



Συμβούλιο
της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Βρυξέλλες, 18 Μαρτίου 2019
(OR. en)

7619/19

SOC 226
EMPL 180
ECOFIN 313
EDUC 162

ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Αποστολέας: Γενική Γραμματεία του Συμβουλίου

Με ημερομηνία: 15 Μαρτίου 2019

Αποδέκτης: Αντιπροσωπίες

αριθ. προηγ. εγγρ.: 6167/19

Θέμα: Κοινή έκθεση για την απασχόληση για το 2019 (15 Μαρτίου 2019)

Επισυνάπτεται για τις αντιπροσωπίες στο παράρτημα η κοινή έκθεση για την απασχόληση την οποία ενέκρινε το Συμβούλιο EPSCO κατά τη σύνοδό του στις 15 Μαρτίου 2019.

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	2
ΚΥΡΙΑ ΜΗΝΥΜΑΤΑ	3
1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ.....	15
1.1 Τάσεις της αγοράς εργασίας	15
1.2 Κοινωνικές τάσεις.....	21
2. ΕΠΙΛΕΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΙΝΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ.....	25
2.1 Επεξήγηση του πίνακα αποτελεσμάτων	26
2.2 Στοιχεία που προκύπτουν από τον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων	29
3. ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ - ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ	37
3.1 Κατευθυντήρια γραμμή 5: Τόνωση της ζήτησης εργασίας	38
3.1.1 Βασικοί δείκτες	39
3.1.2 Διαμόρφωση πολιτικής	57
3.2 Κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς εργασίας και βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, σε δεξιότητες και σε ικανότητες	65
3.2.1 Βασικοί δείκτες	65
3.2.2 Διαμόρφωση πολιτικής	102
3.3 Κατευθυντήρια γραμμή 7: Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου	122
3.3.1 Βασικοί δείκτες	123
3.3.2 Διαμόρφωση πολιτικής	156
3.4 Κατευθυντήρια γραμμή 8: Προαγωγή των ίσων ευκαιριών για όλους, προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας.....	173
3.4.1 Βασικοί δείκτες	174
3.4.2 Διαμόρφωση πολιτικής	204
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ	212

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Η κοινή έκθεση για την απασχόληση (ΚΕΑ), η οποία εκδίδεται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και το Συμβούλιο, προβλέπεται από το άρθρο 148 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η αρχική πρόταση για την παρούσα έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής αποτελεί μέρος της φθινοπωρινής δέσμης εγγράφων, στην οποία συμπεριλαμβάνεται η ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης που σηματοδοτεί την έναρξη του κύκλου του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Η κοινή έκθεση για την απασχόληση παρουσιάζει, σε ετήσια βάση, τις βασικές εξελίξεις που έλαβαν χώρα στην Ευρώπη στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα και σκιαγραφεί τις μεταρρυθμιστικές δράσεις που ανέλαβαν τα κράτη μέλη σύμφωνα με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών¹. Η έκθεση για αυτές τις μεταρρυθμίσεις ακολουθεί τη δομή των κατευθυντήριων γραμμών: τόνωση της ζήτησης εργασίας (κατευθυντήρια γραμμή 5), ενίσχυση της προσφοράς εργασίας και βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, σε δεξιότητες και σε ικανότητες (κατευθυντήρια γραμμή 6), βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου (κατευθυντήρια γραμμή 7), και προαγωγή των ίσων ευκαιριών για όλους, προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας (κατευθυντήρια γραμμή 8).

Επιπλέον, η κοινή έκθεση για την απασχόληση παρακολουθεί τις επιδόσεις των κρατών μελών σε σχέση με τον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων, ο οποίος δημιουργήθηκε στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Ο πυλώνας θεσπίστηκε με τη μορφή διοργανικής διακήρυξης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017. Προσδιορίζει αρχές και δικαιώματα σε τρεις τομείς: i) ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ii) δίκαιες συνθήκες εργασίας, και iii) κοινωνική προστασία και ένταξη. Η παρακολούθηση της προόδου στους τομείς αυτούς βασίζεται σε λεπτομερή ανάλυση του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων που συνοδεύει τον πυλώνα.

