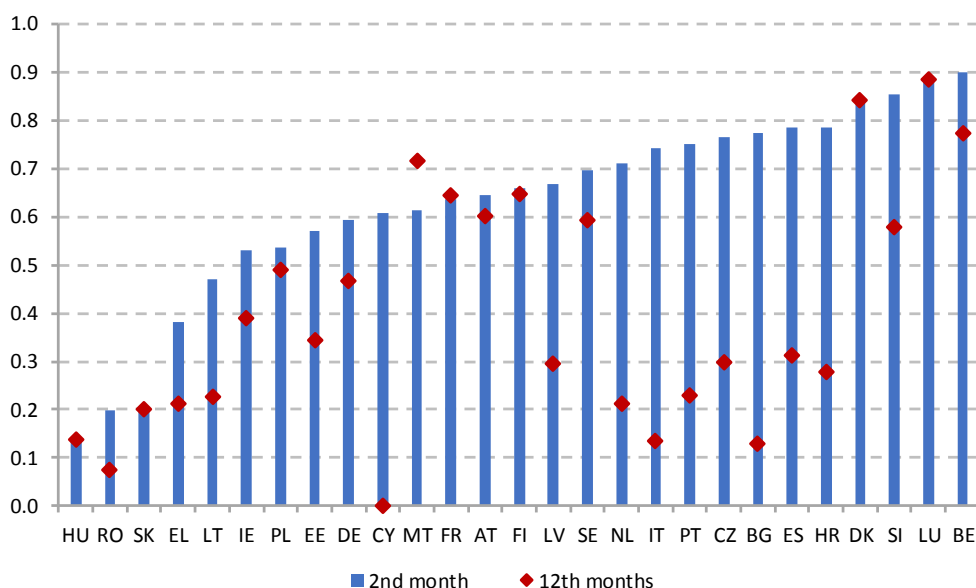
Durata maximă a indemnizațiilor, exprimată în număr de săptămâni, pentru un istoric profesional de un an, 2015 și 2020



Sursă: baza de date MISSOC, ianuarie 2015 și ianuarie 2020. Notă: în BE nu există nicio limită în privința perioadei de acordare a indemnizațiilor. În CY, săptămânile sunt calculate pe baza a 6 zile de muncă pe săptămână. În IE, indemnizația este plătită timp de 39 de săptămâni (234 de zile) numai persoanelor cu 260 sau mai multe contribuții săptămânale la asigurări sociale plătite. În SK nu beneficiază de indemnizații de șomaj persoanele cu o vechime de un an (sunt necesari cel puțin 2 ani de contribuții la asigurările de șomaj în ultimii 4 ani). În PL, perioada variază în funcție de nivelul ratei șomajului din regiune în comparație cu media națională. Graficul nu reflectă modificările perioadelor intervenite după ianuarie 2020. Pentru IT, datele prezentate pentru 2015 sunt anterioare adoptării, în mai 2015, a noilor acte legislative privind indemnizațiile de șomaj.

**Figura 60: Se constată disparități mari în rândul statelor membre UE în ceea ce privește nivelurile indemnizațiilor**

Rata de înlocuire netă la 67 % din salariul mediu, în a doua și a 12-a lună de șomaj (2019)



Sursă: Comisia Europeană, pe baza modelului impozite-prestații al OCDE.

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

**Înainte de pandemie, mobilitatea în interiorul UE a continuat într-o tendință ascendentă.** În 2019, 7,3 milioane de cetățeni ai UE (cu excepția Regatului Unit) cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani erau activi într-un alt stat membru decât țara lor de cetățenie. Pe lângă aceștia, în UE-27 aproximativ 7 milioane de persoane se mutaseră într-o altă țară fără să fie activi (de exemplu, membri inactivi ai familiei, studenți și pensionari). În 2019, aproximativ 1,9 milioane (împreună cu țările AELS) treceau frontiera pentru a merge la lucru și aproximativ 3 milioane de lucrători erau înregistrați ca fiind detașați. La această mobilitate în interiorul UE se adăugau 17 milioane de resortisanți ai țărilor terțe care își stabiliseră reședința în UE. Toate aceste persoane reprezentau împreună aproximativ 10 % din populația UE. Odată cu izbucnirea pandemiei de COVID-19 au apărut o serie de aspecte legate de exercitarea liberei circulații a lucrătorilor. Lucrătorii transfrontalieri și lucrătorii mobili pe termen scurt, cum ar fi lucrătorii sezonieri și lucrătorii detașați, au fost printre cei mai afectați. Comisia Europeană a oferit orientări și sfaturi practice pentru a asigura faptul că lucrătorii mobili din UE, în special cei cu ocupații esențiale, pot ajunge la locul lor de muncă <sup>178</sup>. Statele membre ar trebui să facă schimb de informații și să stabilească proceduri specifice de asigurare a trecerii fără probleme a lucrătorilor mobili pe termen scurt (de exemplu, lucrătorii sezonieri), pentru a răspunde mai bine la deficitul de forță de muncă și la nevoile generate de criză. În plus, ar trebui îmbunătățită furnizarea de informații în domeniul legislației muncii și al securității sociale către lucrătorii transfrontalieri și lucrătorii mobili pe termen scurt; de asemenea, statele membre și autoritățile regionale ar trebui să reducă obstacolele juridice și administrative.

**O parte semnificativă a cursanților din UE sunt mobili.** Învățarea fără frontiere contribuie la dezvoltarea personală și educațională a cursanților, cât și la dezvoltarea contextelor educaționale în care are loc învățarea. În 2018, dintre absolvenții de învățământ superior din UE 13,5 % erau mobili (adică studiau în străinătate, parțial sau integral). Cele mai ridicate rate de mobilitate externă a absolvenților de învățământ terțiar se înregistrează în Cipru, Germania, Finlanda, Luxemburg și Țările de Jos. În 2018, cele mai mari proporții ale absolvenților mobili veniți din alte țări s-au înregistrat în Luxemburg (24,2 %), Țările de Jos (18,8 %), Austria (16,0 %) și Danemarca (15,1 %).

---

<sup>178</sup> C/2020/2051. Comunicarea Comisiei „Orientări privind exercitarea liberei circulații a lucrătorilor pe perioada epidemiei de COVID-19” (2020/C 102 I/03).

**Dialogul social este un element esențial al relațiilor sectoriale și un element important de promovare a redresării și a rezilienței sociale.** Acesta cuprinde toate negocierile și consultările dintre asociațiile angajatorilor și ale lucrătorilor și reprezentanții guvernului, sprijinind un mediu de lucru sigur, condiții de muncă echitabile și piețe ale forței de muncă reziliente. Dialogul social prompt și eficient este esențial pentru consolidarea spiritului de răspundere națională pentru reforme și pentru asigurarea succesului durabil al acestora. Atât în orientarea 7 privind ocuparea forței de muncă, cât și în Pilonul european al drepturilor sociale se subliniază importanța asigurării unei implicări suficiente a partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a reformelor și a politicilor relevante.

**În concordanță cu practicile naționale, statele membre pot sprijini dialogul social și prin mărirea capacităților operaționale ale partenerilor sociali.** După cum s-a indicat în ultimul raport comun privind ocuparea forței de muncă, numărul de membri ai sindicatelor a scăzut, în medie, în toată Europa în ultimii ani. Cu toate acestea, densitatea sindicatelor nu este singura indicație a capacității sindicatelor de a mobiliza lucrătorii. Aspecte precum acoperirea oferită de negocierile colective <sup>179</sup> (și anume proporția angajaților acoperiți de contracte de muncă cu negocierea colectivă a salariilor, cu excepția sectoarelor sau ocupațiilor care nu au dreptul să negocieze) și nivelul acestora în peisajul sindical pot juca, de asemenea, un rol. Deși acoperirea oferită de negocierile colective a scăzut în ultimele decenii <sup>180</sup>, acestea rămân o instituție esențială pe piața forței de muncă pentru stabilirea salariilor la toate nivelurile în unele state membre. Prin propunerea Comisiei privind salariile minime adecvate [2020/0310 (COD)] se urmărește promovarea negocierilor colective privind salariile în toate statele membre.

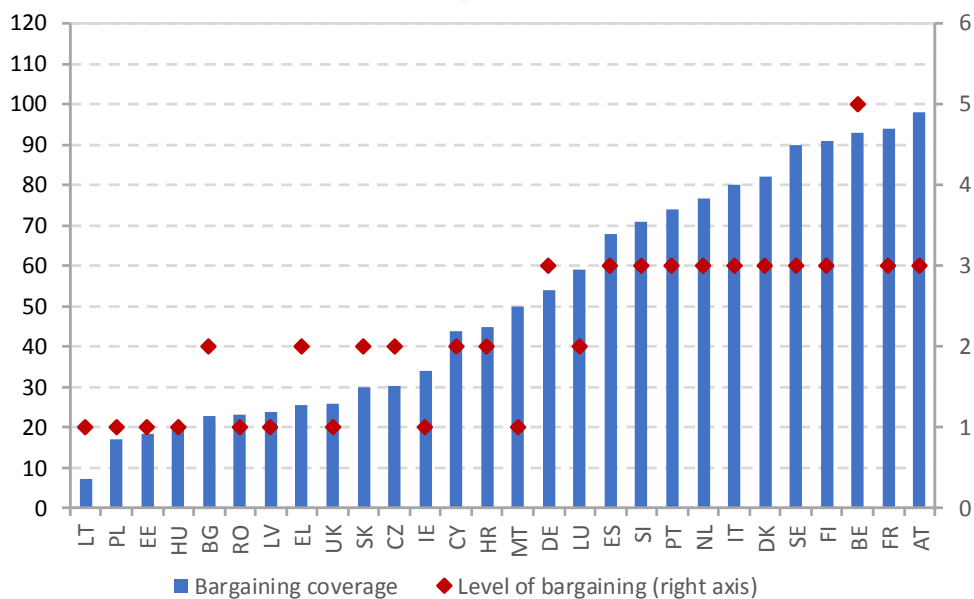
---

<sup>179</sup> Acoperirea oferită de negocierile colective se numără printre indicatorii care ar putea descrie cel mai bine prevalența negocierilor colective într-un stat membru. Cu toate acestea, ea prezintă o serie de dezavantaje importante din punct de vedere statistic și conceptual, care îi limitează reprezentativitatea și comparabilitatea, în special în ceea ce privește analiza funcționalității sale. Diferitele dimensiuni prezente în negocierile colective necesită un studiu precis al cadrului funcțional și al indicatorilor existenți, pentru a se putea evalua rezultatele economice și sociale ale acestora.

<sup>180</sup> Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review* (Raportul privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), septembrie 2020, Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

**Figura 61: Acoperirea oferită de negocierile colective și nivelul acestora diferă de la un stat membru la altul**

Acoperirea oferită de negocierile colective și nivelul acestora (cel mai recent an actualizat)



Sursă: baza de date privind caracteristicile instituționale ale sindicatelor, stabilirea salariilor, intervenția statului și pactele sociale (ICTWSS). S-a utilizat sursa care conține date mai recente pentru fiecare stat membru. Notă: anii pentru care sunt disponibile date: 2018 pentru AT, DE, FR, IT, LT și NL; 2017 pentru ES, HR, HU, IE și LU; 2016 pentru BE, BG, CY, CZ, DK, EL, FI, MT, PT, RO, SE și SI; 2015 pentru EE și PL. Nivel dominant de negociere: 5 = predominant la nivel central sau intersectorial și există norme sau meserii obligatorii stabilite la nivel central care trebuie respectate prin acorduri negociate la niveluri inferioare; 4 = intermediar sau alternativ între negocieri la nivel central și la nivel de industrie; 3 = predominant la nivel de sector sau industrie; 2 = intermediar sau alternativ între negocieri la nivel de sector sau la nivel de întreprindere; 1 = predominant la nivel local sau la nivel de întreprindere. Date pentru anul 2018, cu excepția: 2017 pentru DE, SE, SI și SK.

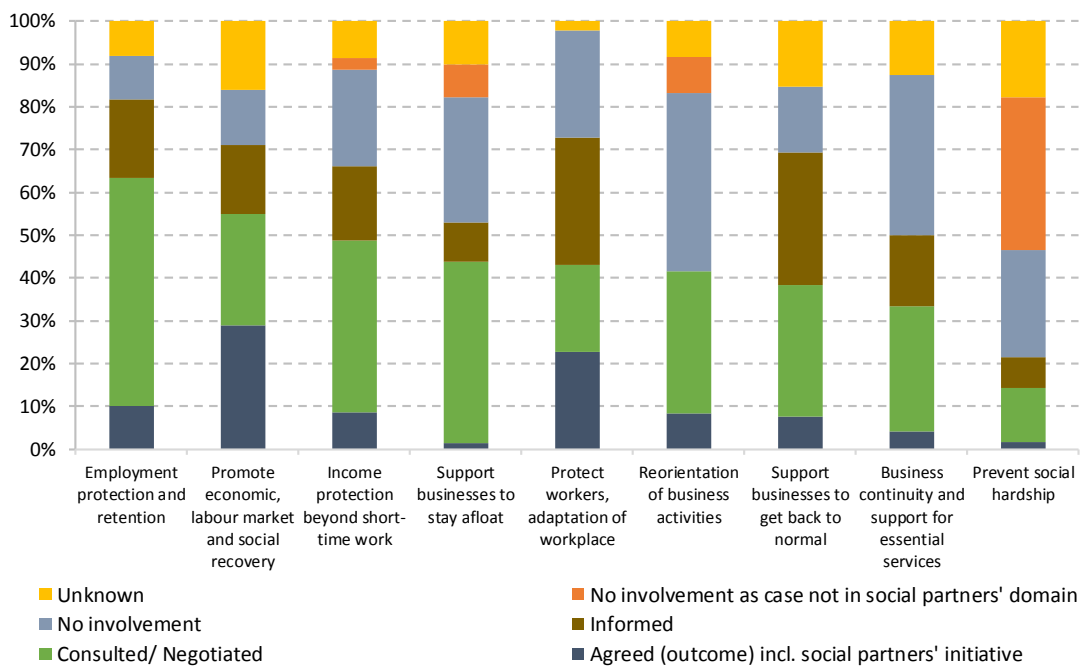
**Partenerii sociali pot contribui în mod semnificativ la inițiativele planificate de guverne pentru a atenua o încetare bruscă a activității economice sau pentru a ține seama de noile evoluții tehnologice.** Ei joacă un rol esențial în governanța raporturilor de muncă și pot contribui la sprijinirea unei piețe a forței de muncă în tranziție care să fie durabilă și echitabilă. Dialogul social a fost un cadru important pentru negocierea răspunsului socioeconomic imediat la criza provocată de pandemia de COVID-19, inclusiv a unor măsuri de protecție a sănătății, a veniturilor și a locurilor de muncă ale personalului din prima linie și ale personalului care ocupă funcții esențiale. Partenerii sociali pot negocia, de asemenea, adaptări rapide ale acordurilor existente, cum ar fi extinderea programelor de șomaj parțial sau simplificarea procedurilor de promovare a telemuncii și, în sens mai larg, a muncii mobile bazate pe TIC. Potrivit Eurofound <sup>181</sup>, în aproximativ 40 % din cazurile înregistrate în care guvernul a adoptat dispoziții juridice sau a elaborat alte texte fără caracter obligatoriu ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19 între aprilie și octombrie 2020 au fost „implicați” partenerii sociali (adică au fost consultați, au negociat sau, în cele din urmă, au fost de acord cu măsura în chestiune). În Figura 62 este ilustrat modul în care această implicare variază în funcție de domeniul tematic. Partenerii sociali au fost implicați în principal în acțiuni legate de protecția și păstrarea ocupării forței de muncă, printre care se numără în principal programele de șomaj parțial și alte sisteme de protecție a veniturilor. Implicarea lor a fost importantă, de asemenea, în măsurile de promovare a redresării, inclusiv în ceea ce privește protecția veniturilor în afara programului de șomaj parțial și a sprijinului acordat întreprinderilor. Cel mai scăzut grad de implicare a fost raportat în cazul măsurilor de sprijinire a continuității activității și de prevenire a dificultăților sociale.

---

<sup>181</sup> În baza de date special prevăzută pentru monitorizarea politicilor legate de COVID-19 din UE, intitulată *COVID-19 EU Policy Watch*, Eurofound inventariază măsurile de politică, acordurile colective și practicile comerciale aplicate de guverne, parteneri sociali și alți actori pentru amortizarea efectelor socioeconomice ale crizei. Până la 8 octombrie 2020, baza de date conținea în total 564 de cazuri legate de legislație sau texte fără caracter obligatoriu considerate a fi de domeniul partenerilor sociali.

## Figura 62: Implicarea partenerilor sociali diferă în funcție de domeniul tematic

Forma de implicare a partenerilor sociali în elaborarea măsurilor de politică ca răspuns la criză



Sursă: Eurofound, baza de date *COVID-19 EU Policy Watch*, 2020.

**În ciuda progreselor recente înregistrate în UE, se poate mări și mai mult gradul de implicare a partenerilor sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor și a reformelor.** Criza provocată de pandemia de COVID-19 a pus presiune pe procedurile politice și legislative de luare a deciziilor din majoritatea statelor membre. Într-un context fără precedent, multe state membre au adoptat măsuri extraordinare de urgență sau au adoptat proceduri legislative accelerate, care nu au presupus întotdeauna participarea partenerilor sociali. În unele state membre unde nivelul de implicare a partenerilor sociali este de obicei scăzut, și anume Ungaria, Polonia și România, au fost raportate unele semne de intensificare a consultării partenerilor sociali. Cu toate acestea, există în continuare provocări structurale semnificative în ceea ce privește funcționarea dialogului social din punct de vedere operațional. Progresele generale și provocările existente au fost analizate și evaluate de Comitetul pentru ocuparea forței de muncă în toamna anului 2018 și în toamna anului 2019. Recomandările specifice fiecărei țări pentru 2020 au evidențiat o lipsă de implicare a partenerilor sociali în cele trei state membre menționate anterior. Pentru a garanta că redresarea promovează locuri de muncă de înaltă calitate, precum și condiții de muncă sigure și echitabile, este esențial ca statele membre să se angajeze într-un amplu dialog în materie de politici cu partenerii sociali, inclusiv pentru elaborarea și punerea în aplicare a planurilor de redresare și reziliență <sup>182</sup>.

**Consultarea cu organizațiile societății civile poate oferi informații valoroase și sprijin pentru conceperea și punerea în aplicare a politicilor.** Organizațiile societății civile s-au aflat în fruntea măsurilor de atenuare a impactului pandemiei în Europa. De exemplu, ele au acționat adesea ca rețea de sprijin pentru furnizarea de servicii sociale și de îngrijire în statele membre. După cum s-a subliniat în orientările revizuite privind ocuparea forței de muncă, adoptate în octombrie 2020 <sup>183</sup>, în funcție de ce este necesar și pe baza practicilor naționale existente, statele membre ar trebui să țină seama de experiența în materie de chestiuni sociale și de ocupare a forței de muncă a organizațiilor relevante ale societății civile. Organizațiile societății civile pot juca un rol esențial în realizarea promptă și responsabilă a unor măsuri, reforme și investiții de natură excepțională, în sprijinul redresării și rezilienței sociale. Eforturile depuse pentru ca redresarea să fie mai favorabilă incluziunii și mai durabilă depind, de asemenea, de angajamentul autorităților naționale și al organizațiilor societății civile și de cooperarea dintre acestea.

---

<sup>182</sup> COM(2020) 575 final. *Strategia anuală pentru 2021 privind creșterea durabilă*.

<sup>183</sup> Decizia (UE) 2020/1512 a Consiliului din 13 octombrie 2020 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

### 3.3.2 Măsuri luate de statele membre

**Evoluțiile recente de pe piața forței de muncă au determinat unele state membre să adapteze condițiile de muncă, cu un accent deosebit pe protejarea lucrătorilor vulnerabili.** În martie 2020, Spania a introdus o interdicție temporară a concedierilor obiective și suspendarea contractelor temporare care intrau sub incidența unui program de șomaj parțial, astfel încât angajații afectați să nu se confrunte cu situația că le expiră contractele în timpul restricțiilor de muncă. Italia a adoptat o măsură de interzicere a concedierii lucrătorilor în cursul unei perioade de 5 luni, începând cu 23 februarie 2020. Belgia a introdus o măsură temporară prin care sunt autorizate contractele consecutive cu durată determinată scurtă în sectoare esențiale pentru o perioadă de cel mult 3 luni. În plus, pentru a reduce deficitul de forță de muncă în sectoarele cu o cotă semnificativă de muncă a studenților, guvernul belgian a introdus o derogare temporară de la numărul maxim de ore de muncă pentru studenți (475 pe an) până la sfârșitul anului 2020. Ca urmare a Legii de urgență emise în martie 2020, Finlanda a extins perioada de preaviz pentru concedierile individuale în cazul tuturor lucrătorilor din sectoarele serviciilor medicale și sociale, inclusiv serviciile de salvare și de urgență, pentru a face față eventualelor deficite de forță de muncă din sectoarele esențiale și de salvare a vieții. În cadrul unei ample reforme de abordare a provocărilor structurale, Portugalia a adoptat, în 2019, măsuri prin care asigură drepturile lucrătorilor temporari la compensații pentru încetarea contractului și măsuri special concepute pentru contractele de foarte scurtă durată (de exemplu, prelungirea duratei maxime de la 15 la 35 de zile) și contractele intermitente (de exemplu, reducerea de la 6 la 5 luni a perioadei minime). O măsură suplimentară, „CONVERTE +”, sprijină transformarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată în contracte permanente prin furnizarea de asistență financiară către angajatori (egală cu o sumă de 4 ori mai mare decât salariul net al contractului cu durată nedeterminată, până la o limită de 439 EUR). O majorare de 10 % este inclusă în cazul în care transformarea are loc în teritorii dezavantajate din punct de vedere economic sau vizează persoane în situații vulnerabile, inclusiv persoane cu handicap.

**Alte state membre propun reglementări noi sau modificate privind timpul de lucru, pentru a răspunde la provocările existente, noi și în curs de apariție pe piața forței de muncă.** În Finlanda, a fost adoptată o derogare temporară, valabilă în perioada martie-iunie 2020, pentru a se obține consimțământul angajaților în vederea efectuării de ore suplimentare, a se asigura perioade de repaus regulate și a se respecta drepturile la concediu anual pentru toți lucrătorii din sectoarele serviciilor medicale și sociale, inclusiv pentru lucrătorii din centrele de intervenție în caz de urgență. În martie 2020, Spania a adoptat o măsură temporară prin care acorda prioritate regimurilor de telemuncă și dreptului de adaptare sau de reducere a timpului de lucru ca urmare a impactului pandemiei. În aprilie 2020, Franța a adoptat o serie de amendamente la legea muncii pentru funcționarii publici (cu excepția cadrelor didactice), în scopul de a alinia condițiile de muncă (și anume, programul de lucru, munca de acasă, concediul plătit și zilele de odihnă) la cele stabilite pentru angajații din sectorul privat. Ungaria a adoptat un decret prin care permitea mai multă flexibilitate în ceea ce privește timpul de lucru și organizarea. Belgia și-a actualizat temporar legislația de protecție a ocupării forței de muncă, în vederea măririi numărului de zile de muncă sezonieră și a facilitării detașării temporare a lucrătorilor permanenți din alte întreprinderi către angajatorii din sectoarele considerate esențiale. Finlanda a adoptat o nouă lege care stabilește cadrul de reglementare a programului de lucru în toate sectoarele. În vigoare din ianuarie 2020, legea cuprinde dispoziții privind băncile de ore de lucru, care le vor permite angajaților să economisească ore de lucru și să câștige drepturi la concediu anual sau beneficii pecuniare în schimbul unui concediu. În Portugalia, dimpotrivă, reglementarea timpului de lucru ar putea deveni mai strictă ca urmare a eliminării contabilizării orelor de lucru pe baza unui acord individual între angajator și angajat începând cu luna octombrie 2020.

**Există diferențe în ceea ce privește conținutul și domeniul de aplicare al reglementărilor de la nivel național referitoare la telemuncă și la munca mobilă bazată pe TIC.** În unele state membre a fost adoptată o abordare generală prin reglementarea telemuncii, fără a se stabili o legătură directă cu echilibrul dintre viața profesională și cea privată (de exemplu, în Germania). Alte țări au reglementat telemunca pentru a promova echilibrul dintre viața profesională și cea privată, fără a include însă dispoziții cu privire la potențialele efecte negative ale lucrului flexibil cu TIC (de exemplu, Lituania, Malta, Polonia, Portugalia și România). În Spania a fost adoptată, în septembrie 2020, o nouă lege care reglementează telemunca structurală (și anume atunci când cel puțin 30 % din timpul de lucru este efectuat la distanță). Angajatorii sunt obligați să compenseze lucrătorii pentru costurile suportate și să garanteze egalitatea de tratament și de șanse pentru toți. Câteva alte state membre au adoptat acte legislative care promovează utilizarea TIC, pentru a sprijini formulele flexibile de lucru, stabilind în același timp o separare clară între timpul de lucru și timpul liber. În alte țări, aspectele legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt reglementate prin intermediul negocierilor colective la nivel de întreprindere sau la nivel sectorial, pe baza practicilor naționale existente.

**În contextul actual, mai multe state membre și-au actualizat și consolidat reglementările pentru a asigura sănătatea și securitatea la locul de muncă în mod adecvat.** Împreună cu partenerii sociali, Italia a adoptat, în martie 2020, un protocol comun care definește măsuri pentru asigurarea unor niveluri adecvate de protecție a sănătății pentru toți lucrătorii. Măsura include un buget de 50 de milioane EUR pentru achiziționarea de echipamente și instrumente de protecție individuală. În plus, întreprinderile au la dispoziție un credit fiscal pentru finanțarea a până la 60 % (sau 60 000 EUR) din măsurile lor de sănătate și securitate în 2020. În aprilie, Lituania și-a actualizat legea privind prevenirea și controlul bolilor transmisibile, pentru a mări numărul de persoane asigurate din bugetul de stat și pentru a acoperi mai bine riscurile asociate cu pandemia și alte boli grave. În mai 2020, România a adoptat orientări și măsuri de reglementare a revenirii la activitate a angajatorilor și a angajaților. Se preconizează că acest lucru va antrena crearea unor protocoale mai specifice la nivel de sector sau de întreprindere pentru identificarea și eliminarea sau controlarea pericolelor legate de muncă. În iunie, Estonia a modificat Legea privind securitatea și sănătatea la locul de muncă în vederea specificării termenului de „angajator”, pentru a le permite inspectoratelor de muncă să impună amenzi pentru firmele care nu îndeplinesc standardele de sănătate și securitate la locul de muncă, inclusiv în ceea ce privește echipamentul de lucru și prevenirea factorilor de risc. În cadrul unui pachet mai amplu, Portugalia a adoptat, în iulie 2020, orientări și măsuri temporare de sprijinire a achiziționării de dispozitive de control al sănătății pentru angajați.

**Procesul de modernizare a legislației de protecție a ocupării forței de muncă a continuat în diverse moduri în mai multe state membre, în vederea combaterii segmentării pieței forței de muncă.** În cadrul unei reforme mai ample, Grecia a introdus, în octombrie 2019, o măsură de consolidare a protecției lucrătorilor cu fracțiuni de normă, cerințe suplimentare privind contractele scrise și reglementarea orelor de muncă suplimentare, pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui tip de contract (despre care se consideră adesea că maschează munca cu normă întreagă nedeclarată). Prin intermediul aceleiași reforme, sistemul de înregistrare „ERGANI II” va fi îmbunătățit pentru a acoperi mai multe forme atipice de ocupare a forței de muncă. Această măsură va fi însoțită de introducerea unei noi platforme digitale pentru înregistrarea eficientă a timpului de lucru. În octombrie 2019, Portugalia și-a revizuit codul muncii, pentru a stabili condiții mai restrictive în legătură cu utilizarea contractelor individuale de muncă pe durată determinată, pentru a asigura protecția socială și pentru a descuraja munca nedeclarată. Mai precis, măsurile vizează reducerea duratei maxime a contractelor individuale de muncă pe durată determinată (de la trei la doi ani), restricționarea angajării pe durată determinată în posturi permanente și reînnoirea contractelor temporare (de exemplu, limita maximă de șase reînnoiri). În ianuarie 2020, o nouă măsură a intrat în vigoare în Țările de Jos în scopul îmbunătățirii echilibrului dintre contractele permanente și contractele individuale de muncă pe durată determinată, facilitându-se angajările permanente și reducându-se atractivitatea angajării pe durată determinată. Estonia a înăsprit măsurile, în vederea unei mai bune protecții a drepturilor lucrătorilor detașați și a lucrătorilor aflați în condiții similare, care furnizează servicii prin intermediul agențiilor temporare.

**Unele state membre au continuat eforturile din trecut pentru combaterea muncii nedeclarate și pentru consolidarea inspectoratelor de muncă prin măsuri și resurse suplimentare.** În Grecia a fost lansată, în octombrie 2019, o continuare a planului de acțiune pentru combaterea muncii nedeclarate în perioada 2017-2019. Autoritățile elene au instituit, de asemenea, un nou registru electronic al întreprinderilor amendate anterior pentru angajarea de lucrători nedeclarați, urmând să apară și o listă electronică a întreprinderilor conforme. Există, de asemenea, planuri de stabilire a unui nou cod de etică pentru inspectoratele de muncă, de modernizare a sistemului existent de analiză a riscurilor și de formare consolidată a inspectoratelor de muncă, inspirate din bunele practici ale UE. În Italia, guvernul a majorat resursele pentru combaterea muncii neregulamentare și a exploatării în sectorul agricol, cu un total de 31 de milioane EUR, sprijinite parțial prin Fondul pentru azil, migrație și integrare. În plus, Italia a luat, în mai 2020, măsuri de regularizare a statutului profesional și de eliberare a unor permise de ședere temporară pentru cetățenii străini. Această măsură vizează anumite sectoare economice cu o prevalență puternică a muncii nedeclarate, cum ar fi agricultura și serviciile personale și menajere. În Spania, s-a recurs la metode de extragere și corelare a datelor pentru a se detecta mai bine cererile frauduloase legate de programele de sprijin pentru ocuparea forței de muncă. O altă caracteristică importantă este consolidarea prevenției, în țări precum Bulgaria, Portugalia și Slovacia fiind dezvoltate noi servicii de intervenții de proximitate destinate lucrătorilor și întreprinderilor în contextul campaniei paneuropene EU4FairWork.

**Statele membre își modifică actualele cadre sau introduc noi sisteme de politici active în domeniul pieței forței de muncă, pentru a răspunde mai bine la noile condiții de pe piața forței de muncă, cu o atenție deosebită pentru șomerii de lungă durată și alte grupuri vulnerabile.** Cu sprijinul Fondului social european (FSE), serviciile publice bulgare de ocupare a forței de muncă (SPOFM) sunt pe punctul de a finaliza „proiectul privind locurile de muncă” care se adresează șomerilor de lungă durată și persoanelor inactice și care a fost început în 2018. Regiunea belgiană Valonia pune în aplicare un nou program de sprijin, axat în special pe satisfacerea nevoilor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Programul acordă o atenție deosebită grupurilor vulnerabile (de exemplu, persoanele cu slabă calificare, șomerii de lungă durată și persoanele care provin din familii de migranți). În Cehia, măsurile adoptate în martie 2020 vizează îmbunătățirea accesibilității oficiului pentru ocuparea forței de muncă, permițând înregistrarea online pentru căutarea unui loc de muncă și eliminând obligația ca persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să se înregistreze la locul domiciliului. În Estonia, o nouă măsură adoptată în aprilie 2020 a mărit opțiunile persoanelor aflate în șomaj de a consulta virtual SPOFM, inclusiv prin intermediul unor instrumente informatice precum Skype. În Franța, acordul tripartit semnat în decembrie 2019, în cadrul unei ample reforme, între guvern, SPOFM și Uniunea profesională națională pentru ocuparea forței de muncă în industrie și comerț, UNEDIC, are drept obiectiv consolidarea orientărilor oferite șomerilor înregistrați și, în special, celor aflați în situații vulnerabile. Între martie și iunie, Germania a adoptat o serie de măsuri pentru sprijinirea grupurilor vulnerabile. De asemenea, aceste grupuri au beneficiat de măsuri generale privind piața forței de muncă, inclusiv de servicii de consiliere și de formare, prevăzute pentru se ține mai bine seama de nevoile pieței forței de muncă. În aprilie 2020, Polonia a introdus un sprijin temporar pentru persoanele aflate în șomaj sau pentru cele care riscă să își piardă locul de muncă. Programul cofinanțează acțiuni de stimulare a capacității de inserție profesională a beneficiarilor și de încurajare a tranziției acestora pe piața forței de muncă, inclusiv a tranzițiilor profesionale.

**Statele membre iau măsuri suplimentare pentru a oferi un sprijin mai individualizat și servicii mai integrate șomerilor de lungă durată.** În contextul unei reforme mai ample, Franța a adoptat măsuri de consolidare a cooperării cu angajatorii, de îmbunătățire a evaluării diferitelor nevoi ale serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și de îmbunătățire a orientărilor pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, în special pentru șomerii de lungă durată. Se intenționează, în prezent, adoptarea unor modificări legislative pentru protejarea angajaților de riscurile legate de șomaj prin intermediul unor mecanisme de detectare timpurie. În cadrul unui răspuns larg la criză, Grecia a aprobat, în iunie 2020, un număr de 36 500 de locuri pentru un contract de muncă de opt luni în sectorul public (Programul pentru lucrări publice/*Kinofelis*), inclusiv 150 de ore de formare și certificarea competențelor dobândite. Finlanda ia măsuri pentru oferirea, în cadrul SPOFM, a unei asistențe mai personalizate și adaptate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă și persoanelor care își schimbă locul de muncă. Ciprul a introdus diverse stimulente pentru formarea în cadrul întreprinderii a șomerilor de lungă durată proaspăt recrutați. În 2019 au beneficiat de acest nou program specific 92 de foști șomeri de lungă durată și se intenționează ca numărul de participanți să ajungă la 300 până la sfârșitul anului 2020.

**În contextul actual, statele membre au adoptat măsuri (în principal de natură temporară) pentru a-și consolida sistemele de indemnizații de șomaj.** În martie, Danemarca a prelungit durata indemnizației de șomaj și a indemnizației de boală până în iunie 2020 și a relaxat condițiile pentru persoanele care primeau deja indemnizații de șomaj și de boală. În iunie 2020, Estonia a adoptat măsuri de majorare a indemnizațiilor de șomaj și de consolidare a măsurilor de protecție socială. Aceste măsuri cuprind, începând cu septembrie 2020, o majorare a indemnizației aferente asigurărilor pentru șomaj (de la 50 % la 60 % din salariul anterior al persoanei intrate de curând în șomaj) și, începând cu ianuarie 2021, o majorare a alocației de șomaj (de la 35 % la 50 % din salariul minim lunar din acest an, adică 292 EUR). Aceste măsuri vin după adoptarea, în decembrie 2019, a majorării anuale a indemnizației aferente asigurărilor pentru șomaj. Noua rată lunară minimă pentru 2020 a crescut la 279 EUR (timp de 31 de zile), în comparație cu 258 EUR în 2019. În martie, Malta a adoptat o indemnizație temporară de șomaj (în valoare de 800 EUR) pentru toate persoanele care și-au pierdut locul de muncă din cauza crizei sanitare. În cadrul unei reforme mai ample, Suedia a adoptat, în aprilie 2020, o serie de măsuri pentru a-și consolida temporar sistemul de indemnizații de șomaj, inclusiv o relaxare a cerințelor privind accesul și sumele (și anume majorarea sumelor minime) ale fondului de asigurări de șomaj. În octombrie 2020, Bulgaria a majorat cu 30 % indemnizația zilnică minimă și a prelungit durata acesteia de la patru la șapte luni pentru cazurile definite în legislație. Luxemburgul a aprobat o prelungire automată a indemnizațiilor de șomaj pe durata stării de criză, sprijinind beneficiarii ale căror indemnizații urmau să expire în timpul crizei sanitare. Ca răspuns la pandemia de COVID-19, Grecia și Franța au prelungit perioada de valabilitate a indemnizațiilor de șomaj. Slovacia a făcut același lucru între aprilie și august 2020 pentru beneficiarii a căror perioadă de sprijin lua sfârșit în perioada de criză sanitară. În iulie 2020, Portugalia a prelungit indemnizațiile de șomaj până la sfârșitul anului. În consultare cu partenerii sociali, Ciprul a adoptat, în luna aprilie, un regim temporar special pentru sprijinirea șomerilor care își epuizaseră indemnizațiile obișnuite de șomaj. Acest regim este stabilit la 360-500 EUR pe lună și este valabil până în decembrie 2020. În aprilie, Letonia a introdus un ajutor de șomaj (stabilit la 180 EUR pe lună) pentru o perioadă de patru luni pentru persoanele care și-au epuizat indemnizațiile de șomaj. Acest ajutor este valabil până la sfârșitul anului 2020. În martie, Franța a introdus măsuri de venituri de înlocuire de urgență, pentru a sprijini persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă ce ajung la sfârșitul perioadei în care aveau drept la șomaj.

Italia a rezervat, în luna martie, aproximativ 10 miliarde EUR pentru consolidarea sistemului său de plasă de siguranță socială (*Cassa Integrazione*) și pentru sprijinirea ocupării forței de muncă și a nivelurilor de venituri ale persoanelor afectate cel mai mult de criză. În cazul în care nu îndeplinea criteriile necesare pentru obținerea alocației sociale menționate anterior (în valoare de 600 EUR pe lună), persoana aflată în șomaj a beneficiat de o prelungire automată a indemnizațiilor de șomaj (dacă se terminau înainte de 1 mai 2020) pentru o perioadă de până la două luni. În coordonare cu partenerii sociali, Finlanda a introdus, în aprilie 2020, modificări temporare ale „Legii privind securitatea șomajului”, pentru a scurta perioada de încadrare în muncă necesară pentru obținerea alocației de șomaj corelată cu veniturile din muncă în locul indemnizației de șomaj de bază (34 EUR pe zi de lucru). Prin alte derogări temporare se urmărește oferirea unui sprijin temporar mai amplu la acceptarea ofertelor de muncă, în special de către lucrătorii din sectorul agricol și forestier. În Lituania, persoanele cu un statut echivalent celui de șomer și care nu participă la politici active în domeniul pieței forței de muncă au posibilitatea de a obține un ajutor pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă (200 EUR pentru persoanele fără loc de muncă ce nu primesc indemnizație de șomaj, sau 42 EUR pentru cei care o primesc). Ajutorul poate fi plătit pe o perioadă maximă de șase luni, dar numai până la 31 decembrie 2020.

**Unele dintre măsurile adoptate pentru consolidarea sistemelor de indemnizații de șomaj sunt concepute pentru îmbunătățirea situației specifice a anumitor grupuri.** În martie 2020, Belgia a prelungit cu trei luni durata alocației de șomaj pentru persoanele care părăsesc școala și se află în căutarea unui loc de muncă. Această măsură temporară a fost urmată de o înghețare temporară a degresivității indemnizațiilor de șomaj (și anume scăderea treptată a cuantumului indemnizațiilor), care se aplică din aprilie 2020 și este valabilă pe durata crizei. Franța a extins perioada de eligibilitate pentru indemnizații de șomaj și drepturi similare în cazul unor noi categorii de lucrători (lucrătorii sezonieri și angajații unui lucrător independent, printre alții). În cadrul unei ample reforme, programul de „șomaj parțial” a fost, de asemenea, modificat în Franța, în vederea adaptării la consecințele negative ale pandemiei asupra anumitor grupuri (de exemplu, lucrătorii din centrele de îngrijire a copiilor, lucrătorii casnici, lucrătorii temporari și intermitenți, lucrătorii independenți și lucrătorii sezonieri) și a anumitor sectoare. În aprilie, Letonia a extins acoperirea oferită de indemnizațiile de șomaj, incluzând lucrătorii independenți și proprietarii de microîntreprinderi afectate de pandemie până la sfârșitul anului 2020. În martie, Spania a adoptat măsuri extraordinare pentru a asigura un sprijin temporar pentru venit grupurilor specifice afectate de pandemie. Mai precis, măsurile vizează lucrătorii temporari sau lucrătorii din sectorul menajer al căror loc de muncă a fost întrerupt total sau parțial (inclusiv prin încetarea contractului de muncă) și care nu au acces la indemnizații de șomaj obișnuite. Finlanda a adoptat, de asemenea, o măsură specifică pentru a se asigura că indemnizațiile de șomaj sunt plătite fără decizie, ca plată în avans, pentru o perioadă de șase luni în locul perioadei normale de două luni.