Η κοινή έκθεση για την απασχόληση έχει την ακόλουθη δομή: στο εισαγωγικό κεφάλαιο (κεφάλαιο 1) παρουσιάζονται στοιχεία για τις κυριότερες τάσεις στην αγορά εργασίας και τον κοινωνικό τομέα στην Ευρωπαϊκή Ένωση που σκιαγραφούν το γενικότερο πλαίσιο. Στο κεφάλαιο 2 παρουσιάζονται τα κυριότερα αποτελέσματα από την ανάλυση του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων σε σχέση με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Στο κεφάλαιο 3 παρατίθεται διακρατική αναλυτική περιγραφή βασικών δεικτών (μεταξύ των οποίων περιλαμβάνονται και δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων) και πολιτικών που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη στο πλαίσιο της εφαρμογής των κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές απασχόλησης.

¹ Τον Ιούλιο του 2018 το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξέδωσε αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, εναρμονίζοντας τις κατευθυντήριες γραμμές με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων [απόφαση (ΕΕ) 2018/1215 του Συμβουλίου, της 16ης Ιουλίου 2018, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών].

KYPIA MHNYMATA

Η Ευρώπη σημειώνει πρόοδο όσον αφορά τον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων που συνοδεύει τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Στο παρόν πλαίσιο βελτίωσης των αγορών εργασίας και μείωσης της φτώχειας, και οι 14 πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων κατέγραψαν, κατά μέσο όρο, βελτίωση το τελευταίο έτος σε όλη την ΕΕ. Παρά ταύτα, η οικονομική ανάκαμψη δεν ωφελεί ακόμη όλους τους πολίτες και τις χώρες με τον ίδιο τρόπο, όπως φαίνεται και στην ανάλυση που περιλαμβάνεται στον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης και τον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας. Τα περισσότερα κράτη μέλη βρίσκονται αντιμέτωπα με προκλήσεις όσον αφορά συγκεκριμένες αρχές του πυλώνα. Η τρέχουσα οικονομική ανάκαμψη αποτελεί ευκαιρία για την επιτάχυνση των μεταρρυθμίσεων που αποσκοπούν στον περιορισμό των αποκλεισμών και στη βελτίωση της ανθεκτικότητας και του δίκαιου χαρακτήρα των αγορών εργασίας και των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, προκειμένου να προωθηθεί με τον τρόπο αυτό η σύγκλιση με γνώμονα τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας στην ΕΕ. Ωστόσο, όπως διευκρινίζεται από την ετήσια επισκόπηση της ανάπτυξης, η ανάκαμψη ενέχει επίσης κινδύνους, οι οποίοι καθιστούν επιτακτική ανάγκη για τα κράτη μέλη την αξιοποίηση αυτής της ευκαιρίας.

Η ισχυρή δημιουργία θέσεων εργασίας συνεχίζεται και η απασχόληση καταγράφει επίπεδα ρεκόρ στην ΕΕ. Το τρίτο τρίμηνο του 2018, ο αριθμός των ατόμων που εργάζονταν στην ΕΕ ήταν 239,3 εκατομμύρια, ήτοι περίπου 15 εκατομμύρια περισσότερα από το χαμηλότερο επίπεδο που είχε καταγραφεί στα μέσα του 2013, στην κορύφωση της κρίσης. Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών αυξήθηκε σε 73,2 % κατά την ίδια περίοδο: βάσει της τρέχουσας τάσης, η ΕΕ βρίσκεται σε σωστή πορεία για την επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» όσον αφορά την εξασφάλιση ποσοστού απασχόλησης 75 % το 2020 (και, πράγματι, οκτώ κράτη μέλη είχαν ήδη επιτύχει τον εθνικό τους στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» το 2017). Η ανάπτυξη της απασχόλησης το 2017 και κατά τα πρώτα τρία τρίμηνα του 2018 εκτεινόταν σε όλες τις κύριες δημογραφικές ομάδες, ενώ οι μεγαλύτερες αυξήσεις καταγράφηκαν στην ομάδα των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών), όπως και κατά τα προηγούμενα έτη. Ωστόσο, οι σημαντικές αποκλίσεις στα ποσοστά απασχόλησης σε ολόκληρη την ΕΕ υποδηλώνουν ότι υπάρχουν περιθώρια περαιτέρω βελτίωσης, ιδίως για τα κράτη μέλη που απέχουν ακόμη πολύ από την επίτευξη των εθνικών τους στόχων στο πλαίσιο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

Η ανεργία έχει επανέλθει στα προ της κρίσης επίπεδα, αλλά παραμένει υψηλή σε ορισμένα κράτη μέλη. Χάρη στη σταθερή ανάκαμψη της αγοράς εργασίας, το ποσοστό ανεργίας συνέχισε την πτωτική του πορεία το 2017 και ανήλθε σε 6,8 % το τρίτο τρίμηνο του 2018. Πλέον βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα της τελευταίας δεκαετίας, χαμηλότερο κατά περισσότερες από 4 εκατοστιαίες μονάδες από το μέγιστο επίπεδο του 2013. Στη ζώνη του ευρώ, το ποσοστό ανεργίας, το οποίο ανερχόταν σε 8,1 % το δεύτερο τρίμηνο του 2018, παραμένει κατά σχεδόν μία εκατοστιαία μονάδα υψηλότερο από το χαμηλότερο επίπεδο που είχε καταγραφεί το 2008. Τα ποσοστά ανεργίας εξακολουθούν να είναι ιδιαίτερα υψηλά σε ορισμένα κράτη μέλη.

Η αύξηση της απασχόλησης εξακολουθεί να είναι περισσότερο εμφανής στον αριθμό των εργαζομένων απ' ό,τι στον αριθμό των δεδουλευμένων ωρών εργασίας. Ο όγκος των συνολικών δεδουλευμένων ωρών εργασίας στην ΕΕ συνέχισε να αυξάνεται το 2017 –αν και με βραδύτερους ρυθμούς σε σύγκριση με τη συνολική απασχόληση– και δεν έχει επανέλθει ακόμη στα επίπεδα του 2008. Ο υψηλός αριθμός των εργαζομένων υπό καθεστώς αναγκαστικής μερικής απασχόλησης (δηλ. ατόμων που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, αλλά θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερο), ο οποίος εξακολουθεί να είναι κατά 1,3 εκατομμύρια υψηλότερος σε σύγκριση με το 2008, αποτελεί επίσης ένδειξη της αδράνειας που εξακολουθεί να χαρακτηρίζει την αγορά εργασίας. Ωστόσο, η μείωση του αριθμού των δεδουλευμένων ωρών εργασίας ανά άτομο εντάσσεται στο πλαίσιο μιας διαρθρωτικής τάσης που ξεκίνησε στις αρχές της δεκαετίας του 2000.

Συνολικά, τα εισοδήματα των νοικοκυριών συνεχίζουν να αυξάνονται σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη. Το πραγματικό κατά κεφαλή διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών αυξήθηκε περισσότερο στα κράτη μέλη που προσχώρησαν πιο πρόσφατα στην Ένωση, γεγονός που συνέβαλε στη διαδικασία της ανοδικής σύγκλισης. Σε ορισμένες χώρες, ωστόσο, το πραγματικό κατά κεφαλή ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα παραμένει σημαντικά χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα και σε ορισμένες χώρες το διάμεσο εισόδημα παρέμεινε σταθερό. Τα συνολικά μεγέθη των εισοδημάτων των νοικοκυριών αυξήθηκαν με βραδύτερους ρυθμούς απ' ό,τι το ΑΕΠ, στοιχείο που καταδεικνύει ότι η αύξηση των εισοδημάτων λόγω της ανάκαμψης έχει ωφελήσει τα νοικοκυριά μόνο έως έναν βαθμό, με αποτέλεσμα να εγείρονται ερωτήματα σχετικά με τον περιορισμό των αποκλεισμών στο πλαίσιο της πρόσφατης ανάπτυξης.

Στο πλαίσιο της ισχυρής ανάκαμψης της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού μειώθηκε σημαντικά το 2017.

Περισσότερα από 5 εκατομμύρια άτομα βγήκαν από τον κίνδυνο της φτώχειας ή του κοινωνικού αποκλεισμού, εξέλιξη που αποτυπώνει τη μεγαλύτερη πτώση από την έναρξη της ανάκαμψης. Η αλλαγή αυτή οφείλεται κυρίως στη μείωση του αριθμού των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά (σχεδόν) ανέργων και/ή σε νοικοκυριά που αντιμετωπίζουν σοβαρές υλικές στερήσεις (σε σχέση με τα μέγιστα επίπεδά τους, οι δείκτες αυτοί κατέγραψαν πτώση κατά περίπου 7 και 16 εκατομμύρια άτομα αντίστοιχα). Ωστόσο, από τις βελτιώσεις αυτές δεν επωφελούνται με τον ίδιο τρόπο όλοι οι πολίτες και οι χώρες, και το ποσοστό κινδύνου φτώχειας δεν μειώνεται παρά με αργούς ρυθμούς. Ο συνολικός αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ο οποίος ανήλθε το 2017 σε 113 εκατομμύρια άτομα, ήτοι 22,4 % επί του συνολικού πληθυσμού, είναι πλέον χαμηλότερος από τα προ της κρίσης επίπεδα. Σύμφωνα με τις εκτιμήσεις, η τάση αυτή πρόκειται να συνεχιστεί και το επόμενο έτος. Ωστόσο, απομένει ακόμη πολύς δρόμος για την επίτευξη του στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για τη μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Ο κίνδυνος της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση για ομάδες όπως τα παιδιά, τα άτομα με αναπηρίες και τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών.