**În ultimii ani, statele membre au revizuit stagiile de cotizare pentru indemnizațiile de șomaj, pentru a găsi echilibrul adecvat între activare și condiționalitate.** Stagiul de cotizare necesar pentru obținerea ajutorului de șomaj a fost redus de la 18 la 12 luni în 2017 în Lituania și a fost mărit de la nouă la 12 luni în Bulgaria (în ultimele 18 luni) și în Letonia, în 2018 și, respectiv, în 2020. Începând din 2020, Letonia a redus și ea sumele și durata indemnizațiilor de șomaj de la nouă la opt luni. În Austria, prima cerere de șomaj poate fi depusă după 52 de săptămâni de cotizații (în cursul ultimelor 24 de luni), dar această perioadă este redusă la 28 de săptămâni în cazul cererilor ulterioare și la 26 de săptămâni (în ultimele 12 luni) pentru lucrătorii în vârstă de mai puțin de 25 de ani. În sfârșit, în contextul unei reforme ample a sistemului de indemnizații de șomaj, Franța a mărit, în noiembrie 2019, durata minimă necesară de încadrare în muncă de la patru la șase luni, mărinnd totodată și durata dreptului la indemnizații. Pentru a ține seama de contextul crizei, această durată a fost însă redusă temporar la cele patru luni valabile inițial până în februarie 2021.

**În multe state membre, cea mai importantă contribuție primită de persoanele responsabile cu elaborarea politicilor din partea partenerilor sociali a fost în domeniul protecției și păstrării locurilor de muncă.** <sup>184</sup> Cea mai puternică implicare a partenerilor sociali ca urmare a izbucnirii pandemiei s-a înregistrat în statele membre cu structuri de dialog social bine dezvoltate. În martie 2020, guvernul danez și partenerii sociali au ajuns la un acord tripartit pentru sprijinirea păstrării locurilor de muncă. Acorduri similare de protecție a ocupării forței de muncă și de sprijin pentru venituri au fost încheiate în Austria, împreună cu punerea în aplicare a măsurilor de telemuncă, în urma restricțiilor impuse din motive sanitare. În Spania, acordurile tripartite au condus la extinderea programelor de păstrare a locurilor de muncă cel puțin până în ianuarie 2021 și la aprobarea unei noi legi privind telemunca. În Germania, mai multe sectoare, cum ar fi industria chimică și sectorul public, au ajuns la acorduri bipartite privind protecția ocupării forței de muncă și a veniturilor. În Franța și Italia, partenerii sociali au elaborat protocoale de siguranță pentru asigurarea securității și sănătății tuturor angajaților la locul de muncă. În Cipru a fost introdusă, în 2020, o nouă consultare de tip pilot pentru sporirea eficacității procesului și pentru facilitarea furnizării de informații în etapa inițială a pregătirii Programului național de reformă. În Lituania a fost creat un nou organism bipartit, pentru se promova consolidarea capacităților partenerilor sociali și pentru a se îmbunătăți implicarea acestora în semestrul european. Merită menționate, de asemenea, contribuțiile valoroase furnizate de partenerii sociali inițiativelor recente ale UE, cum ar fi, de exemplu, noua agendă pentru competențe și inițiativa privind salariul minim <sup>185</sup>.

---

<sup>184</sup> Eurofound, *The involvement of social partners in national policymaking – 2019* (Implicarea partenerilor sociali în procesul de elaborare a politicilor la nivel național – 2019), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

<sup>185</sup> La sfârșitul termenului de redactare a prezentului raport erau planificate noi reuniuni de consultare cu privire la alte inițiative de politică, cum ar fi Garanția europeană pentru copii și lucrul de platforme online.

**Sprijinul pentru implicarea partenerilor sociali a evoluat în mai multe moduri în statele membre.** În Franța este în vigoare, din ianuarie 2020, cerința legală de înființare a unui comitet social și economic în fiecare întreprindere cu peste unsprezece angajați. Măsura vizează înlocuirea celor trei organisme de dialog social existente anterior și descentralizarea negocierilor la nivel de întreprindere. În Portugalia există o măsură care prevede îndeplinirea anumitor cerințe înainte de încetarea contractelor colective de muncă, inclusiv justificarea și prezentarea motivelor care stau la baza încetării. Oricare dintre părțile implicate poate solicita arbitraj în fața Tribunalului pentru Litigii de Muncă. În iunie 2020, Estonia a modificat Legea sindicatelor în vederea specificării termenului de „angajator”, pentru a le permite inspectoratelor de muncă să impună amenzi în cazul unor acțiuni care împiedică participarea la activitățile conexe ale sindicatelor. În Spania, guvernul național, sindicatele și asociațiile patronale au semnat, în iulie 2020, un acord de relansare a meselor rotunde tripartite de negociere a principalelor reforme în domeniul ocupării forței de muncă și în domeniul social. Lucrările privind aceste mese rotunde au fost suspendate în martie 2019. În Polonia, o serie de noi dispoziții au conferit guvernului prerogativa de a demite membrii Consiliului de dialog social în anumite circumstanțe. Aceste dispoziții au fost în vigoare între martie și decembrie 2020 și au atras după sine o potențială slăbire a autonomiei partenerilor sociali și o abatere de la principiul 8 al Pilonului european al drepturilor sociale.

**Reacțiile la situația de urgență sanitară au demonstrat potențialul unei cooperări mai strânse între autoritățile naționale și partenerii sociali în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor și a reformelor.** În cadrul unei anchete efectuate de Eurofound <sup>186</sup>, partenerii sociali au fost de părere că procedurile naționale și structurile de guvernare existente pentru discutarea Programului național de reformă au o calitate similară cu cea a procedurilor și structurilor din anii precedenți. S-a constatat că procedurile specifice pentru discutarea Programului național de reformă au fost modificate doar în unele țări (de exemplu, Belgia). Se sugerează însă, de asemenea, că implicarea partenerilor sociali în 2020 a fost, în general, sub standardele de calitate obișnuite, în mod considerabil ca urmare a numărului limitat de consultări și schimburi din mai multe state membre. S-a constatat, de asemenea, că partenerii sociali sunt, în general, satisfăcuți de conținutul în materie de politici al programelor naționale de reformă, chiar și în statele membre în care implicarea lor în procesul semestrului european nu este pe deplin instituționalizată. Numai în câteva țări, sindicatele au raportat o evaluare destul de negativă a conținutului acestor documente. În general, acest feedback pozitiv ar putea fi explicat parțial prin faptul că partenerii sociali din unele state membre au fost implicați în elaborarea unora dintre principalele răspunsuri în materie de politici la nivel național.

---

<sup>186</sup> Sursă: Eurofound, *National social partners and policymaking during the health crisis* (Partenerii sociali naționali și procesul de elaborare a politicilor în perioada crizei sanitare), Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, Luxemburg, 2020.

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

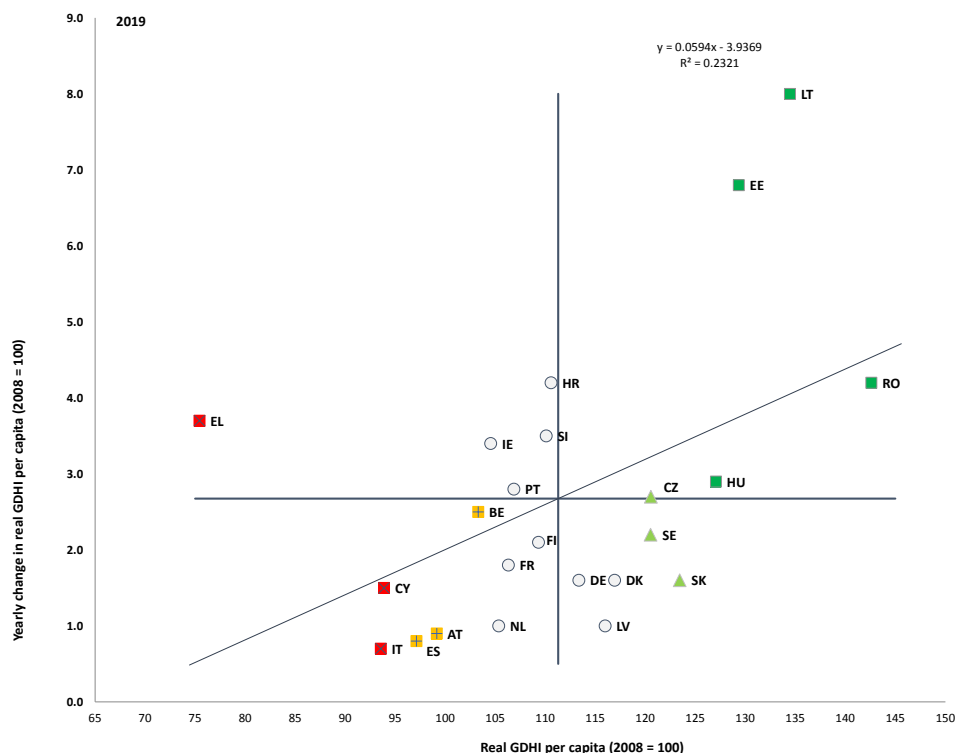
Prezenta secțiune se referă la punerea în aplicare a orientării nr. 8 privind ocuparea forței de muncă, în care statelor membre li se recomandă să promoveze egalitatea de șanse și să combată sărăcia și excluziunea socială. În secțiunea 3.4.2 sunt prezentate măsuri de politică luate de statele membre 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-cheie*

**Dinamica pozitivă a economiei observată în anii anteriori era stabilă înainte de declanșarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, venitul brut disponibil al gospodăriilor populației fiind în creștere în toate statele membre din UE-27.** Venitul gospodăriilor a crescut peste tot în Europa în 2019, stimulat de veniturile mai mari din muncă și în concordanță cu progresele generale înregistrate de venitul brut disponibil pe cap de locuitor. Cu toate acestea, rata de creștere a valorii reale a venitulului brut disponibil al gospodăriilor populației a variat mult de la un stat membru la altul. Pe de o parte, majoritatea țărilor din Europa Centrală și de Est au continuat procesul de convergență, prezentând creșteri ale venitulului brut disponibil al gospodăriilor populației mai mari decât media. Pe de altă parte, în țările în care veniturile gospodăriilor au scăzut cel mai mult după criza din 2008, creșterea a continuat să fie scăzută, o excepție demnă de remarcat fiind Grecia. În cinci state membre (Cipru, Italia, Spania, Austria și Grecia), venitul brut disponibil al gospodăriilor populației pe cap de locuitor se situa încă sub nivelurile atinse înainte de recesiunea din 2008-2009.

**Figura 63: Veniturile reale ale gospodăriilor continuau să fie în creștere înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, dar ratele de creștere variază foarte mult de la un stat membru la altul.**

Venitul brut disponibil al gospodăriilor, în termeni reali, pe cap de locuitor, indice 2008 = 100 și variația anuală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, conturile naționale [nasq\_10\_nf\_tr și namq\_10\_gdp], calcule proprii. Venitul brut disponibil al gospodăriilor populației, în termeni reali, pe cap de locuitor, indice 2008 = 100. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. La 11 ianuarie 2021 nu erau disponibile datele pentru BG și MT.

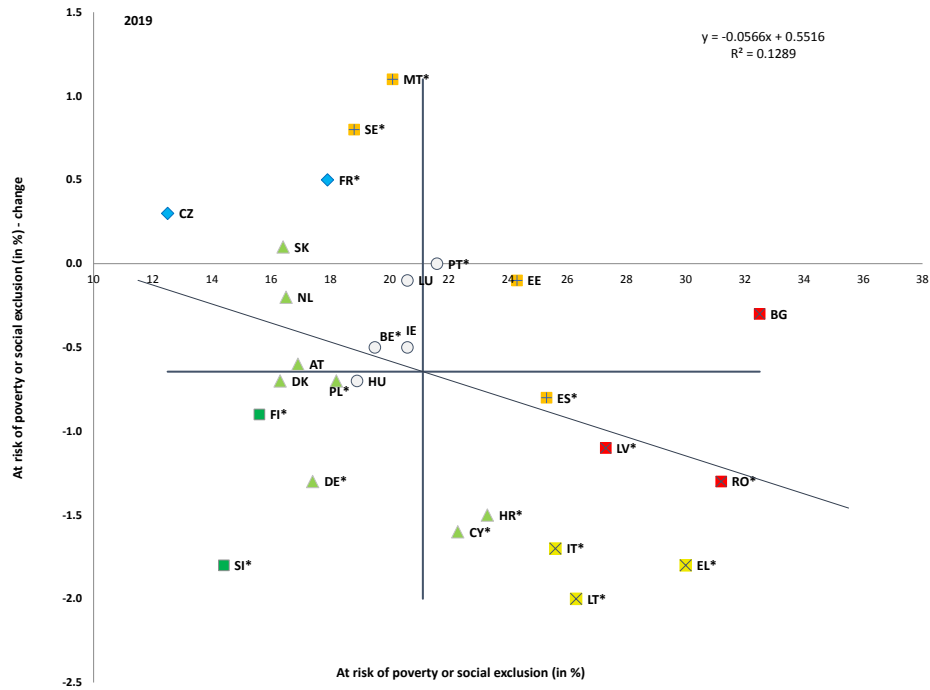
**Proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) era în scădere pentru al șaptelea an consecutiv înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19, însă progresele erau în curs de încetinire în țările cu rate mai ridicate.** În 2019, proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (AROPE) în UE-27 a scăzut cu încă 0,7 puncte procentuale față de 2018, ajungând la 20,9 % (cu alte cuvinte, cu 3,39 milioane de persoane mai puțin decât în 2018). La nivelul UE se observa instalarea unui anumit grad de convergență (a se vedea Figura 64), chiar dacă într-un ritm mai lent, deoarece îmbunătățirea din unele țări cu cele mai ridicate niveluri s-a încetinit în comparație cu anul precedent. Mai precis, rata AROPE înregistrată în Bulgaria a fost cu numai 0,5 puncte procentuale mai mică decât în 2018, în comparație cu scăderile mult mai mari din anii precedenți (scăderea cumulativă fiind de 16,8 puncte procentuale față de vârful atins în 2012). În mod similar, rata AROPE a scăzut cu 1,3 puncte procentuale din 2018 (- 12 puncte procentuale față de 2012) în România și cu 1,1 puncte procentuale (- 8,9 puncte procentuale față de 2012) în Letonia. Cele mai vizibile îmbunătățiri pot fi observate în Lituania (- 2 puncte procentuale), Grecia (- 1,8 puncte procentuale), Italia (- 1,7 puncte procentuale), Cipru (- 1,6 puncte procentuale) și Croația (- 1,5 puncte procentuale). În ciuda îmbunătățirilor, toate aceste state membre continuă să se situeze peste media UE. Dintre țările situate sub media UE, Slovenia (- 1,8 puncte procentuale) și Germania (- 1,3 puncte procentuale) au înregistrat îmbunătățiri considerabile, în timp ce Malta (+ 1,1 puncte procentuale) și Franța (+ 0,5 puncte procentuale) au prezentat semne de deteriorare <sup>187</sup>. O serie de state membre prezintă mari disparități regionale în ceea ce privește ratele AROPE (a se vedea anexa 4).

---

<sup>187</sup> La momentul redactării nu erau disponibile semnalări ale semnificației statistice a variațiilor anuale.

## Figura 64: Proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială a scăzut în majoritatea statelor membre

Procentajul populației expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială, nivelurile din 2019 și variațiile față de anul precedent (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întreruperi de serie pentru BE. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (\*).

**Proporția copiilor expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială (ARPE) a fost în scădere în ultimii ani dinaintea crizei provocate de pandemia de COVID-19.** În 2019, rata ARPE generală din UE-27 a fost de 22,2 % în rândul copiilor, față de 21,3 % în cadrul populației în vârstă de muncă (18-64 de ani) și de 18,5 % în rândul persoanelor în vârstă (65 de ani sau mai mult) <sup>188</sup>. În general, cele mai mari rate sunt înregistrate în România (35,8 %), Bulgaria (33,9 %), Grecia (30,5 %) și Spania (30,3 %). Între 2018 și 2019, numărul de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a scăzut în UE-27 cu 993 000, și anume cu 4 %. În termeni relativi, cele mai mari reduceri au fost înregistrate în Letonia (15,0 %), Croația (14,7 %) și Danemarca (14,2 %). La celălalt capăt al spectrului, numărul de copii expuși riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut cu 14,5 % în Suedia (adăugând 2,5 puncte procentuale la rata ARPE) și cu 1,9 % în Spania (adăugând 0,8 puncte procentuale la rata ARPE). Pe de o parte, în țările cele mai bogate (cum ar fi Luxemburgul, Suedia sau Finlanda), faptul de a trăi sub pragul sărăciei stabilit prin rata riscului de sărăcie (ARPE) nu implică întotdeauna o situație de deprivare materială și socială. Pe de altă parte, mulți copii din țările mai sărace trăiesc în condiții de deprivare materială, chiar dacă veniturile familiilor lor se situează deasupra pragului riscului de sărăcie. Copiii care cresc în situații de sărăcie sau de excluziune socială au mai puține șanse decât copiii din medii mai înstărite de a avea rezultate școlare bune, de a se bucura de o stare bună de sănătate și de a-și realiza, mai târziu în viață, întregul potențial. Principalul factor de sărăcie în rândul copiilor este poziția părinților pe piața forței de muncă, care, la rândul ei, este strâns legată de nivelul de instruire al acestora și de componența gospodăriei. În unele state membre, rata ARPE este de până la de trei ori mai mare în rândul copiilor care sunt crescuți de un părinte unic susținător al familiei monoparentale sau în familii cu peste trei copii sau care provin dintr-un context de migrație sau din familii de romi decât în rândul altor copii. Astfel de dezavantaje sunt adesea complementare.

**Persoanele născute în afara UE se confruntă cu un risc mai mare de sărăcie sau de excluziune socială.** În 2019, rata ARPE în rândul persoanelor născute în afara UE (cu vârste mai mari sau egale cu 18 ani) a fost aproape de două ori mai mare decât în rândul persoanelor autohtone (38 % față de 19,6 %), ceea ce indică un decalaj de aproape 18,4 puncte procentuale. În ultimii ani, acest decalaj a rămas stabil, fluctuând în jurul a 19,5 puncte procentuale. În unele state membre, decalajul este deosebit de mare: aproape 30 de puncte procentuale în Suedia, Belgia și Grecia. De asemenea, persoanele născute în afara UE se confruntă frecvent cu sărăcia deși sunt încadrate în muncă. În 2019, rata de sărăcie a persoanelor încadrate în muncă era de 21,2 % în cadrul acestui grup, comparativ cu 7,9 % în cadrul populației autohtone. La nivelul UE, decalajul dintre cele două grupuri este stabil, dar rămâne ridicat în unele state membre, în special în Spania, Luxemburg și Suedia.

---

<sup>188</sup> NB: una dintre variabilele care alcătuiesc ARPE, „traitul în gospodăria cu o intensitate foarte scăzută a muncii” este disponibilă numai pentru persoanele sub 60 de ani. Din acest motiv, comparabilitatea ARPE între persoanele sub 60 de ani și cele de peste 60 de ani este limitată.

**Proporția populației expuse riscului de sărăcie era în general stabilă înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19.** Această proporție a scăzut ușor, ajungând la 16,5 % în 2019 (de la 16,8 % în 2018) – a se vedea partea de sus din figura 65 –, numărul de persoane expuse riscului de sărăcie în UE-27 scăzând cu 1,4 milioane. Situația a rămas semnificativ mai gravă decât media în România, Letonia, Bulgaria, Estonia, Spania, Lituania și Italia <sup>189</sup>, toate acestea depășind 20 %. Rata riscului de sărăcie a scăzut în Lituania (- 2,3 puncte procentuale), Slovenia (- 1,3 puncte procentuale), Germania (- 1,2 puncte procentuale) și Croația (- 1 punct procentual). În general, după ani de creșteri și după îmbunătățiri recente, rata riscului de sărăcie medie este stabilă, revenind la nivelul din 2010. Această stabilitate generală este însă rezultatul unor schimbări complexe, care sunt destul de variate la nivelul statelor membre. Se observă o deteriorare semnificativă în unele state membre (cu peste 2 puncte procentuale sau mai mult în Estonia, Luxemburg, Țările de Jos, Suedia și România), dar și unele îmbunătățiri (cu peste 2 puncte procentuale în Croația, Grecia și Polonia). Din cele mai recente estimări, bazate pe estimările-semnal ale Eurostat, reiese că, pentru 2019, majoritatea țărilor prezintă puține schimbări <sup>190</sup>. Se poate preconiza, în special, o creștere a ratei riscului de sărăcie în Slovenia și Suedia și o scădere a acesteia în Cipru, Germania, Grecia, Spania și România. La momentul redactării nu erau încă disponibile estimările-semnal referitoare la veniturile realizate în 2020 (care reflectă deci impactul crizei).

**Este probabil ca provocările existente în ceea ce privește sărăcia să fie exacerbate de criza provocată de pandemia de COVID-19.** În cadrul unui studiu recent realizat de Centrul Comun de Cercetare <sup>191</sup> au fost analizate impactul pandemiei asupra veniturilor gospodăriilor și efectul de amortizare al măsurilor de politică fiscală adoptate ca răspuns la criză. Reflectând efectul de stabilizare automată al sistemelor de protecție socială și de incluziune, precum și al măsurilor suplimentare luate, rata riscului de sărăcie ar urma să crească în medie cu doar 0,1 puncte procentuale în UE. Rata riscului de sărăcie la un prag ancorat în timp <sup>192</sup> ar urma să urce cu 1,7 puncte procentuale, reflectând coborârea substanțială a pragului de sărăcie ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19. Printre țările cu o creștere semnificativă a ratei sărăciei de mai mult de 2 puncte procentuale s-ar număra Ungaria, Slovacia, Spania, Suedia, Lituania și Cehia. Creșterea nivelului de sărăcie ar urma să se înscrie într-un interval similar celui înregistrat între 2008 și 2009, din cauza crizei financiare.

---

<sup>189</sup> Pe baza datelor din 2018, întrucât datele pentru 2019 nu erau disponibile la momentul redactării.

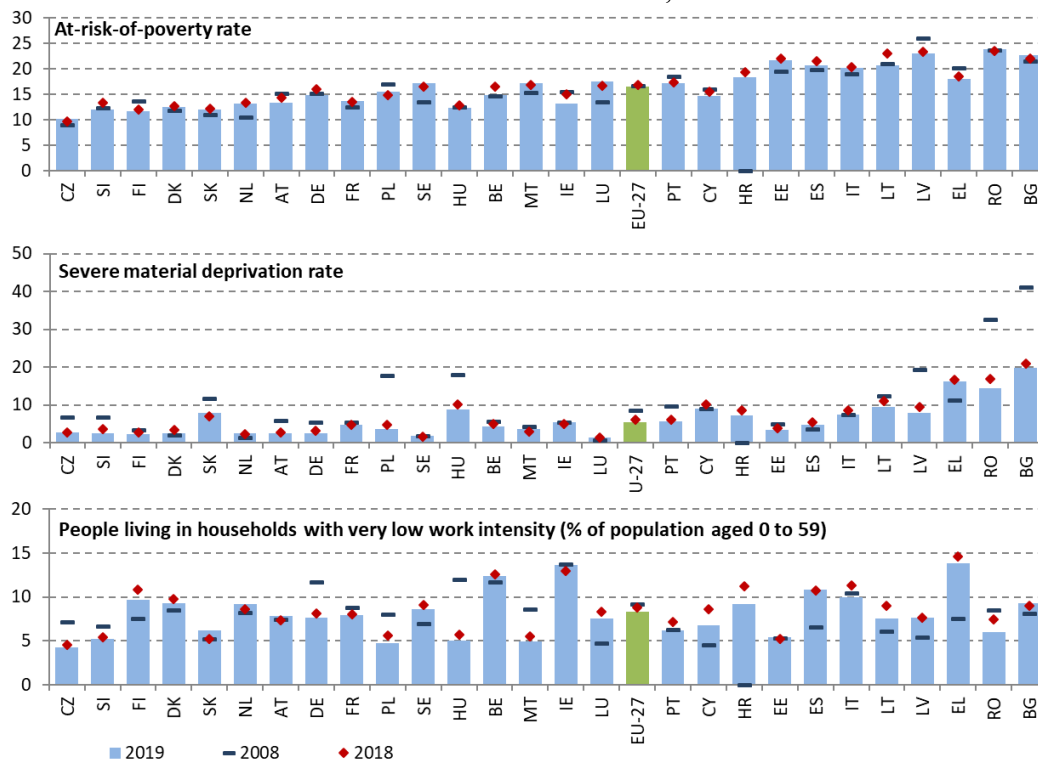
<sup>190</sup> Estimările-semnal ale Eurostat privind veniturile din 2019. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!px93hB>

<sup>191</sup> Almeida et al., *Households' income and the cushioning effect of fiscal policy measures during the Great Lockdown (Veniturile gospodăriilor și efectul de amortizare al măsurilor de politică bugetară în timpul Marii Izolări)*. Documentul de lucru nr. 06/2020 al JRC privind reformele fiscale și structurale, 2020. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!Vj39hX>, iar analiza politică de însoțire poate fi consultată la adresa <https://europa.eu/!JU66Gc>.

<sup>192</sup> În acest caz, pragul de sărăcie este ancorat pe baza valorii simulărilor de bază efectuate de EUROMOD în 2019, în loc să fie folosit pragul de sărăcie estimat pentru 2020. A se vedea Figura 9 de la pagina 17 a raportului.

**Figura 65: Situația continuă să se îmbunătățească, în special în ceea ce privește precaritatea materială severă, precum și în privința persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero.**

Subindicatori ai ratei riscului de sărăcie sau de excluziune socială, UE-27



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Notă: indicatorii sunt clasificați în funcție de AROPE din 2019. Având în vedere datele disponibile, agregatul UE pentru 2008 a fost calculat cu UK și fără HR. Notă: întreruperi de serie pentru BE în 2019 și pentru BG, DK, EE, LU și NL în anii anteriori.

**Deprivarea materială a continuat să se reducă în aproape toate țările înainte de pandemie.** În 2019, numărul de persoane aflate în situații de deprivare materială severă în UE-27 a scăzut cu aproape 3 milioane față de anul precedent, iar proporția populației aflate în astfel de situații a fost de 5,4 %, cu jumătate de punct procentual mai mică decât în 2018 – a se vedea partea din mijloc din Figura 65. Îmbunătățirile înregistrate în ceea ce privește deprivarea materială au continuat să atragă îmbunătățiri ale ratei AROPE, în special datorită scăderilor înregistrate în România, Polonia, Germania și Spania. Astfel, numărul de persoane afectate de deprivare materială severă era cu peste 20 de milioane mai mic decât în 2012, când indicatorul a atins nivelul maxim. Cu toate acestea, tendința pozitivă, dacă exista, pare să slăbească în unele dintre țările cu cele mai ridicate rate (Bulgaria, Letonia, Lituania și Grecia). Deprivarea materială și socială <sup>193</sup> (și anume indicatorul consolidat, în cazul căruia sunt luate în considerare mai multe elemente, precum și elemente care au legătură cu domeniul social) au scăzut totuși rapid în aceste țări, cu excepția Bulgariei, unde îmbunătățirea a fost modestă.

**Dinamica pozitivă a pieței forței de muncă a sprijinit scăderea în continuare a proporției persoanelor care trăiau în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19.** Proporția persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero a fost de 8,3 % în total în țările din UE-27 în 2019, înregistrând o scădere moderată față de anul precedent – a se vedea partea de jos din Figura 65. Deși tendința generală a fost pozitivă sau stabilă în aproape toate statele membre (cu unele excepții, cum ar fi Slovacia, Țările de Jos și Austria), este probabil ca această tendință să fie inversată din cauza crizei provocate de pandemia de COVID-19, reflectând creșterea șomajului și scăderea numărului de ore lucrate, astfel cum se subliniază în capitolul 3.1.

**Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a rămas stabilă în 2019, în pofida câtorva reduceri semnificative.** După ce a atins vârful de 9,8 % în 2016 pentru UE-27, sărăcia persoanelor încadrate în muncă a rămas la un nivel ridicat, de 9 % (cu puțin sub nivelul de 9,3 % din 2018; a se vedea și capitolul 3.1.1). Sărăcia persoanelor încadrate în muncă rămâne deosebit de ridicată în România (15,4 %), Spania (12,8 %), Italia (11,8 %) și Luxemburg (12 %). În ultimul an, se pot observa îmbunătățiri în unele state membre (- 1,5 puncte procentuale în Slovenia, - 1,1 puncte procentuale în Bulgaria și Germania, - 0,8 puncte procentuale în Grecia). Persoanele cu contracte de muncă cu fracțiuni de normă sunt mai expuse sărăciei deși sunt încadrate în muncă (15,1 % în total în UE-27), însă, în unele țări, și persoanele cu normă întreagă se confruntă cu un risc ridicat în acest sens. Această situație se observă mai ales în România (12,3 %), Spania (10,7 %) și Luxemburg (10 %).

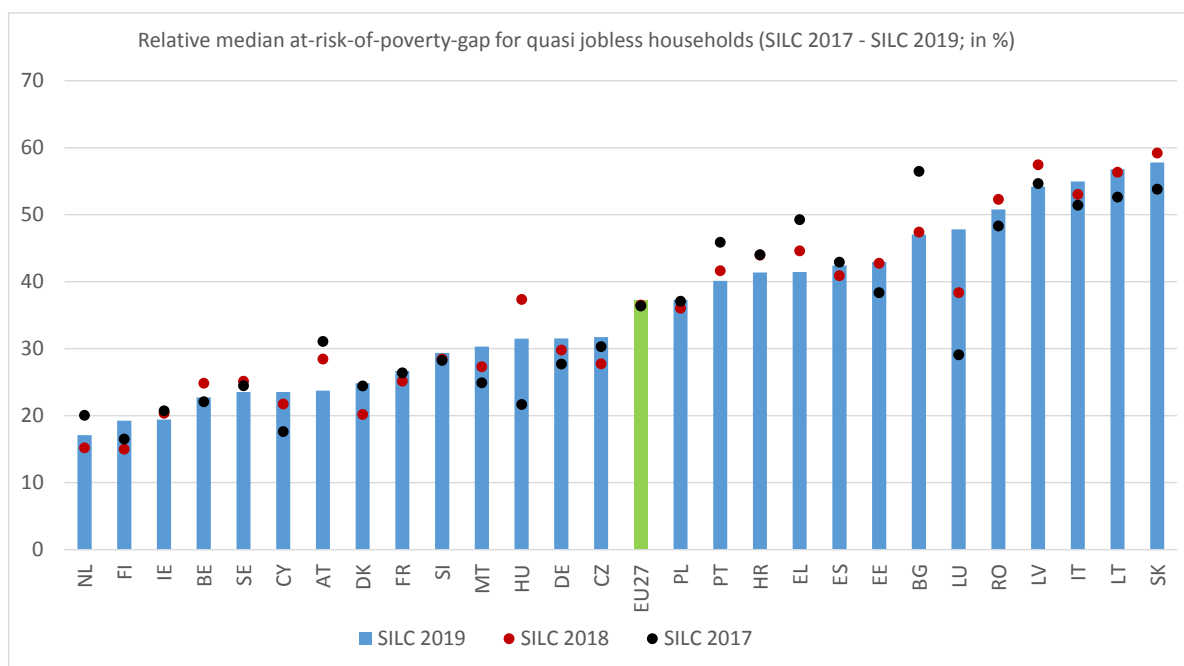
---

<sup>193</sup> Se consideră că o persoană este deprivată material și social atunci când acesteia îi lipsesc cinci sau mai multe din cele 13 elemente indicatoare de deprivare (în loc de nouă, cum este cazul deprivării materiale severe). Sunt incluse aici elemente legate de activități sociale (activități recreative, internet, întâlniri cu prietenii/familia, bani de buzunar). Din 2014 se culeg date referitoare la șapte noi elemente, unul la nivelul gospodăriei și șase la nivel individual, și anume pentru fiecare persoană în vârstă de cel puțin 16 ani din gospodărie.

**Profunzimea sărăciei a rămas neschimbată în 2019, în pofida îmbunătățirii generale a nivelurilor veniturilor.** Deficitul mediu de venituri indică distanța dintre mediana veniturilor persoanelor expuse riscului de sărăcie și pragul de sărăcie. Acest deficit a fost de 24,5 % în UE-27 în 2019, aproape neschimbat față de 2018. Dintre țările cu cel mai mare deficit mediu de venituri (peste 25 % în România, Italia, Spania, Ungaria, Letonia, Bulgaria, Grecia, Croația și Lituania <sup>194</sup>), indicatorul s-a îmbunătățit numai în România, Lituania și Grecia în 2019. În Ungaria, deficitul mediu de venituri a crescut cu 4,8 puncte procentuale. Acesta a crescut și în țările cu niveluri mai scăzute decât nivelurile medii (Austria, +2,2 puncte procentuale, Suedia, +1,8 puncte procentuale și Germania, +1,2 puncte procentuale). În multe cazuri, profunzimea sărăciei nu a scăzut în mod semnificativ, în ciuda îmbunătățirilor generale ale situației socioeconomice înainte de pandemie.

**Figura 66: Deficitul median relativ pentru gospodăriile cu un grad de ocupare aproape egal cu zero**

Deficitul median relativ pentru gospodăriile cu un grad de ocupare aproape egal cu zero, 2017-2019



Sursă: calcule proprii pe baza datelor Eurostat, microdate furnizate de SILC. Întreruperi de serie pentru BE în 2019.

<sup>194</sup> Din acest grup fac parte și Italia și Slovacia, pe baza datelor din 2018.

**Sărăcia în rândul persoanelor care trăiesc în gospodării cu un grad de ocupare aproape egal cu zero este mai profundă decât în cazul altor grupuri.** În UE-27, deficitul mediu de venituri pentru populația în vârstă de muncă (18-64 de ani) care locuiește în gospodării cu un grad de ocupare (aproape) egal cu zero <sup>195</sup> a crescut la 37,3 % în 2019 (36,5 % în 2018). Slovacia, Lituania, Letonia, Italia și România continuă să înregistreze cele mai mari deficite medii de venituri, în ciuda anumitor îmbunătățiri (Figura 66). Indicatorul este mai mic de 20 % în Țările de Jos, Finlanda și Irlanda. Cea mai mare creștere se observă în Luxemburg (+ 9,4 puncte procentuale). Ratele ridicate indică un nivel scăzut de adecvare și acoperire a prestațiilor, acestea neavând capacitatea de a completa acest deficit.

**Probabilitatea ca persoanele cu handicap să fie expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială este semnificativ mai mare decât în cazul persoanelor fără handicap.** În 2019, dintre persoanele cu handicap 28,4 % erau expuse riscului sărăciei sau excluziunii sociale în UE-27, comparativ cu 18,4 % dintre persoanele fără handicap, ceea ce corespunde unui decalaj de 10 puncte procentuale. Gravitatea handicapului este un factor explicativ foarte important, 34,7 % dintre persoanele cu handicap grav în vârstă de cel puțin 16 ani fiind expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială, comparativ cu 26 % dintre persoanele cu handicap mediu <sup>196</sup>.

---

<sup>195</sup> Indicatorul este calculat ca diferența dintre mediana veniturilor totale nete pe adult-echivalent ale persoanelor care se situează sub pragul de sărăcie și trăiesc în gospodării cu o intensitate foarte redusă a muncii și pragul de sărăcie, exprimat ca procent din pragul de sărăcie. Acest prag este stabilit la 60 % din mediana națională a veniturilor disponibile pe adult-echivalent ale tuturor persoanelor dintr-o anumită țară, nu din UE în ansamblu.

<sup>196</sup> EU-SILC 2019, persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială în funcție de nivelul de limitare a activității, sex și vârstă [hlth\_dpe010].

**Figura 67: Inegalitatea veniturilor a scăzut ușor în general și a prezentat creșteri moderate în unele state membre.**

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



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere de serie pentru BE. Variațiile semnificative din punct de vedere statistic sunt marcate cu un asterisc (\*).

**Deși inegalitatea generală a veniturilor a continuat să scadă în medie, dinamica acesteia indică o slăbire a convergenței dintre statele membre înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19.** În 2019, cota veniturilor primelor 20 % din distribuția veniturilor era aproape de cinci ori mai mare în UE-27 decât cota ultimelor 20 % din distribuția veniturilor, puțin sub nivelul înregistrat în anul precedent (5,05). Acest indicator al inegalității veniturilor a rămas ridicat, cu mult peste 7, în special în Bulgaria și România (ambele țări încadrându-se în categoria „situații critice” conform metodologiei tabloului de bord social – a se vedea Figura 67). Îmbunătățirile au fost limitate, în special în țările cu cele mai ridicate niveluri ale inegalității veniturilor. Cu toate acestea, inegalitățile au scăzut semnificativ în Lituania (care se încadrează în categoria „performanță slabă, dar în curs de îmbunătățire”) și în Grecia (care se încadrează în categoria „performanță peste medie” datorită îmbunătățirilor recente). Alte reduceri pot fi observate în Germania. În ansamblu, există o convergență limitată între țări, cu excepția Bulgariei, care prezintă valori aberante, cu o creștere semnificativă a raportului dintre chintila superioară și cea inferioară (+ 0,44). Conform estimărilor preliminare ale Centrului Comun de Cercetare <sup>197</sup>, măsurile de politică ar putea contracara în general efectul de mărire a inegalităților produs de pandemia de COVID-19 în 2020. Deși criza provocată de pandemia de COVID-19 ar genera singură o creștere substanțială a inegalității (+ 3,3 % în coeficientul Gini), măsurile de politică ar reduce inegalitățile cu 1 %. Prin comparație, criza din 2008/2009 a dus la o ușoară scădere a inegalității veniturilor.

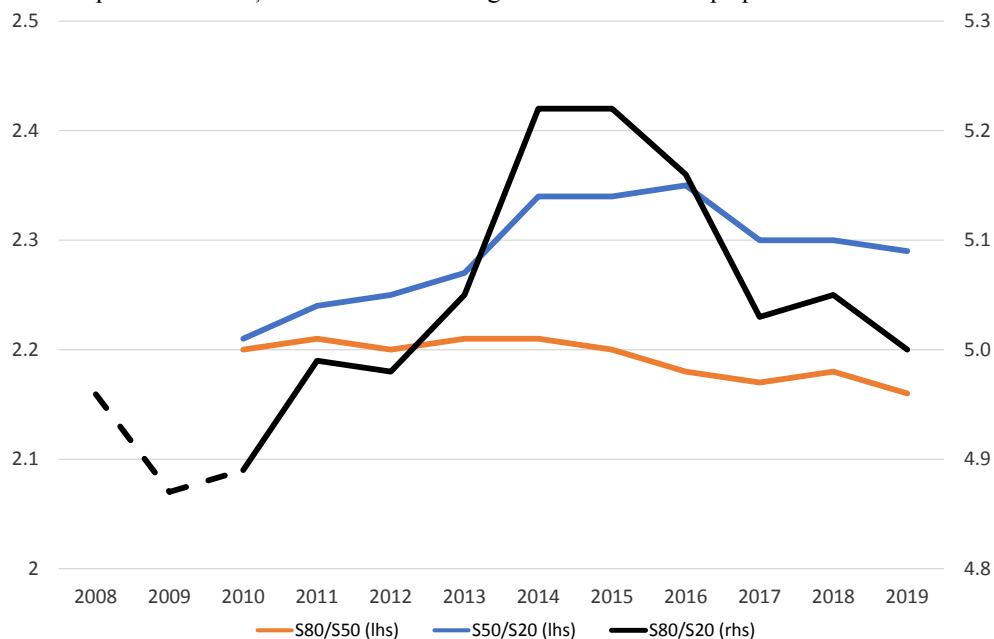
**Creșterea generală a inegalității veniturilor din ultimul deceniu a fost determinată de o creștere a inegalităților în partea inferioară a distribuției veniturilor.** Inegalitatea în ansamblul distribuției veniturilor poate fi descompusă în cea din partea superioară și cea din partea inferioară a acesteia. Raportul dintre mediană și chintila inferioară, S50/S20, măsoară relația dintre cotele venitului la mediană și la ultimele 20 % din distribuția veniturilor. Valoarea măsurată a fost de 2,29 în 2019, stabilă în comparație cu 2018 (2,3). Redresarea a permis o scădere suplimentară față de vârful din 2016 (2,36), dar nu a putut compensa pe deplin creșterea generală observată începând cu 2010 (de la 2,21) – a se vedea Figura 68, unde se explică creșterea generală a inegalităților în materie de venituri de-a lungul acestui deceniu. În mod similar, S80/S50 măsoară inegalitatea în partea superioară a distribuției veniturilor. Acest indicator a rămas, de fapt, stabil în ansamblu și chiar a scăzut ușor în ultimii zece ani (de la 2,2 la 2,17).

---

<sup>197</sup> A se vedea [Almeida et al., 2020](#), citat mai sus.

## Figura 68: În cursul ultimului deceniu a crescut inegalitatea în partea inferioară a distribuției veniturilor

Descompunerea tendințelor în materie de inegalitate a veniturilor pe parcursul ultimului deceniu.



Sursa: calcule proprii pe baza datelor Eurostat, date furnizate de SILC.