Η αύξηση των πραγματικών μισθών επιβραδύνθηκε το 2017, αλλά ανέκτησε ταχύτητα το 2018.

Συνολικά, η αύξηση των μισθών παραμένει χαμηλότερη των προσδοκιών, δεδομένων των θετικών επιδόσεων σε επίπεδο αγοράς εργασίας και οικονομίας. Η μέτρια δυναμική των μισθών κατά τα τελευταία έτη οφείλεται στην αναιμική αύξηση της παραγωγικότητας, στις προοπτικές χαμηλού ακόμη πληθωρισμού και στα εναπομένοντα αποθέματα εργατικού δυναμικού. Σε πραγματικούς όρους, οι μέσοι μισθοί εξακολουθούν να υστερούν σε σχέση με τα προ της κρίσης επίπεδα σε πολλά κράτη μέλη και το 2017 η αύξησή τους παρέμεινε χαμηλότερη από την αύξηση της παραγωγικότητας. Αυτό συμβαδίζει με μια μακροπρόθεσμη τάση: στην ΕΕ, στο διάστημα μεταξύ του 2000 και του 2017, η πραγματική προστιθέμενη αξία ανά εργαζόμενο αυξήθηκε κατά 15,6 %, ενώ το πραγματικό εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο αυξήθηκε μόλις κατά 11,2 %. Παρά τις εξελίξεις αυτές, υπάρχουν στοιχεία σύμφωνα με τα οποία παρατηρείται σύγκλιση στα επίπεδα εισοδήματος από την εργασία, παρότι εξακολουθούν να υφίστανται μεγάλες διαφορές τόσο μεταξύ όσο και εντός των κρατών μελών.

Τα πλαίσια για τον καθορισμό των μισθών (συμπεριλαμβανομένων των κατώτατων αποδοχών) αρχίζουν να ανταποκρίνονται στη βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, οι νόμιμες κατώτατες αποδοχές αυξήθηκαν σε διάφορες χώρες, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Η εξέλιξη αυτή είναι σημαντική εάν ληφθούν υπόψη τα σταθερώς υψηλά ποσοστά των ατόμων που κινδυνεύουν να πληγούν από την φτώχεια των εργαζομένων σε ορισμένα κράτη μέλη, για την αντιμετώπιση των οποίων απαιτείται επίσης ανάληψη δράσης στους τομείς του φορολογικού σχεδιασμού και της επάρκειας των παροχών. Στο πλαίσιο αυτό, είναι σημαντικό η προσαρμογή των επιπέδων των κατώτατων αποδοχών να ακολουθεί διαφανείς και προβλέψιμους κανόνες, λαμβανομένων υπόψη των επιπτώσεών τους στην ανταγωνιστικότητα, στη δημιουργία θέσεων εργασίας και στον κίνδυνο της φτώχειας των εργαζομένων.

Σε ένα πλαίσιο σταθερής δημιουργίας θέσεων εργασίας, ορισμένες ομάδες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν δυσκολίες ως προς την αποκόμιση των οφελών της ανάκαμψης. Αιχμή της αύξησης της απασχόλησης το 2017 αποτέλεσαν κυρίως οι γυναίκες, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι εργαζόμενοι υψηλής ειδίκευσης. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό απασχόλησης εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα και παραμένει χαμηλότερο σχεδόν κατά 30 εκατοστιαίες μονάδες από εκείνο των εργαζομένων υψηλής ειδίκευσης. Παρότι εμφανίζει αυξητική τάση, το ποσοστό απασχόλησης των νέων είναι χαμηλότερο σε σύγκριση με το 2008 (κατά 2,7 εκατοστιαίες μονάδες). Θετικό στοιχείο είναι ότι το ποσοστό των νέων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, το οποίο ανέρχεται σε 10,9 %, έχει πλέον επανέλθει στα προ της κρίσης επίπεδα. Άνθρωποι από οικογένειες μεταναστών αντιμετωπίζουν προκλήσεις απασχολησιμότητας: το χάσμα όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης μεταξύ εργαζομένων που έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ και εκείνων που ζουν στη χώρα της ΕΕ που γεννήθηκαν ήταν 10 εκατοστιαίες μονάδες το 2017 (αυξημένο σε σύγκριση με το 2008, οπότε ήταν 4,5 εκατοστιαίες μονάδες). Το χάσμα αυτό είναι ιδιαίτερα αισθητό μεταξύ των γυναικών μεταναστών. Τέλος, τα άτομα με αναπηρίες συμμετέχουν συνήθως λιγότερο στην αγορά εργασίας· οι δυνατότητες εκμετάλλευσης των ταλέντων τους παραμένουν σε μεγάλο βαθμό αναξιοποίητες.

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας συνεχίζει να αυξάνεται με ταχείς ρυθμούς. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ανήλθε σε 66,5 % το 2017, σχεδόν 5 εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερο από τα επίπεδα του 2008. Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης παραμένει σημαντικό, με αισθητές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Παρότι οι γυναίκες διαθέτουν κατά κανόνα προσόντα υψηλότερου επιπέδου από τους άνδρες όσον αφορά το ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι υψηλό, ενώ η μείωσή του γίνεται μόνο σταδιακά. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα και εργάζονται συχνότερα σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων απαιτήσεων σε σύγκριση με το επίπεδο των δεξιοτήτων τους. Ο αντίκτυπος της απόκτησης τέκνων και των ευθυνών που συνεπάγεται η φροντίδα τους εξακολουθεί να αποτελεί την κυριότερη αιτία των χαμηλότερων ποσοστών απασχόλησης, ενώ η έλλειψη ή η ανεπάρκεια πρόσβασης σε υπηρεσίες συνιστά μείζονα φραγμό στην παραμονή ή την επιστροφή στην απασχόληση. Επιπλέον, τα άτομα που παρέχουν ατύπως φροντίδα, η πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες, συχνά αντιμετωπίζουν διακοπές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, που μπορεί να οδηγήσουν σε μείωση των συνταξιοδοτικών τους δικαιωμάτων. Διάφορα κράτη μέλη αναλαμβάνουν δράση για την παροχή οικονομικά προσιτής και ισότιμης πρόσβασης σε υψηλού επιπέδου υπηρεσίες παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας, αλλά εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές προκλήσεις. Θα πρέπει να ενθαρρυνθεί η περισσότερο ισόρροπη κατανομή της άδειας μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους μεταξύ των γυναικών και των ανδρών. Ορισμένα κράτη μέλη προσαρμόζουν τα οικεία συστήματα φορολογίας και παροχών με σκοπό την άρση των αντικινήτρων προς εργασία για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας. Συγκεκριμένα μέτρα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων εφαρμόζονται σε περιορισμένο μόνο αριθμό χωρών.

Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αυξήθηκε σημαντικά την τελευταία δεκαετία. Για την ηλικιακή ομάδα 55-64 ετών, αυξήθηκε από 45,5 % το 2008 σε 57,1 % το 2017. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας ήταν σχετικά περισσότερο προστατευμένοι από την ύφεση και το ποσοστό απασχόλησής τους συνέχισε να αυξάνεται κατά τη διάρκεια της κρίσης, αποτελώντας στη συνέχεια σημαντικό μοχλό ανάκαμψης της απασχόλησης. Η αυξανόμενη διάρκεια του εργασιακού βίου εξηγείται από διάφορους παράγοντες, στους οποίους συγκαταλέγονται οι αυξήσεις της νόμιμης ηλικίας συνταξιοδότησης και της ηλικίας της πρόωρης συνταξιοδότησης, η καλύτερη πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας, η διαθεσιμότητα ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και οι στρατηγικές ενεργού γήρανσης. Διάφορα κράτη μέλη προωθούν περαιτέρω τη συμμετοχή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας, μεταξύ άλλων μέσω της στήριξης των ευέλικτων μορφών μετάβασης στη συνταξιοδότηση και της παροχής οικονομικών κινήτρων, τόσο στους εργοδότες όσο και στους εργαζομένους.