### Veniturile ultimelor 40 % din populație au continuat să crească ușor mai repede decât media.

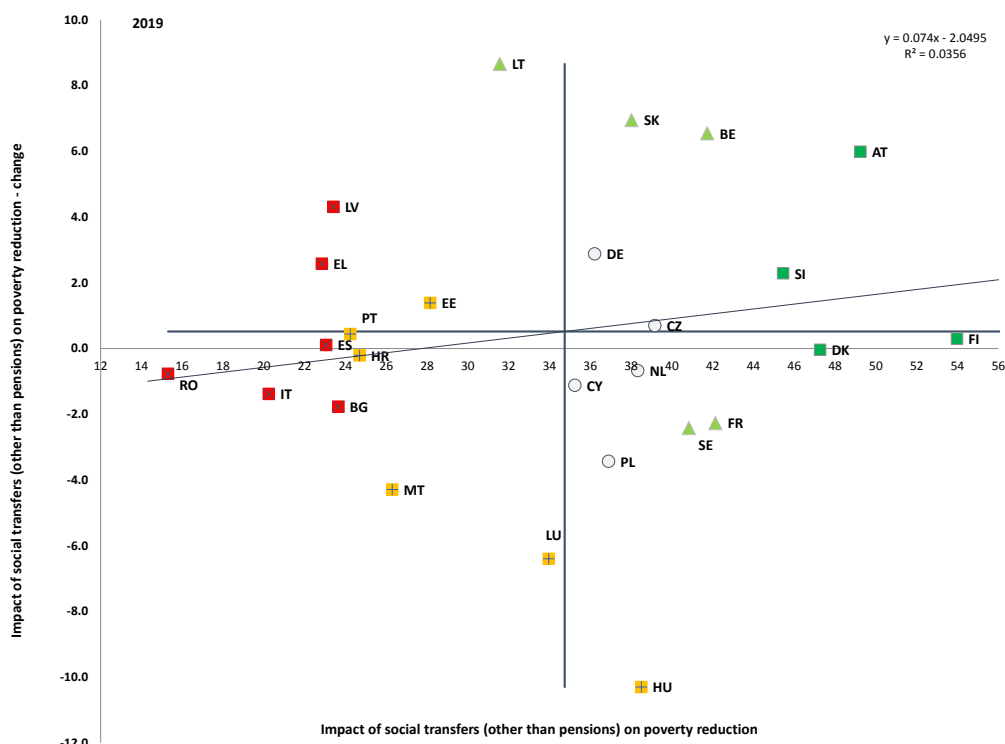
Proporția veniturilor realizate de gospodăriile din ultimele două chintile (40 %) ale distribuției veniturilor a fost în creștere ușoară până în 2019, în concordanță cu îmbunătățirile moderate ale altor indicatori de inegalitate a veniturilor. Media din UE-27 a ajuns la 21,4 % în 2019, față de 21,19 % în 2018 (de la o minimă de 20,9 % în 2014 și 2015). Gospodăriile din ultimele 40 % din distribuția veniturilor au cunoscut o creștere a cotei veniturilor în principal în Germania, Grecia, Lituania și Ungaria și o scădere a acestei cote în Bulgaria, Luxemburg, Polonia și Suedia.

**Până în 2017 (ultimul an pentru care există date), cheltuielile în materie de protecție socială din UE au continuat să crească în aproape toate statele membre. Cea mai mare parte a creșterii a fost legată de pensiile pentru limită de vârstă și de nevoile în materie de sănătate** <sup>198</sup>.

Creșterea cheltuielilor sociale în perioada 2012-2017 s-a datorat în principal unei noi creșteri a cheltuielilor cu vârsta înaintată (determinată parțial de factori demografici), cu excepția Greciei, și a cheltuielilor de sănătate. În schimb, cheltuielile cu șomajul s-au stabilizat după 2010 și au fost în scădere începând din 2014, pe măsură ce mediul economic s-a îmbunătățit. Cheltuielile cu familiile, locuințele și combaterea excluziunii sociale au înregistrat o ușoară creștere din 2013. Cheltuielile cu prestațiile de boală și de invaliditate au contribuit în mod semnificativ la creșterea cheltuielilor totale în majoritatea statelor membre, cu excepția Greciei și a Poloniei, unde acestea au scăzut.

### Figura 69: Impactul prestațiilor sociale asupra reducerii sărăciei este în scădere în unele state membre.

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



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere de serie pentru BE în 2019.

<sup>198</sup> A se vedea p. 33 din Comisia Europeană, *Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2020* (Raportul din 2020 privind evoluția ocupării forței de muncă și a situației sociale în Europa), Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2020. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!MM76mf>.

**Deși impactul transferurilor sociale (altele decât pensiile) asupra reducerii sărăciei este stabil, continuă să existe diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește nivelurile și dinamica.** În general, acest indicator a rămas stabil în 2019 pentru UE-27 în comparație cu anul precedent (32,38 % față de 32,8 % în 2018). Cu toate acestea, performanța și dinamica variază foarte mult – a se vedea Figura 69. Țările cu cele mai bune rezultate sunt Finlanda, Austria, Danemarca și Slovenia, cu peste 45 %, iar țările cu cele mai slabe rezultate sunt în continuare România, Grecia, Spania, Bulgaria și Portugalia, cu cifre mai mici sau apropiate de 24 %. Lituania, unde acest indicator se situează sub media UE, și, respectiv, Letonia, unde acesta se situează aproape de media UE, prezintă îmbunătățiri substanțiale (+ 8,7 puncte procentuale și, respectiv, + 4,3 puncte procentuale), în timp ce Luxemburgul, Malta și, în special, Ungaria prezintă scăderi semnificative (cu 6,4 puncte procentuale, 4,3 puncte procentuale și, respectiv, 10,3 puncte procentuale). Din grafic nu reiese o relație clară între niveluri și variații.

### **Criza provocată de pandemia de COVID-19 reafirmă cu putere importanța protecției sociale.**

Mecanismele de asigurări sociale pot contribui la „aplatizarea” curbei pandemiei, permițând lucrătorilor să rămână acasă atunci când este nevoie. De asemenea, acestea pot atenua efectele economice și sociale ale unei activități economice reduse, sprijinind în același timp lucrătorii în tranziția verde și tranziția digitală. Aceste mecanisme nu sunt însă întotdeauna disponibile pentru lucrătorii în forme de muncă atipice și lucrătorii independenți. De asemenea, este posibil ca ele să nu fie suficiente sau adecvate pentru o pandemie.

**În ciuda măsurilor adoptate de guverne pentru protejarea locurilor de muncă (de exemplu, schemele privind reducerea timpului de muncă), până în vara anului 2020 au existat semne ale unei creșteri semnificative a numărului de beneficiari ai indemnizațiilor de șomaj** (a se vedea și capitolul 3.3). Printre țările pentru care nu există date recente, creșterea relativă a numărului de beneficiari ai indemnizațiilor de șomaj, înregistrată din februarie 2020, a fost deosebit de puternică (peste 50 %) în Austria, Estonia, Spania, Ungaria, Malta și Slovacia <sup>199</sup>. În schimb, nu au fost multe de semnalat, în acest stadiu, referitor la evoluția tendințelor în ceea ce privește numărul de beneficiari ai prestațiilor de asistență socială și de invaliditate și nu există, în general, semne clare imediate de creștere a nivelurilor de beneficiari, potrivit cifrelor disponibile.

---

<sup>199</sup> A se vedea *2020 SPC Annual Review of the Social Protection Performance Monitor (SPPM) and developments in social protection policies* [Analiza anuală a CPS din 2020 a Monitorului performanței în materie de protecție socială (SPPM) și evoluțiile politicilor de protecție socială]. Documentul este disponibil la adresa <https://europa.eu/!FN69gB>.

**Cadrul de monitorizare privind accesul la protecția socială arată că există în continuare lacune semnificative în ceea ce privește protecția lucrătorilor independenți și a lucrătorilor în forme de muncă atipică.** Unele grupuri de lucrători independenți nu au acces la prestații de boală în patru state membre, la asigurări de șomaj în unsprezece state membre și la asigurări pentru accidente de muncă și boli profesionale în nouă state membre. Din raportul de monitorizare reiese că accesul la protecția socială poate fi, de asemenea, mai limitat pentru anumite forme de lucrători în forme de muncă atipică. Aceste lacune se pot referi la munca ocazională, la munca la cerere, la contractele cu durată determinată scurtă, la munca sezonieră, la ucenicii sau la stagii. Exemple specifice fiecărei țări de forme atipice de muncă sunt minilocurile de muncă din Germania, contractele de drept civil din Polonia, acordurile de prestare a unei munci din Cehia, contractele de muncă cu venituri neregulate din Slovacia, lucrătorii casnici din Spania, contractele simplificate din Ungaria. Contractele de acest gen pot constitui o proporție importantă a pieței forței de muncă.

**Chiar dacă unii lucrători în forme de muncă atipică și unii lucrători independenți sunt acoperiți în mod formal, accesul acestora la protecția socială ar putea fi de fapt limitat.** Un acces limitat înseamnă că lucrătorii nu sunt în măsură să acumuleze și să reclame drepturi adecvate, la care să recurgă dacă este necesar. Printre bariere se numără stagiile minime de cotizare, perioadele de așteptare și lipsa de transferabilitate a drepturilor de protecție socială. Drepturile de protecție socială nu sunt întotdeauna păstrate, acumulate și/sau transferate atunci când persoanele trec de la un statut la altul pe piața forței de muncă. Pe măsură ce lumea muncii se schimbă, această flexibilitate devine tot mai importantă, iar lipsa transferabilității poate împiedica dinamismul pieței forței de muncă și corelarea cererii cu oferta. Lipsa de reglementare, costurile ridicate și normele diferite care reglementează diferitele sisteme pot constitui o barieră în calea tranziției spre alte sectoare sau forme de ocupare a forței de muncă 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.

**Măsurile temporare nu înlocuiesc nevoia de extindere a protecției sociale, astfel încât să fie incluse și persoanele care nu sunt acoperite în mod permanent.** Majoritatea măsurilor luate la începutul crizei provocate de pandemia de COVID-19 au fost prezentate ca având un caracter temporar. Într-o fază de redresare sunt necesare eforturi susținute pentru menținerea și consolidarea protecției sociale pentru toți, inclusiv pentru lucrătorii independenți. Pornindu-se de la răspunsul la criză, protecția lucrătorilor independenți și a lucrătorilor atipici ar trebui îmbunătățită în continuare în mod structural, în conformitate cu Recomandarea privind accesul la protecție socială.

**Adecvarea sistemelor de venit minim s-a erodat în aproape toate statele membre, atunci când se compară cu pragurile de sărăcie și cu veniturile persoanelor cu câștiguri salariale scăzute.**

Adecvarea prestațiilor de venit minim poate fi monitorizată <sup>200</sup> prin compararea veniturilor beneficiarilor atât cu pragul național de sărăcie, cât și cu veniturile unei persoane care câștigă un salariu scăzut <sup>201</sup>. Aceste referințe oferă o idee a impactului de reducere a sărăciei veniturilor, precum și a dimensiunii de activare și, respectiv, a efectelor potențiale de descurajare a sistemelor. În ultimul an pentru care există date referitoare la venitul disponibil (2018), adecvarea sistemelor de venit minim a scăzut în ansamblu în UE-27, reflectând faptul că veniturile beneficiarilor de venituri minime au rămas în urma evoluțiilor generale ale veniturilor în cadrul expansiunii economice care a precedat criza provocată de pandemia de COVID-19. Deși această erodare a adecvării este generală, scăderea este mai pronunțată în unele țări, atunci când se compară cu venitul unei persoane cu câștiguri salariale scăzute (- 18,2 puncte procentuale în Estonia, - 7 puncte procentuale în Cehia, - 5,8 puncte procentuale în Luxemburg). În numai două țări nivelul minim de adecvare a venitului este apropiat de pragul sărăciei (Irlanda și Țările de Jos), în timp ce în România, Bulgaria, Ungaria, Italia <sup>202</sup>, Cehia și Slovacia acesta a rămas sub o treime din pragul sărăciei.

---

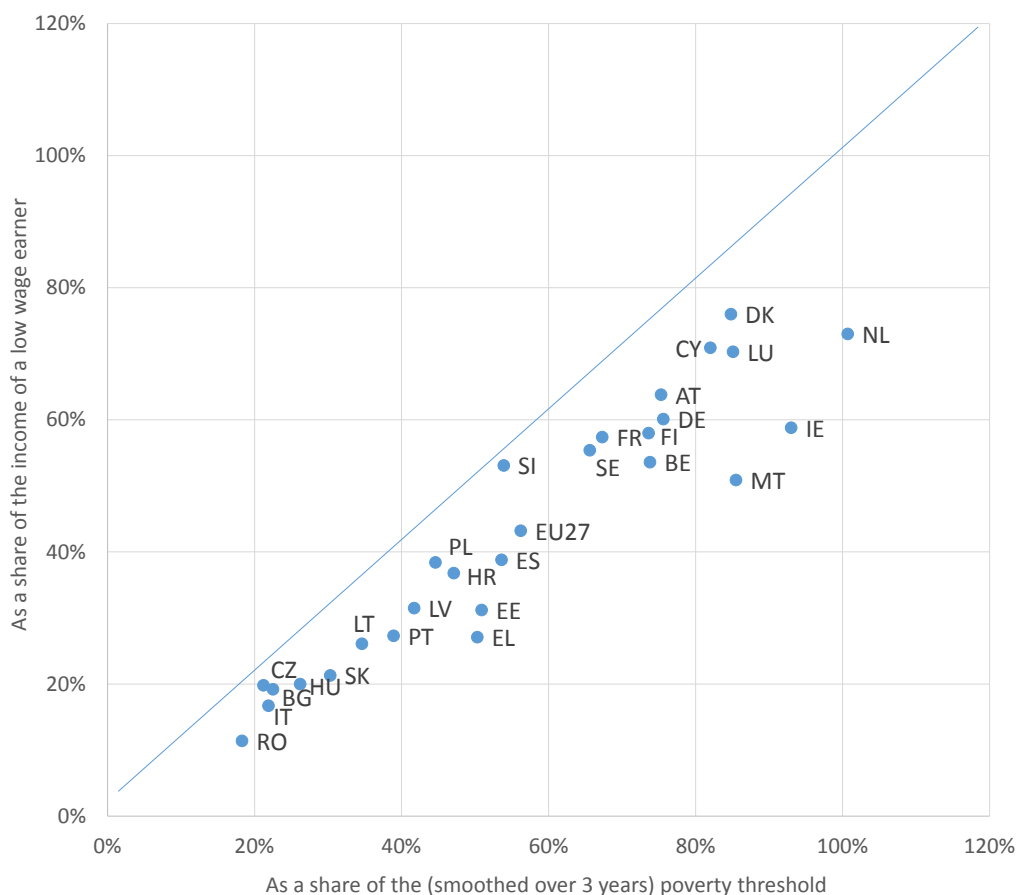
<sup>200</sup> Conform metodologiei aprobate în cadrul de referință privind venitul minim, a se vedea rapoartele comune privind ocuparea forței de muncă din 2019 și 2020.

<sup>201</sup> „Persoana cu câștiguri salariale scăzute” este definită în cadrul de referință drept o persoană care câștigă 50 % din salariul mediu brut pe economie.

<sup>202</sup> Programul luat în considerare este reprezentat de venitul de incluziune existent înainte de adoptarea, în 2019, a actualului program de venit de cetățenie (*Reddito di cittadinanza*).

## Figura 70: Adecvarea sprijinului pentru venitul minim variază mult între diferitele state membre

Venitul net al beneficiarilor de venit minim ca % din pragul riscului de sărăcie (ajustat pe o perioadă de trei ani) și din venitul unei persoane cu câștiguri salariale scăzute (exercițiul 2018)



Sursă: Eurostat, OCDE.

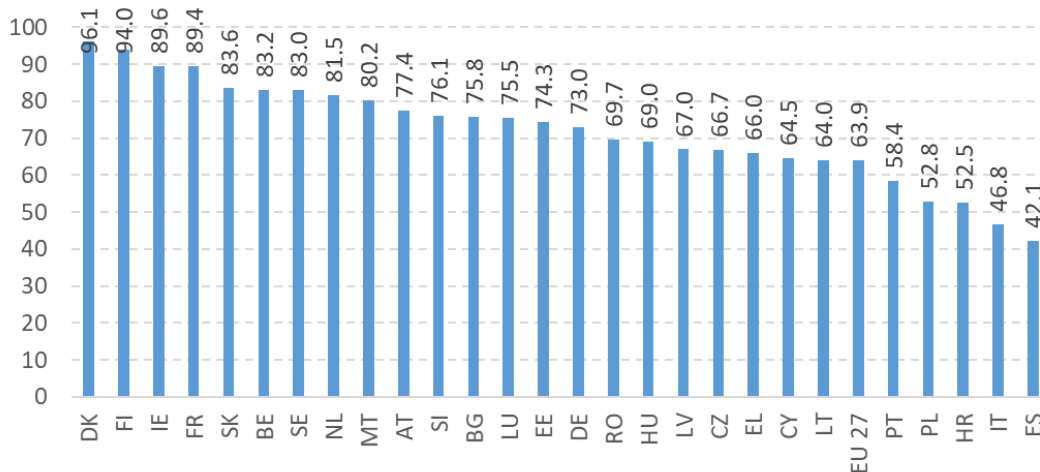
Note: graficele se referă la persoane necăsătorite, fără copii. Venitul net al unei persoane cu venit minim poate include și alte tipuri de prestații (de exemplu, ajutoare pentru locuință). Persoana cu câștiguri salariale scăzute, care a fost luată în considerare în cadrul analizei, câștigă 50 % din salariul mediu și lucrează cu normă întreagă. Întrerupere de serie pentru BE.

### Înainte de declanșarea pandemiei, gradul de acoperire oferită de prestațiile sociale

**persoanelor mai sărace era, în linii mari, stabil.** Rata beneficiarilor de prestații măsoară proporția persoanelor în vârstă de muncă (cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani) care beneficiază de orice fel de prestații (altele decât indemnizațiile pentru limită de vârstă) în rândul populației expuse riscului de sărăcie. Acest indicator se înscrie într-un interval cuprins între 42,1 % în Spania și 96,1 % în Danemarca, media UE-27 fiind de 63,9 %, în ușoară scădere (- 2 puncte procentuale) față de anul precedent.

### Figura 71: În mai multe state membre, o mare parte a populației expuse riscului de sărăcie nu primește nicio prestație

Rata beneficiarilor de prestații (proporția persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 59 de ani care primesc orice fel de prestații sociale, altele indemnizațiile decât limită de vârstă) în cadrul populației expuse riscului de sărăcie, 2018



Sursa: calcule proprii pe baza datelor din EU-SILC de la ESTAT.

### Incapacitatea încălzirii locuinței a fost în scădere și variază foarte mult de la o țară la alta.

Această dimensiune a sărăciei energetice a scăzut în medie, de la vârful de 11,2 % atins în 2012, la 6,9 % în 2019. Procentajul populației care nu își poate satisface nevoile de încălzire a scăzut drastic (cu 5 puncte procentuale sau mai mult) în Malta, Bulgaria, Letonia, Lituania, Ungaria, Cipru, Grecia, Polonia, Portugalia, Italia și România și a crescut cu 2,3 puncte procentuale în Slovacia și cu 1,8 puncte procentuale în Luxemburg. În UE-27 au fost afectate 18,8 % dintre persoanele expuse riscului de sărăcie (comparativ cu 5 % în cazul persoanelor care trăiesc în gospodării cu 60 % sau mai mult din mediana veniturilor pe adult-echivalent). Persoanele necăsătorite în vârstă de cel puțin 65 de ani (10,2 %) și părinții unici susținători ai familiei monoparentale (10,5 %) erau mai expuși riscului decât populația medie. În Recomandarea Comisiei privind sărăcia energetică <sup>203</sup>, adoptată de curând, sunt oferite orientări și elemente suplimentare pentru înțelegerea sărăciei energetice în UE, alături de planurile naționale integrate privind energia și clima ale statelor membre și de evaluarea acestora de către Comisie.

<sup>203</sup> C(2020) 9600 final.

• **Adecvarea pensiilor s-a înrăutățit ușor în 2019.** Rata AROPE în rândul persoanelor în vârstă de cel puțin 65 de ani a crescut ușor în UE-27, de la 18,4 % în 2018 la 18,5 % în 2019, dar se menține însă destul de mult sub valoarea înregistrată în 2008 (23,3 %). Disparitățile de gen persistă (16,1 % în rândul bărbaților în vârstă, 21 % în rândul femeilor în vârstă). Rata variază foarte mult de la un stat membru la altul, de la 9,6 % în Luxemburg la 47,1 % în Bulgaria. Creșterea ratei AROPE se datorează în principal sărăciei relative, pragul sărăciei crescând în toate cele 27 de țări, cu excepția Suediei. În schimb rata deprivării materiale severe a continuat, dimpotrivă, pe o traiectorie descendentă: după ce a scăzut de la 7,5 % în 2008 la 4,7 % în 2018, aceasta a scăzut din nou la 4,4 % în 2019. Rata de înlocuire agregată <sup>204</sup> a scăzut, de asemenea, ușor, de la 58 % în 2018 la 57 % în 2019, ceea ce indică o deteriorare relativă a prestațiilor de pensii în raport cu veniturile din muncă anterioare; aceasta continuă să fie mai mare decât în 2008 (52 %). Diferența de gen (rata de înlocuire fiind în medie mai scăzută în cazul femeilor) a scăzut de la 5 puncte procentuale la 4 puncte procentuale și este în mod substanțial constantă din 2008, în ciuda unor îmbunătățiri relative în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul femeilor.

**Disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile continuă să se reducă lent.** Disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile <sup>205</sup> a scăzut cu aproximativ 1 punct procentual pe an din 2010 și a fost de 29,1 % în 2018 (categoria de vârstă 65-74 de ani). Conform unor cifre recente din 2019, disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile a înregistrat cele mai mari valori în Luxemburg, Malta, Țările de Jos (peste 40 %), Austria, Cipru (puțin peste 35 %) și cele mai mici valori (sub 10 %) în Estonia (0,2 %), Danemarca (6,7 %) și Slovenia (9,4 %).

**Pandemia de COVID-19 a scos și mai mult în evidență nevoile de îngrijire ale persoanelor în vârstă.** De la declanșarea pandemiei de COVID-19, o cincime din persoanele în vârstă de cel puțin 50 de ani care au avut nevoie de îngrijire au constatat că este mai dificil să primească îngrijirea de care au nevoie <sup>206</sup>, fie pentru că persoanele cu responsabilități de îngrijire nu au putut ajunge la ele, fie pentru că nu își mai puteau permite îngrijirile respective.

---

<sup>204</sup> Rata de înlocuire agregată este raportul dintre mediana veniturilor din pensii individuale brute ale populației cu vârste cuprinse între 65 și 74 de ani și mediana veniturilor obținute din muncă individuale brute ale populației cu vârste cuprinse între 50 și 59 de ani, fără a se lua în calcul alte prestații sociale.

<sup>205</sup> Disparitatea de gen în ceea ce privește pensiile este definită ca diferența procentuală dintre media pensiilor individuale pentru limită de vârstă ale tuturor femeilor luate în considerare în studiu și media pensiilor individuale pentru limită de vârstă ale bărbaților din categoria corespunzătoare.

<sup>206</sup> Ancheta SHARE, valul 8, rezultate preliminare.

**În ansamblu, abordabilitatea ca preț a locuințelor pentru gospodăriile europene a continuat să se îmbunătățească în 2019, în ciuda unor disparități importante între statele membre.** În 2019, 9,4 % din populația UE-27 locuia în gospodării care cheltuiau 40 % sau mai mult din venitul lor disponibil pe adult-echivalent pentru locuință (o măsură a costurilor suplimentare pentru locuințe). Această rată a înregistrat cele mai mari valori în Grecia (36,2 %), care este urmată de Bulgaria și Danemarca (peste 15 %), și cele mai mici valori în Finlanda, Malta și Cipru (sub 4 % din populație). În cadrul populației expuse riscului de sărăcie, rata costurilor suplimentare pentru locuințe a fost semnificativ mai mare (35 % în 2019), cu disparități importante între statele membre. Proporția populației expuse riscului de sărăcie care a suportat costuri suplimentare pentru locuințe a fost de 88 % în Grecia, 74 % în Danemarca și 48 % în Bulgaria și Germania. În același timp, în Lituania, Letonia, Finlanda, Estonia, Cipru și Malta, sub 20 % din populația expusă riscului de sărăcie a cheltuit 40 % sau mai mult din venitul disponibil pentru locuință. În general, chiriașii, indiferent dacă este vorba de piața privată a închirierilor sau de piața pe care se practică prețuri reduse, sunt mai afectați de abordabilitatea ca preț a locuințelor decât proprietarii cu împrumuturi ipotecare. Rata costurilor suplimentare pentru locuințe a înregistrat cele mai mari valori în orașe (11,9 %), în comparație cu zonele rurale (6,8 %).

**Calitatea locuințelor s-a îmbunătățit în ultimul deceniu, însă 4 % din populația UE-27 trăia totuși în locuințe supraaglomerate sau afectate de probleme importante de calitate.** Printre astfel de probleme se numără lipsa unei băi sau a unei toalete, acoperișul deteriorat sau caracterul prea întunecat al locuinței. Locuințele supraaglomerate sau de calitate slabă afectează în mod disproporționat persoanele expuse riscului de sărăcie și chiriașii, în special persoanele de pe piața chiriilor subvenționate. Persoanele născute în afara UE s-au confruntat, de asemenea, cu mai multe dificultăți în ceea ce privește accesul la o locuință, în această categorie observându-se rate mai ridicate atât în ceea ce privește supraaglomerarea (27,6 %, față de 14,2 % în cazul persoanelor autohtone), cât și costurile suplimentare pentru locuințe (19,1 %, față de 8,8 % în cazul persoanelor autohtone) în 2019.

**Lipsa de adăpost este în creștere în Uniunea Europeană, numărul persoanelor fără adăpost mărindu-se constant în majoritatea statelor membre în ultimul deceniu.** Potrivit studiilor, se estimează că, în fiecare noapte, cel puțin 700 000 de persoane din UE dorm în condiții grele, de obicei afară sau în centre de cazare de urgență sau temporare, cu 70 % mai multe decât în urmă cu zece ani <sup>207</sup>. În plus, lipsa de adăpost începe să fie un risc și pentru alte grupuri din societate. În Suedia, între 1993 și 2017, proporția femeilor din populația fără adăpost a crescut de la 17 % la 38 %. În Țările de Jos, numărul de tineri fără adăpost a crescut de peste trei ori între 2009 și 2018, de la 4 000 la 12 600. De asemenea, refugiații și solicitanții de azil sunt suprareprezențați în cadrul populației fără adăpost. În Germania, proporția familiilor cu copii este de 27,2 % în rândul refugiaților fără adăpost, față de 13 % în cadrul restului populației fără adăpost. În Barcelona, 52,3 % dintre persoanele fără adăpost sunt resortisanți ai unor țări terțe. În Grecia, 51 % dintre cei 3 774 de minori neînsoțiți sunt fără adăpost. Persoanele fără adăpost se confruntă, de asemenea, cu inegalități în materie de sănătate: rate ridicate de afecțiuni cronice psihice și fizice, probleme cauzate de abuzul de droguri și o speranță redusă de viață.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a exercitat o presiune fără precedent asupra sistemelor de sănătate ale statelor membre.** Pe lângă faptul că a pus la încercare capacitățile de răspuns ale statelor membre în situații de criză, aceasta a exacerbă provocările structurale existente legate de eficacitatea, accesibilitatea și reziliența sistemelor de sănătate. Printre aceste provocări se numără insuficiența finanțării investițiilor în domeniul sănătății (inclusiv în domeniul pregătirii pentru situații de criză și al răspunsului la acestea), caracterul limitat al coordonării și al integrării asistenței medicale, natura slabă a asistenței medicale primare, persistența obstacolelor în calea accesului la asistență medicală și nesatisfacerea nevoilor de asistență medicală. Dificultățile de acest fel au afectat puternic persoanele cele mai vulnerabile, în special din cauza nivelului ridicat al plăților directe.

---

<sup>207</sup> FEANTSA, *Fifth overview of Housing Exclusion in Europe* (A cincea privire de ansamblu asupra excluziunii în materie de locuințe în Europa), 2020.

**Ponderea populației care raportează nevoi nesatisfăcute percepute în materie de asistență medicală evidențiază în continuare diferențe mari între statele membre.** Spre deosebire de anul precedent, în 2019 se constată o corelație negativă între nivelul și variațiile nevoilor nesatisfăcute de asistență medicală, ceea ce înseamnă că țările care au înregistrat cele mai ridicate niveluri de nevoi nesatisfăcute percepute au înregistrat și o scădere relativ mai puternică în ultima perioadă (Figura 72). În unele state membre, costurile și timpul de așteptare rămân obstacole importante pentru accesibilitatea serviciilor medicale. Proporția populației UE care se confruntă cu nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală – fie din cauza costurilor prea mari, fie din cauza timpului prea lung de așteptare sau a distanței prea mari de deplasare – a fost aproape stabilă în medie, situându-se la 1,7 % în 2019 (1,8 % în 2018). Această proporție a depășit totuși 5 % în Estonia și Grecia, iar România și Finlanda sunt aproape de acest prag. Cea mai vizibilă creștere din 2019 a fost înregistrată în Danemarca, nivelul ridicându-se la 1,8 %, aproape de media UE. Persoanele cu handicap se confruntă cu un nivel mai ridicat de nevoi nesatisfăcute autoraportate în materie de consultații și asistență medicală, rata de nevoi nesatisfăcute autoraportate în 2019 fiind de 4,2 % în rândul acestora, față de 1 % în rândul persoanelor fără handicap. Deosebit de dezavantajate sunt persoanele cu handicap grav (5,6 %) <sup>208</sup>.

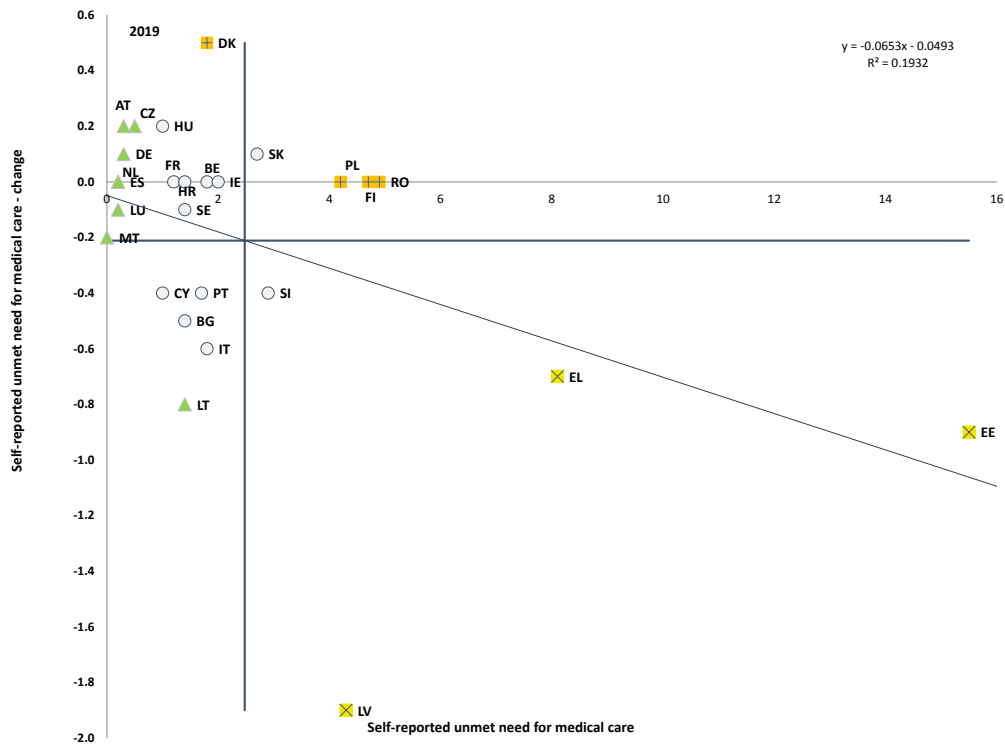
1. **În unele țări, nivelul veniturilor sau statutul după participarea la activitatea economică joacă un rol important în explicarea accesului problematic la asistență medicală.** Deși majoritatea țărilor nu prezintă diferențe semnificative în funcție de statutul după participarea la activitatea economică (Figura 73), în unele dintre acestea persoanele aflate în șomaj (Estonia și Grecia) și personale aflate la pensie (Estonia, Grecia și România) întâmpină dificultăți semnificative în ceea ce privește accesul la asistență medicală, rata de nevoi medicale nesatisfăcute depășind 10 %. În majoritatea țărilor din UE, persoanele din chintila de venit inferioară se confruntă cu nevoi nesatisfăcute mai mari în materie de asistență medicală (a se vedea figura din mesajele-cheie). Incidența în gospodăriile cu venituri mici este deosebit de ridicată în Grecia (+ 10 puncte procentuale în comparație cu populația totală) și Letonia (cu peste 4,5 puncte procentuale mai mult în comparație cu populația totală).

---

<sup>208</sup> EU-SILC 2019, tabelul [HLTH\_DH030]

**Figura 72: Înainte de criza provocată de pandemia de COVID-19 s-au înregistrat variații importante între statele membre în ceea ce privește nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală**

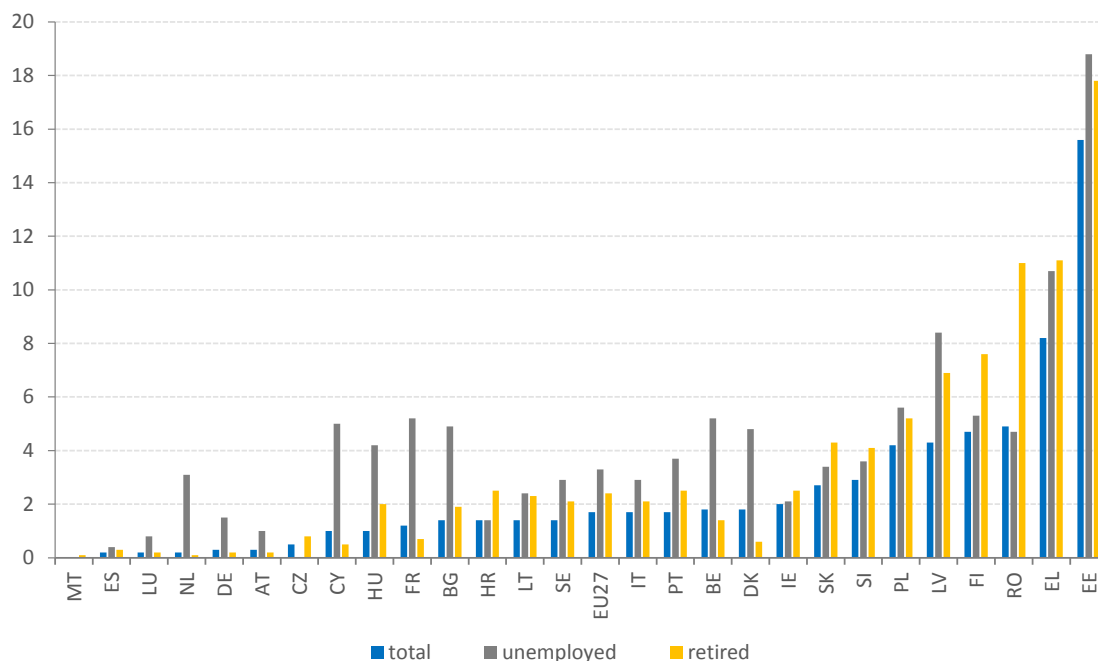
Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de asistență medicală (indicator principal din tabloul de bord social)



Sursă: Eurostat, statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață. Perioada: nivelurile din 2019 și variațiile anuale în raport cu 2018. Notă: axele sunt centrate pe media UE neponderată. Legenda este prezentată în anexă. Întrerupere de serie pentru BE.

**Figura 73: În unele țări, persoanele aflate în șomaj sau la pensie raportează un nivel mai ridicat de nevoi nesatisfăcute în materie de asistență medicală**

Nevoile nesatisfăcute autoraportate în materie de consultații medicale în funcție de statutul după participarea la activitatea economică (2019)



Sursă: Eurostat [hlth\_silc\_13]. Întrerupere de serie pentru BE.

**La o ajustare a datelor în funcție de repartizarea pe vârste, probabilitatea nevoilor medicale nesatisfăcute a fost mai mare în cadrul populației născute în afara UE (în comparație cu populația autohtonă).** Acest lucru a fost vizibil în special în Estonia și Grecia și, într-o măsură mai mică, în Suedia, Italia, Danemarca și Letonia <sup>209</sup>. O astfel de tendință poate fi legată de diverși factori, cum ar fi lipsa de acces datorată statutului de rezident sau asigurărilor de sănătate limitate (în unele țări), lipsa de cunoștințe privind modul de acces la servicii, resursele financiare, concentrarea migranților în zone defavorizate cu un acces mai redus la serviciile de sănătate și sistemele naționale neadaptate la nevoile specifice ale migranților <sup>210</sup>. Acești factori, combinați cu situația în materie de locuințe și expunerea la locul de muncă, explică de ce migranții au fost mai afectați de pandemia de COVID-19 <sup>211</sup>. Dintre migranții care își au reședința în UE, refugiații (și solicitanții de azil) pot fi deosebit de expuși riscurilor.

<sup>209</sup> UE-OCDE, *Settling In, Indicators of immigrant integration* (Prinderea de rădăcini – Indicatorii integrării imigranților), 2019, figura 4.11. Nevoile medicale nesatisfăcute.

<sup>210</sup> Comisia Europeană, analiza realizată de portalul european privind integrarea (EWSI) cu privire la disponibilitatea serviciilor pentru integrarea pe termen lung a migranților și a refugiaților în Europa, 2020. Analiza este disponibilă la adresa <https://europa.eu/!Xq69WR>.

<sup>211</sup> A se vedea OCDE, *What is the impact of the Covid 19 pandemic on immigrants and their children?* (Care este impactul pandemiei de COVID-19 asupra imigranților și a copiilor acestora?), <http://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/what-is-the-impact-of-the-covid-19-pandemic-on-immigrants-and-their-children-e7cbb7de/>.

**Numărul mediu de ani de viață sănătoasă care se pot aștepta la vârsta de 65 de ani a rămas stabil în 2018.** În prezent, acesta este de 9,8 ani pentru bărbați și de 10,0 ani pentru femei. În timp ce în Suedia, Malta, Irlanda și Spania este de așteptat să se înregistreze cel mai mare număr de ani de viață sănătoasă la vârsta de 65 de ani (peste 12 ani pentru ambele genuri), 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 astfel de sistem variază de la un stat membru la altul.** În 2018, plățile directe, și anume cheltuielile pentru sănătate ale gospodăriilor (inclusiv cheltuielile pentru produse medicale), care nu sunt rambursate de niciun sistem sau sunt plătite parțial via un sistem organizat, au depășit 30 % din cheltuielile actuale de sănătate în Bulgaria, Grecia, Cipru, Letonia și Lituania (Figura 74).

**Sistemele de îngrijire pe termen lung au fost puternic afectate de pandemie, dată fiind vulnerabilitatea ridicată a utilizatorilor lor la această boală** (determinată de vârsta înaintată, de prezența unei comorbidități sau de existența unui handicap). În cursul ultimelor săptămâni au trecut în prim-plan mai multe provocări legate de COVID-19 cu care se confruntă îngrijirea pe termen lung, de la disponibilitatea limitată a datelor, situațiile dificile în care se află lucrătorii și persoanele care asigură servicii informale de îngrijire, discontinuitatea serviciilor, problemele de capacitate în ceea ce privește testarea și lipsa echipamentelor individuale de protecție, la încălcări ale drepturilor omului în cazul persoanelor în vârstă și al persoanelor cu handicap, în special al celor cu dizabilități intelectuale și handicapuri grave. Unele dintre aceste provocări sunt noi și sunt legate de criză (capacitatea de testare, de exemplu), în timp ce altele existau deja și sunt structurale, fiind scoase la iveală și exacerbate de pandemia de COVID-19 (în ceea ce privește accesul la îngrijire și forța de muncă, de exemplu).

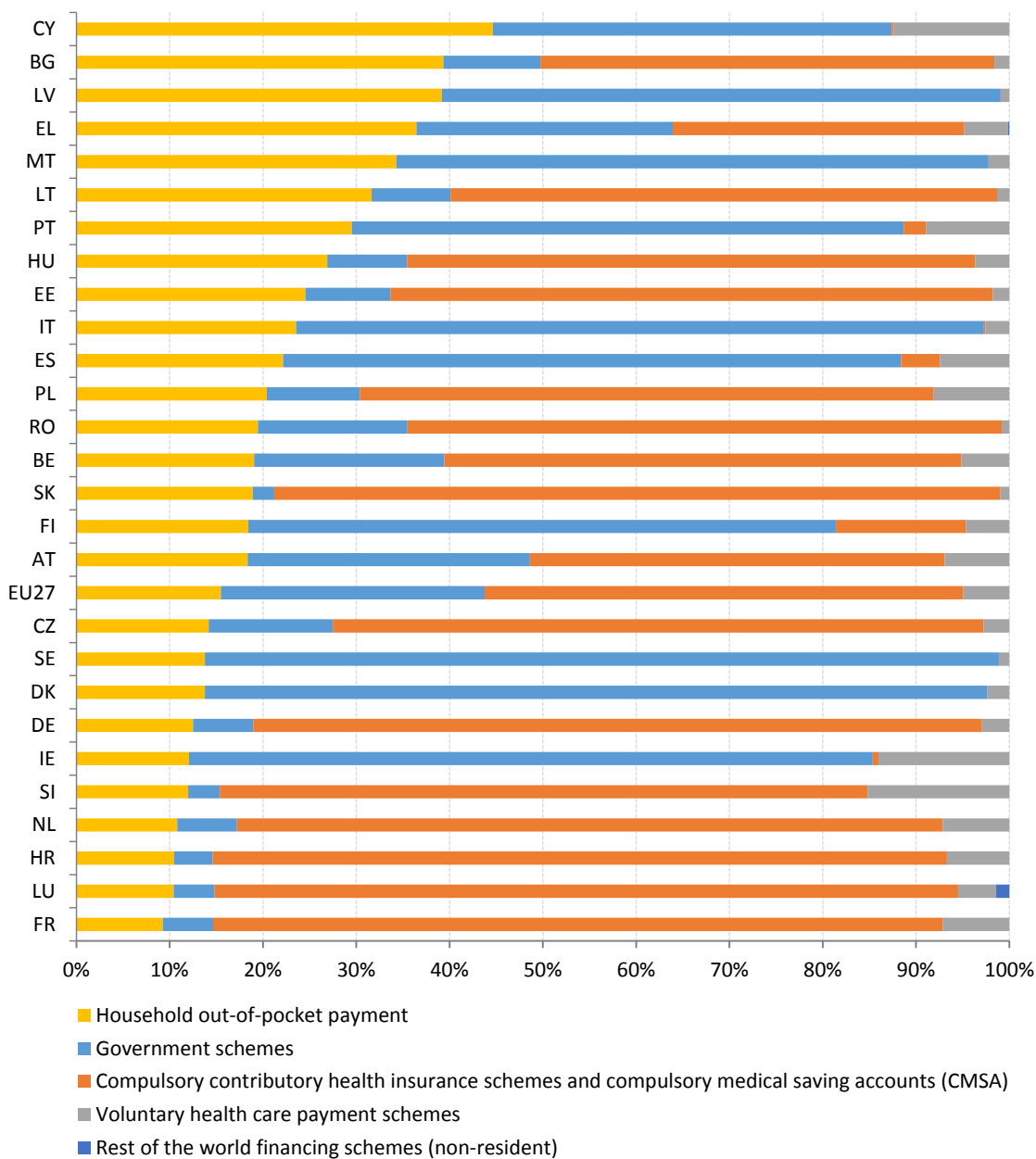
**Necesitatea îngrijirii pe termen lung crește pe măsură ce populația din UE îmbătrânește.** În următoarele șase decenii (până în 2070), numărul de europeni în vârstă de cel puțin 80 de ani urmează să se dubleze, preconizându-se că raportul de dependență al persoanelor vârstnice (raportul dintre persoanele în vârstă de cel puțin 65 de ani și persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani) va crește de la 29,6 % în 2016 la 51,2 % în 2070 <sup>212</sup>. În UE, pentru fiecare persoană în vârstă de cel puțin 65 de ani vor exista doar două persoane în vârstă de muncă, față de 3,3 în 2016. Riscul de a deveni dependente este mai mare pentru persoanele care se apropie de vârste înaintate, când este mai probabil ca acestea să se șubrezească (27,3 % dintre persoanele în vârstă de cel puțin 65 de ani și 41,5 % dintre persoanele în vârstă de cel puțin 75 de ani declară că se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală și activitățile domestice).

---

<sup>212</sup> Comisia Europeană, Raportul din 2018 privind îmbătrânirea populației. Documentul este disponibil la adresa: [https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/economy-finance/2018-ageing-report-economic-and-budgetary-projections-eu-member-states-2016-2070_en)

**Figura 74: În unele state membre, plățile directe reprezintă o mare parte din totalul cheltuielilor cu sănătatea**

Cheltuielile cu sănătatea pe surse de finanțare, 2018



Sursă: Eurostat [hlth\_sha11\_hf]. Note: datele sunt colectate în conformitate cu Regulamentul (UE) 2015/359 al Comisiei în ceea ce privește statisticile referitoare la cheltuielile și sursele de finanțare în domeniul sănătății (manualul privind Sistemul de conturi de sănătate din 2011).

**O mare parte din persoanele cu nevoi nu au acces la servicii de îngrijire personală.** Conform mediei valabile în UE-27 în 2014 (momentul ultimelor date disponibile) <sup>213</sup>, 52 % dintre persoanele care se confruntă cu dificultăți grave în ceea ce privește îngrijirea personală sau activitățile domestice nu au avut ajutor în respectivele activități, 37 % au beneficiat de asistență suficientă, iar 11 % nu au avut nevoie de asistență. Pentru multe gospodării, accesul la serviciile profesionale de îngrijire la domiciliu este dificil, iar factorii inhibitori principali pentru care gospodăriile respective nu au recurs la servicii de îngrijire la domiciliu au fost: motivele financiare (35,7 %), indisponibilitatea (9,7 %), refuzul persoanei aflate în dificultate (5 %) și calitatea nesatisfăcătoare (2,1 %). În UE-27, 6,3 % din populația adultă a oferit îngrijire informală rudelor sau prietenilor.

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

**Rolul în schimbare al femeilor în societate interacționează cu schimbările demografice și cu furnizarea de îngrijire pe termen lung în UE.** Deși continuă să existe disparități de gen (a se vedea capitolul 3.2), femeile participă tot mai mult pe piața forței de muncă – o evoluție pozitivă în contextul îmbătrânirii societăților și al diminuării populației în vârstă de muncă. Având în vedere mobilitatea și participarea lor sporită pe piața forței de muncă, femeile sunt mai puțin în măsură să ofere îngrijire pe termen lung unei persoane din mediul lor social. Prin urmare, necesitatea unor servicii de îngrijire pe termen lung adecvate și abordabile ca preț este și mai stringentă.

---

<sup>213</sup> Rezultatele pentru 2020 sunt așteptate în 2021 [hlth\_ehis\_tae].

### 3.4.2 Măsuri luate de statele membre

**Statele membre au luat măsuri de urgență pentru a face față efectelor sociale ale crizei provocate de pandemia de COVID-19, deseori în plus față de reformele începute deja pentru îmbunătățirea protecției sociale a persoanelor expuse riscului de sărăcie.** Numeroase state membre au introdus măsuri pentru sprijinirea veniturilor gospodăriilor aflate în situații foarte fragile. Printre măsurile de acest fel s-au numărat majorarea prestațiilor existente sau furnizarea de prestații suplimentare în natură, relaxarea normelor de eligibilitate și reducerea sarcinilor administrative sau introducerea de noi prestații temporare. Aceste măsuri temporare au vizat în special sprijinirea persoanelor fără drept la indemnizații de șomaj și cu venituri foarte mici. De exemplu, Italia a introdus un „venit de urgență” (*Reddito di emergenza*) pentru a sprijini familiile cu venituri mici (posibil un milion de persoane) care nu sunt acoperite de sistemul de venit minim sau de alte măsuri puse în aplicare în contextul crizei (cum ar fi programele de suplimente salariale sau prestațiile pentru profesiile reglementate). În Bulgaria, familiile care aveau copii mai mici de 14 ani și care se aflau în concediu fără plată în timpul izolării au primit o sumă forfetară de aproape 200 EUR, iar guvernul a continuat să acorde prestații de asistență socială prin relaxarea cerințelor legate de frecventarea cu regularitate a unei forme de învățământ. Finlanda a sprijinit familiile cele mai vulnerabile din punct de vedere economic cu drept la venitul minim, atunci când măsurile de limitare luate ca urmare a pandemiei au generat costuri suplimentare. În ceea ce privește măsurile permanente, Spania a adoptat un sistem de venit minim la nivel național, în care sunt prevăzute un salariu minim valabil pe tot teritoriul și norme comune în ceea ce privește eligibilitatea, durata și suma. Se preconizează că prin acest sistem se va extinde domeniul de acoperire al sistemelor regionale existente și se vor reduce disparitățile regionale. Sistemul național este compatibil cu venitul scăzut din muncă, deși normele specifice cu privire la acest aspect, precum și alte măsuri de activare sunt în curs de pregătire. În alte state membre au fost efectuate unele schimbări permanente la scară mai mică. În Letonia, nivelul venitului minim garantat va fi majorat, la 1 ianuarie 2021, de la 64 EUR la 109 EUR pe lună și pe persoană din gospodărie. Printre măsurile suplimentare se numără ridicarea pragului de venit pentru o persoană nevoiașă, creșterea prestației de asigurări sociale de stat pentru persoanele în vârstă și persoanele cu handicap, precum și sprijin financiar pentru copiii lipsiți de îngrijire părintească. În Bulgaria a fost introdus un nou „venit de bază pentru încălzire”, prin extinderea criteriilor de acces și prin majorarea sumelor (sumele acordate au fost majorate cu 24,5 % și numărul de persoane acoperite a fost mărit cu 21 % față de 2018).

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a exercitat o presiune fără precedent asupra serviciilor sociale specifice.** Numeroase servicii sociale specifice nu au fost considerate esențiale și nu au putut fi continuate în timpul măsurilor de limitare a mișcării persoanelor. Acest lucru a afectat în mod disproporționat persoanele care se aflau în cele mai vulnerabile situații și care se bazau pe furnizarea continuă a serviciilor respective, în special persoanele fără adăpost, persoanele cu handicap, gospodăriile îndatorate, copiii, victimele violenței domestice, persoanele dependente și gospodăriile care se bazează pe vizitele asistenților sociali. Efectul negativ a fost resimțit în special de serviciile furnizate de ONG-uri sau de întreprinderile sociale. Furnizarea de servicii și efectuare de intervenții de proximitate pentru beneficiari a fost afectată de deficitul de personal, de lipsa planurilor de asigurare a continuității activității, de gradul limitat de implementare a TIC, de problemele de comunicare și de dificultățile de coordonare cu alte părți interesate, cum ar fi administrația publică, prestatorii de servicii și ONG-urile. În acest context dificil, statele membre au întreprins măsuri planificate și de urgență pozitive. Un exemplu de măsură din această categorie din urmă se întâlnește în Spania, unde din bugetul național au fost transferate resurse suplimentare către serviciile sociale ale regiunilor și municipalităților, în scopul ajutorării persoanelor vulnerabile, în special a persoanelor în vârstă și a persoanelor aflate în întreținere. În plus, administrațiile locale au fost autorizate să investească excedentele bugetare din 2019 (aproximativ 300 de milioane EUR) pentru abordarea consecințelor pandemiei. În Bulgaria au fost alocate resurse suplimentare pentru a sprijini personalul serviciilor sociale pe perioada pandemiei (15 milioane BGN în 2020, echivalentul a 7,7 milioane EUR, crescând suplimentar în 2021 la 421,9 milioane BGN, echivalentul a 215,7 milioane EUR). Germania s-a concentrat asupra asigurării continuității serviciilor sociale. A fost adoptată o lege care să garanteze că furnizorii de finanțare plătesc în continuare subvențiile furnizorilor de servicii sociale, chiar dacă aceștia din urmă nu își pot pune la dispoziție serviciile din cauza pandemiei. În ceea ce privește măsurile planificate, Estonia a adoptat un program de mentorat pentru a ajuta municipalitățile la îndeplinirea sarcinilor de asistență socială, pentru a sprijini dezvoltarea organizațiilor de asistență socială și pentru a îmbunătăți calitatea măsurilor de asistență socială la nivel local. În cadrul altei măsuri s-au oferit posibilități de reabilitare socială fără listă de așteptare în cazul primelor tulburări psihologice, în vederea asigurării unui sprijin prompt și neîntrerupt. România a actualizat costurile standard ale serviciilor sociale pentru categoriile vulnerabile de beneficiari: copii, adulți cu handicap, persoane în vârstă aflate în întreținere, victime ale violenței domestice, precum și costurile standard ale serviciilor sociale pentru agresori.

Creșterea cheltuielilor variază între 44 % și 98 % în funcție de diferitele tipuri de servicii. Și la nivel local au fost întreprinse acțiuni corespunzătoare, cum ar fi: amânarea plăților pentru anumite servicii plătite, redistribuirea personalului, alocarea de infrastructuri suplimentare (inclusiv pentru persoanele fără adăpost), lansarea de teleservicii și mutarea unor servicii online. Pentru a face față creșterii numărului de cazuri de violență domestică, Lituania a creat un sistem care le permite victimelor (potențiale) ale violenței domestice să contacteze autoritățile de resort nu numai apelând telefonic, ci și prin SMS.

**Statele membre au luat măsuri de sprijinire a accesului la servicii esențiale și de abordare a sărăciei energetice, inclusiv ca răspuns la criza provocată de pandemia de COVID-19.** Măsurile de sprijinire a accesului persoanelor care au nevoie de servicii esențiale, cum ar fi apa, salubritatea, energia, transporturile, comunicațiile digitale și serviciile financiare, variază considerabil de la un stat membru la altul. Printre măsurile de acest fel se numără măsurile generale de politică socială care se adresează gospodăriilor cu venituri mici sau gospodăriilor sărace, cum ar fi sprijinul pentru venit – acordat gospodăriilor pentru ca acestea să își permită anumite servicii sau să își plătească facturile –, bonurile valorice, liniile de credit și subvențiile, scutirile fiscale, intervențiile directe pentru reducerea prețului serviciilor și măsurile de protecție a consumatorilor, precum serviciul minim garantat și protecția împotriva întreruperii furnizării serviciilor <sup>214</sup>. Unele state membre și-au adaptat cadrele de politică, în cursul ultimilor ani, pentru a extinde sprijinul și a facilita accesul. De exemplu, în România au fost introduse noi prestații în bani pentru alimentarea cu apă potabilă și serviciile de canalizare, de care beneficiază populația cu venituri scăzute. În Italia, primele pentru apă și energie vor fi aplicate automat pe facturi, începând cu 2021, în încercarea de mărire a ratelor de utilizare a prestațiilor. Deși serviciile esențiale au fost asigurate pe toată durata crizei provocate de pandemia de COVID-19, grupurile vulnerabile s-ar putea confrunta cu provocări tot mai mari în ceea ce privește accesul la acestea și abordabilitatea ca preț a acestora. În pachetele de urgență, statele membre au adoptat măsuri de combatere a acestui risc. De exemplu, Spania a extins grupul de clienți eligibili pentru tariful social la energia electrică, incluzând în acesta anumiți lucrători independenți. În sfârșit, sărăciei energetice i s-a acordat o atenție reînnoită, grație planurilor naționale integrate privind energia și clima <sup>215</sup> și Strategiei „Valul de renovări ale clădirilor” <sup>216</sup>. În planurile naționale integrate privind energia și clima este inclus și aspectul abordabilității ca preț, deseori în contextul tranziției energetice și climatice. Este cazul Austriei, al Belgiei, al Franței, al Țărilor de Jos și al Danemarcei.

---

<sup>214</sup> ESPN, *Access to essential services for people on low incomes in Europe. An analysis of policies in 35 countries* (Accesul persoanelor cu venituri scăzute la servicii esențiale în Europa – O analiză a politicilor din 35 de țări), Comisia Europeană, Bruxelles, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!rp96Kc>

<sup>215</sup> Cerința ca statele membre să elaboreze planuri naționale integrate privind energia și clima este prevăzută în cadrul juridic al uniunii energetice și în pachetul „Energie curată pentru toți europenii”, care a fost adoptat în 2019. Documentul este disponibil la adresa: <https://europa.eu/!WR76jF>

<sup>216</sup> COM(2020) 662 final.

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 va avea probabil un impact deosebit de puternic asupra familiilor cu venituri mici și cu copii.** În circumstanțe normale, creșterea participării părinților pe piața forței de muncă este unul dintre cele mai eficiente moduri de abordare a cauzelor profunde ale sărăciei în rândul copiilor, principalele măsuri de intervenție constând în politici active în domeniul pieței forței de muncă și în mărirea ofertei unor servicii de îngrijire a copiilor caracterizate de o înaltă calitate, prețuri abordabile și un program de lucru prelungit. Toate acestea au devenit însă dificile în contextul pandemiei de COVID-19. Pe lângă faptul că numărul de noi locuri de muncă este tot mai redus, ca urmare a încetirii economice, multe structuri de îngrijire a copiilor și-au restrâns, de asemenea, capacitatea sau timpul de lucru – când nu s-au închis de-a dreptul – pentru a atenua riscul epidemiologic. Un singur stat membru (Suedia) a ținut deschise instituțiile de învățământ preșcolar și școlar pentru copiii în vârstă de până la 15 ani <sup>217</sup>, oferindu-le astfel copiilor servicii de îngrijire și o educație de calitate și permițându-le părinților să mențină formulele de lucru cât mai aproape de normal. Răspunsurile statelor membre la aceste provocări majore în materie de educație sunt analizate în detaliu în secțiunea 3.2.2.

**Majoritatea noilor măsuri din domeniul politicilor familiale au făcut parte din reacția la provocarea reprezentată de pandemia de COVID-19.** Respectivele măsuri au luat, de obicei, forma unor prestații financiare suplimentare și temporare, destinate special celor mai vulnerabili copii și familii (Belgia – Flandra, Bulgaria, Letonia, Portugalia și România), sau a extinderii eligibilității pentru prestațiile existente anterior (Polonia, Slovacia și Letonia). În plus, Lituania, Malta, Slovenia și Slovacia au majorat în permanență prestațiile familiale, iar Polonia și Letonia au extins eligibilitatea pentru alocația pentru copii existentă. Pe baza noii legi a familiei, Italia intenționează să instituie o alocație universală lunară pentru toți copiii aflați în întreținere, să efectueze o reformă a diverselor tipuri de concedii din motive familiale, să ofere stimulente femeilor cu responsabilități de îngrijire pentru ca acestea să se alăture forței de muncă și să elaboreze politici care să sprijine familiile cu cheltuieli educaționale și școlare. În Bulgaria, pe perioada crizei s-a aplicat o abordare universală în ceea ce privește alocațiile familiale. În plus, din 2021, vor fi eliminate criteriile de eligibilitate legate de venit pentru unele dintre prestațiile unice, iar cuantumul altor prestații va crește.

---

<sup>217</sup> Cu o clauză care permite o închidere temporară.

**Având în vedere că pandemia de COVID-19 va mări probabil inegalitățile în Europa, sunt necesare acțiuni corective atât în ceea ce privește veniturile, cât și în ceea ce privește educația.**

Printre acestea, un rol important îl are Garanția europeană pentru copii, prin care se urmărește asigurarea accesului copiilor la servicii precum asistența medicală și educația, inclusiv nutriția adecvată (esențială pentru o dezvoltare sănătoasă), educația și îngrijirea timpurie, activități extrașcolare în domenii precum cultura, sportul și activitățile recreative (care completează aspectul de integrare socială al educației) și, în măsura posibilului, locuințele. Garanția europeană pentru copii va contribui la atenuarea efectelor negative ale crizei economice provocate de pandemia de COVID-19: ea va acționa în vederea eliminării decalajelor existente la nivel național în ceea ce privește accesul la servicii și promovarea egalității de șanse.

**Întrucât statele membre au extins, în mod permanent, domeniul de aplicare al sistemelor de protecție socială în anii precedenți, în 2020 s-a pus accentul pe adoptarea unor măsuri temporare de abordare a situațiilor de urgență.** Pandemia de COVID-19 a adus în lumină persoanele care fie nu sunt deloc acoperite, fie nu sunt acoperite în mod adecvat de sistemele de protecție socială, cum ar fi lucrătorii care prestează muncă atipică sau lucrătorii independenți. În primele luni ale crizei (martie/aprilie 2020), țările au lărgit, prin urmare, domeniul de aplicare și dimensiunile sistemelor existente și au redus condițiile de eligibilitate (de exemplu, sistemele de indemnizații de șomaj sau sistemele de prestații de boală). În cazul indemnizațiilor de șomaj, măsurile au constat în prelungiri (de exemplu, Danemarca, Grecia, Bulgaria, Slovacia sau Luxemburg), majorări (Bulgaria) sau oprirea degresivității, precum Belgia. Lucrătorilor independenți li s-au oferit mai multe posibilități de a beneficia de programele de sprijin pentru venit, în general pentru o perioadă limitată sau prin plăți unice (de exemplu, Belgia, Cipru, Cehia și Portugalia). În Cehia, de exemplu, guvernul a compensat pierderea de venituri suferită de lucrătorii independenți ca urmare a scăderii vânzărilor printr-o plată forfetară în valoare de 25 000 CZK (aproximativ 915 EUR), pentru perioada cuprinsă între 12 martie și 30 aprilie. De curând, sprijinul a fost prelungit pe toată durata închiderii magazinelor/activității comerciale, lucrătorii independenți urmând să primească 500 CZK pe zi (aproximativ 18 EUR). În Cipru, un program de subvenționare ar urma să acopere o parte din cheltuielile de funcționare ale întreprinderilor mici și ale lucrătorilor independenți. Prestațiile de boală au fost extinse pentru a oferi acoperire din a doua zi de boală (Estonia) sau (Cipru) pentru a include atât angajații, cât și lucrătorii independenți cu afecțiuni de sănătate preexistente care trebuie să lipsească de la locul de muncă din motive de securitate sanitară, precum și pentru a include cazurile de absenteism obligatoriu la instrucțiunile sau ordinele autorităților (izolare/carantină obligatorie).

În Letonia, statul preia responsabilitatea pentru perioada de boală plătită anterior de angajator (din a doua zi de concediu), în cazurile legate de pandemia de COVID-19 (boală și carantină obligatorie) până la sfârșitul anului 2020. În Lituania, în situațiile în care guvernul declară situația de urgență și se impune carantina, lucrătorii independenți și persoanele care desfășoară activități agricole individuale au fost sprijinite cu o indemnizație lunară (257 EUR și, respectiv, 200 EUR).

**Criza provocată de pandemia de COVID-19 a creat necesitatea unor măsuri suplimentare pentru abordarea impactului negativ disproporționat asupra persoanelor cu handicap.** Prin urmare, pe lângă măsurile permanente planificate, mai multe state membre au luat măsuri temporare pentru a ușura situația persoanelor cu handicap. În prezenta secțiune sunt incluse atât măsurile permanente, cât și măsurile temporare luate în contextul pandemiei de COVID-19. Belgia a instituit un sprijin suplimentar pentru venit, în valoare de 50 EUR pe lună, care se acordă pe o perioadă de șase luni beneficiarilor unui venit minim, o prestație de invaliditate și garanția de venit pentru pensionari. Din cauza pandemiei de COVID-19, Estonia a prelungit automat valabilitatea statutului persoanelor cu handicap al căror statut s-ar fi încheiat altfel în perioada dintre demararea situației de urgență și sfârșitul lunii august. În același timp, a majorat prestațiile pentru copiii cu handicap, care fuseseră majorate ultima oară în 2006. În timpul situației de urgență (până la 18 mai 2020), părinților copiilor cu nevoi speciale le-au fost acordate indemnizații extraordinare, pentru care a existat un buget de 10 milioane EUR. De asemenea, Estonia a prelungit automat valabilitatea nivelului de handicap al copiilor până la atingerea vârstei de muncă în cazul unui handicap grav sau profund care rămâne neschimbat sau care progresează. Anterior, handicapul era stabilit pentru o perioadă cuprinsă între un an și trei ani. Franța a prelungit anumite drepturi sociale cu trei sau șase luni, în cazul în care drepturile respective ar fi expirat între 12 martie 2020 și 31 iulie 2020, inclusiv alocația pentru persoanele cu handicap, alocația pentru educația unui copil cu handicap și prestația compensatorie de invaliditate. Ca măsură permanentă, asistenții medicali și sociali din Bulgaria au oferit persoanelor în vârstă și persoanelor cu handicap servicii de îngrijire în regim de patronaj, care au constat în vizite la domiciliu, pachete cu alimente și mese calde, medicamente și bunuri de primă necesitate. Letonia a mărit sprijinul pentru venit acordat persoanelor cu handicap și a prevăzut însoțirea de către un asistent a persoanelor cu handicap înscrise în învățământul superior (anterior, doar studenții cu deficiențe de vedere aveau dreptul la serviciile unor asistenți). Pentru a îmbunătăți accesul la servicii al persoanelor cu limitări funcționale foarte grave și grave, începând din 2021 sunt în vigoare condiții mai favorabile pentru furnizarea de servicii de asistență, inclusiv o creștere a remunerației asistenților. Lituania depune eforturi pentru a închide toate orfelinatele până la sfârșitul anului 2020, pentru toți copiii lipsiți de îngrijire părintească (a se vedea secțiunea 3.2).

Malta a majorat pensiile de invaliditate. Portugalia a stabilit statutul juridic al persoanei care asigură servicii informale de îngrijire, a simplificat procesul de verificare a handicapului în statutul persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire și lucrează la proiectele-pilot de îmbunătățire a situației persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire. România a actualizat standardele în materie de costuri ale serviciilor sociale pentru grupurile vulnerabile, inclusiv persoanele cu handicap, care nu mai fuseseră actualizate din 2015 (a se vedea și mai sus).

**În timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19, multe state membre au întreprins măsuri de urgență pentru a asigura protecția în materie de locuințe a celor mai vulnerabile persoane** <sup>218</sup>. De exemplu, pe durata măsurilor de limitare a mișcării persoanelor s-a asigurat cazarea de urgență a persoanelor fără adăpost, inclusiv în cămine și în adăposturi de urgență. Așa s-a întâmplat în Franța, în Spania și în principalele orașe din Irlanda și Austria. În Spania, Austria, Germania și Portugalia au fost puse în aplicare măsuri de scutire de plata chiriei pentru chiriașii grav afectați, iar în Irlanda și Luxemburg li s-a acordat sprijin financiar chiriașilor care nu erau în măsură să își achite chiria ca urmare a crizei <sup>219</sup>. În Grecia, guvernul a autorizat o reducere temporară (de până la 60 %) a chiriilor pentru chiriașii care și-au pierdut locul de muncă în timpul crizei <sup>220</sup>. Măsuri similare au fost luate de administrațiile locale și în unele orașe, cum ar fi Lisabona și Sintra (Portugalia), unde plata chiriilor pentru locuințele sociale a fost suspendată timp de mai multe luni <sup>221</sup>. Italia și Țările de Jos au pus în aplicare măsuri de protecție a persoanelor care au contractat credite ipotecare împotriva riscului de a-și pierde locuințele, cum ar fi suspendarea procedurilor de executare silită imobiliară pe durata izolării <sup>222</sup>. Aceste măsuri au fost însă, în cea mai mare parte, temporare, și este puțin probabil ca ele să corespundă duratei efectelor pe care pandemia mondială le are asupra capacității gospodăriilor de a suporta cheltuielile cu locuința, în special în cazul persoanelor care au avut de suferit de pe urma pierderii locului de muncă sau a veniturilor în timpul crizei.

---

<sup>218</sup> <https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/housing-amid-covid-19-policy-responses-and-challenges-cfdc08a8/>

<sup>219</sup> OCDE, *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* (Locuințele în contextul pandemiei de COVID-19 – Răspunsuri în materie de politici și provocări), 2020.

<sup>220</sup> Ibidem.

<sup>221</sup> OCDE, *Policy responses to the COVID-19 crisis in cities* (Răspunsuri în materie de politici la criza provocată de pandemia de COVID-19 în orașe), 2020.

<sup>222</sup> OCDE, *Housing amid COVID-19: Policy responses and challenges* (Locuințele în contextul pandemiei de COVID-19 – Răspunsuri în materie de politici și provocări), 2020.

În ceea ce privește oferta, o provocare majoră în domeniul politicii în materie de locuințe este scăderea, în cursul ultimului deceniu, a investițiilor publice în oferta de locuințe <sup>223</sup>. Unele state membre au luat măsuri pentru mărirea ofertei de locuințe sociale și pentru sprijinirea redresării sectorului construcțiilor după criză. De exemplu, Austria, Irlanda și Țările de Jos au pus în aplicare o finanțare suplimentară și/sau o simplificare a condițiilor de creditare, pentru a furniza lichidități dezvoltatorilor. În Portugalia au fost acordate scutiri fiscale pentru creșterile de capital în domeniul imobiliar, în scopul de a se stimula închirierile pe piața locuințelor de închiriat abordabile ca preț pentru proprietarii de locuințe care sunt prezenți pe piața locuințelor de vacanță de închiriat pe termen scurt.

**Pensiile reprezintă principala sursă de venit pentru unul din patru europeni și joacă un rol major în asigurarea rezilienței economiei în timpul crizei economice provocate de pandemia de COVID-19.** În ultimul an, înainte de instalarea crizei provocate de pandemia de COVID-19, în contextul creșterii continue a ocupării forței de muncă în UE, care a atins cel mai înalt nivel înregistrat vreodată, statele membre și-au continuat eforturile de garantare a adecvării pensiilor. Mai multe state membre și-au continuat eforturile de promovare a prelungirii vieții active și a pensionării la o vârstă mai înaintată, în special prin măsuri de stimulare și alte măsuri fără caracter obligatoriu, cum ar fi facilitarea combinării pensiilor cu încadrarea în muncă (Slovenia), facilitarea muncii în timpul pensiei amânate după vârsta de pensionare (Estonia și Suedia) și prelungirea stagiului de cotizare (Danemarca și Lituania). Alte țări au vizat consolidarea capacității de menținere a veniturilor și a caracterului incluziv al sistemelor de pensii, de exemplu, prin revizuirea normelor privind acumularea pensiilor (Estonia și Lituania) sau indexarea (Croatia), prin mărirea numărului de scutiri fiscale (Malta), prin introducerea unor credite de pensii pentru îngrijirea copiilor (Slovenia) sau prin consolidarea economiilor de pensii ocupaționale (Țările de Jos și Polonia). O serie de state membre au adoptat măsuri care vizează reducerea sărăciei și/sau protejarea veniturilor pensionarilor cu venituri scăzute după o carieră îndelungată, în special prin introducerea sau majorarea pensiei de bază sau a pensiei minime (de exemplu, Italia, Slovenia, Bulgaria și Letonia) sau a suplimentului individual la pensia de bază (de exemplu Germania), ori prin suplimentarea cu o mică sumă a tuturor pensiilor în timpul crizei provocate de pandemia de COVID-19 și prin propunerea de dispoziții pentru majorări permanente (Bulgaria). De exemplu, Germania a introdus în asigurarea obligatorie de pensie un supliment la pensia de bază pentru persoanele cu cel puțin 33 de ani de contribuții obligatorii, în funcție de contribuțiile acestora și cu condiția unui test al veniturilor.

---

<sup>223</sup> A se vedea pagina 13 din OCDE, *Housing and Inclusive Growth* (Locuințele și creșterea favorabilă incluziunii), OECD Publishing, Paris, 2020. Documentul este disponibil la adresa: <https://doi.org/10.1787/6ef36f4b-en>

Unele state membre au efectuat reforme ale modului de finanțare a sistemelor lor de pensii; în Lituania, de exemplu, o parte a finanțării a fost deplasată de la asigurările sociale la bugetul general, iar transferurile către pilonul finanțat prin lege au devenit voluntare. În același timp, de la începutul crizei, majoritatea statelor membre nu au introdus reforme substanțiale ale sistemelor lor de pensii în contextul crizei, iar unele reforme prevăzute anterior au fost amânate (de exemplu, reforma cuprinzătoare a sistemului de pensii din Franța).

**Toate statele membre au adoptat diverse măsuri temporare pentru a-și consolida sistemele de sănătate ca răspuns la pandemie și pentru a îmbunătăți reziliența acestora.** Printre măsurile respective se numără fondurile suplimentare alocate pentru acoperirea cheltuielilor cu sănătatea generate de pandemia de COVID-19 (de exemplu, pentru reorganizarea serviciilor de îngrijire în spitale sau pentru produse medicale esențiale, cum ar fi echipamentele individuale de protecție, medicamentele sau ventilatoarele) și pentru mărirea capacității de cercetare și inovare (în special în ceea ce privește vaccinurile și măsurile de răspuns la criză). Măsurile au vizat, de asemenea, consolidarea sistemelor de sănătate prin suplimentarea numărului de locuri în terapie intensivă, acordarea de asistență teritorială pentru regiunile cele mai afectate, mărirea personalului medical (de exemplu, prin recrutarea de personal suplimentar, perfecționarea sau recalificarea personalului, utilizarea studenților la medicină sau a rezervelor medicale), finanțarea orelor suplimentare lucrate de personalul medical implicat în limitarea răspândirii bolii COVID-19 și/sau acordarea unei prime de risc pentru personalul de asistență socială și comunitară, personalul medical și personalul care furnizează asistență medicală în afara mediului spitalicesc. Statele membre și-au mărit și îmbunătățit capacitățile de testare și analiză de laborator și adaptează în permanență normele în materie de testare, distanțare fizică, deplasări, protecție personală și carantină la situațiile epidemiologice respective.

**Criza a scos la iveală slăbiciunile structurale preexistente ale sistemelor de sănătate din multe state membre și a subliniat nevoia de reforme și de modernizare.** Criza a determinat deja întreprinderea de reforme pentru îmbunătățirea accesibilității sistemelor de sănătate, cum ar fi eliminarea taxelor de utilizare a asistenței medicale primare – în Irlanda –, acoperirea costurilor de îngrijire legate de COVID-19 și în cazul persoanelor neasigurate – în Bulgaria –, extinderea acoperirii pentru migranți – în Portugalia – sau acoperirea, într-o anumită măsură, a contribuțiilor pentru persoanele care nu lucrează – în Ungaria, Slovenia, Grecia și Croația. În Germania și Franța, limitele de utilizare a teleconsultațiilor au fost reduse și mai mult în urma crizei.

**Statele membre continuă să își modernizeze sistemele de sănătate, de exemplu prin îmbunătățirea accesului la serviciile de sănătate și a disponibilității acestora.** Unele state membre oferă medicilor de familie sau studenților la medicină stimulente sau subvenții pentru ca aceștia să lucreze în zone deservite insuficient (de exemplu, Estonia, Letonia, Franța, Germania și Cehia) sau au majorat salariile (anumitor profesii din rândul) lucrătorilor din domeniul sănătății (Bulgaria, Estonia, Letonia, Lituania și România). Asistența medicală primară este în curs de consolidare prin instituirea unor centre comunitare de sănătate, a unor unități locale de asistență medicală sau a unor practici generale (Austria, Estonia, Grecia, Luxemburg și România). Lituania înregistrează progrese în ceea ce privește scurtarea listelor de așteptare și reducerea coplății la rețetele medicale. Ciprul a pus în aplicare prima fază de îngrijire medicală ambulatorie în 2019, prin care se preconizează reducerea semnificativă a plăților directe și mărirea în continuare a accesului la asistență medicală. Etapa finală a reformei generale a sistemului de sănătate a fost lansată la 1 iunie 2020, odată cu introducerea acoperirii serviciilor medicale spitalicești ca parte a pachetului de prestații. Unele specializări, prevăzute inițial să fie incluse în faza a doua (dieteticieni clinici, terapeuți ocupaționali, logopezi, fizioterapeuți, psihiatri, dentiști, specialiști în reabilitare medicală și îngrijiri paliative), au fost amânate până în toamnă. O serie de state membre au în vedere sau pun în aplicare o planificare și/sau formare îmbunătățită a forței de muncă în domeniul sănătății (Suedia, Germania, Franța, Estonia, Spania, Lituania, Luxemburg și Letonia).

**Eforturile de îmbunătățire a rezilienței, a eficacității și a eficienței furnizării de servicii de îngrijire continuă.** În Finlanda, noul guvern a relansat reforma în domeniul social și al asistenței medicale (SOTE), cu unele modificări, menținând, în același timp, accentul pe îmbunătățirea accesului la asistență medicală. La 1 ianuarie 2020, Austria a redus de la 21 la cinci numărul de fonduri de asigurare, pentru mai multă eficiență. Un nou sistem de evaluare a performanței este în curs de elaborare în Cehia și Letonia, iar Portugalia a creat o structură formală pentru evaluarea gestionării spitalelor publice. Luxemburgul a instituit un observator național al datelor cu caracter personal privind sănătatea, pentru a îmbunătăți disponibilitatea și calitatea datelor privind sănătatea. În Grecia, o nouă autoritate centrală de achiziție pentru sectorul sănătății (EKAPY) va operaționaliza achizițiile publice centrale. Franța continuă consolidarea rețelelor spitalicești, pentru o mai bună coordonare a serviciilor spitalicești. În Cehia și Grecia sunt în curs de punere în aplicare, iar în Luxemburg sunt în curs de planificare sisteme de tarif pe caz rezolvat (DRG). În domeniul asistenței medicale digitale, sistemul de e-consultare din Estonia permite medicilor de familie să consulte, pe cale digitală, specialiști în legătură cu cazurile dificile. Această țară a lansat, în iulie 2019, un sistem central de înregistrare digitală pentru programarea serviciilor medicale spitalicești. Cehia a introdus parțial prescripțiile electronice, Polonia le-a implementat pe deplin iar Lituania testează un model pentru furnizarea de servicii medicale la distanță. Germania se pregătește să asigure fișe medicale electronice pentru toți pacienții începând cu 2021. România intenționează să prezinte o nouă strategie multianuală în domeniul sănătății în 2021. Franța a anunțat, în vara anului 2020, noi investiții în domeniul sănătății și al îngrijirii persoanelor în vârstă, inclusiv în infrastructură, personal și servicii digitale.

**Din cauza impactului pandemiei, multe state membre au luat măsuri pentru a-și proteja sistemele de îngrijire pe termen lung și beneficiarii acestora, iar unele state membre au îmbunătățit situația atât în sectorul formal, cât și în cel informal.** Finlanda a adoptat modificări la Legea privind serviciile de îngrijire a persoanelor vârstnice, pentru a mări treptat nivelul minim de personal și calitatea îngrijirii pentru serviciile de îngrijire asigurate 24 de ore din 24 și pentru îngrijirea instituționalizată, de la 0,5 angajați pe client în octombrie 2020 la 0,7 angajați pe client până în aprilie 2023. Portugalia a stabilit statutul juridic al persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire. Pentru protejarea beneficiarilor de îngrijiri în timpul pandemiei, mai multe state membre (de exemplu, Austria, Belgia, Bulgaria, Franța, Germania, Irlanda, Italia și Slovenia) au introdus măsuri de izolare a rezidenților de alți beneficiari de îngrijiri din centrul de îngrijire. Printre aceste măsuri se numără izolarea persoanelor sosite de curând într-un centru de îngrijire timp de un anumit număr de zile, împărțirea instituțiilor în zone COVID și zone fără COVID și izolarea rezidenților în camere de o persoană. Statele membre (de exemplu, Belgia – Valonia, Bulgaria, Estonia, Franța, Irlanda, Italia și Spania) au introdus, de asemenea, măsuri de combatere a singurătății accentuate care rezultă din pandemie și din măsurile de limitare a răspândirii acesteia. Printre astfel de inițiative se numără autorizarea vizitelor din partea rudelor în centrele de îngrijire, în condiții reglementate, utilizarea de instrumente video pentru realizarea comunicării între rezidenții centrelor de îngrijire și rudele acestora și sprijinul psihologic prin consiliere telefonică. Întrucât deficitul de forță de muncă în sectorul îngrijirii pe termen lung s-a agravat în timpul crizei, statele membre (de exemplu, Austria, Italia, Luxemburg, Țările de Jos, Slovenia și Suedia) au introdus măsuri sau au extins măsurile existente în vederea măririi rezervei de lucrători în domeniul îngrijirii pe termen lung, cum ar fi reducerea temporară a cerințelor de calificare, pentru a permite recrutarea rapidă de personal nou, recrutarea de voluntari, studenți la medicină și pensionari, relaxarea normelor privind timpul de lucru maxim, redistribuirea personalului din alte sectoare, intensificarea programelor de perfecționare și recalificare și de învățare pe tot parcursul vieții în cadrul sectorului și autorizarea lucrătorilor transfrontalieri din domeniul îngrijirii să intre în țară în ciuda închiderii frontierelor. Statele membre (de exemplu, Lituania, Luxemburg, Slovacia și Spania) au introdus, de asemenea, măsuri de sprijinire a persoanelor care asigură servicii informale de îngrijire în timpul pandemiei, de exemplu prin prestații, permițând reducerea timpului de lucru sau introducând programe de concediu special.