Η κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να βελτιώνεται, αλλά η ανεργία των νέων παραμένει υψηλή σε αρκετά κράτη μέλη. Παρότι μειώθηκε σταθερά και επανήλθε στο επίπεδο του 2008, το ποσοστό ανεργίας των νέων (ηλικιακή ομάδα ηλικίας 15-24 ετών) παρουσιάζει μεγάλες διαφορές μεταξύ χωρών και τα ποσοστά είναι πολύ υψηλά σε ορισμένες από αυτές. Συνολικά στην ΕΕ, το 2017 σχεδόν 6 εκατομμύρια νέοι ηλικίας 15-24 ετών ήταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ). Εάν είναι παρατεταμένης διάρκειας, η απομάκρυνση των νέων από την αγορά εργασίας μπορεί να έχει αρνητικές συνέπειες για την κοινωνική συνοχή και τη δυνητική ανάπτυξη καθώς και για τους ίδιους, για παράδειγμα, λόγω της απαξίωσης των δεξιοτήτων τους και του υψηλότερου κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού που μπορεί να αντιμετωπίσουν αργότερα στη ζωή τους. Οι δράσεις τις οποίες αναλαμβάνουν τα κράτη μέλη σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου του 2013 για τη θέσπιση εγγυήσεων για τη νεολαία αποτελούν βασικούς παράγοντες βελτίωσης.

Η διασφάλιση της πρόσβασης σε ποιοτική και χωρίς αποκλεισμούς εκπαίδευση και κατάρτιση παρέχει σε όσους ανήκουν στις νεότερες γενιές τη δυνατότητα να γίνουν ενεργοί και δραστήριοι πολίτες, βοηθώντας τους να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία. Η Ευρώπη σημειώνει πρόοδο ως προς την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου που έχει τεθεί για το 2020 για τη μείωση του ποσοστού πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου στο 10 % και έχει σχεδόν επιτύχει τον στόχο του 40 % όσον αφορά την ολοκλήρωση των σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ τόσο των κρατών μελών όσο και των πληθυσμιακών ομάδων (για παράδειγμα, μεταξύ των γυναικών και των ανδρών και μεταξύ των ατόμων που έχουν γεννηθεί εντός και όσων έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ). Τα υψηλά ποσοστά ατόμων με χαμηλές επιδόσεις σε βασικές δεξιότητες και η ισχυρή συσχέτιση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων με την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και τις επιδόσεις στην αγορά εργασίας αποτελούν πηγή ανησυχίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών τους συστημάτων, με σκοπό κυρίως την περαιτέρω μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης, την προώθηση της ισότιμης πρόσβασης και τη βελτίωση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων μεταξύ των μειονεκτούντων εκπαιδευόμενων. Η πραγματοποίηση περισσότερων (και αποδοτικότερων) επενδύσεων στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης αποτελεί προτεραιότητα σε ορισμένα κράτη μέλη. Η βελτίωση της ποιότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της συνάφειάς της με την αγορά εργασίας κατέχει επίσης υψηλή θέση στα πολιτικά προγράμματα των κρατών μελών, ιδίως στο πλαίσιο της αύξησης των ποσοστών ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Λόγω των τεχνολογικών αλλαγών και των συνδεδεμένων με αυτές μετασχηματισμών στις αγορές εργασίας, καθίσταται επιτακτική η ανάγκη αναβάθμισης και αναπροσαρμογής των δεξιοτήτων του οικονομικά ενεργού πληθυσμού. Η κατοχή επαγγελματικών προσόντων που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποκτά ολόένα και μεγαλύτερη σημασία, προκειμένου οι εργαζόμενοι να είναι σε θέση να προσαρμόζονται σε ένα ταχέως μεταβαλλόμενο περιβάλλον.

Στην ΕΕ, ο λόγος του αριθμού των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα προς τον αριθμό των θέσεων εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο προσόντων είναι, κατά μέσο όρο, τρεις προς μία. Ωστόσο, η πιθανότητα συμμετοχής ατόμων χαμηλής ειδίκευσης και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες είναι πολύ χαμηλότερη από τον μέσο όρο. Εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικά κενά όσον αφορά τις ψηφιακές δεξιότητες: ποσοστό άνω του 40 % των ενηλίκων στην ΕΕ δεν διαθέτουν βασικές ψηφιακές δεξιότητες, ενώ σε ορισμένα κράτη μέλη το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 70 %. Αυτό σημαίνει ότι σημαντικό μέρος του πληθυσμού δεν μπορεί να έχει πρόσβαση σε ευρύ φάσμα υπηρεσιών, γεγονός που έχει αρνητικές συνέπειες για την ένταξη και την παραγωγικότητα.

Τα κράτη μέλη προσαρμόζουν τα οικεία συστήματα ανάπτυξης δεξιοτήτων και διαμορφώνουν στρατηγικές για τη βελτίωση της συνάφειας της κατάρτισης με την αγορά εργασίας, με σκοπό να διευκολύνουν τις μεταβάσεις των εκπαιδευόμενων τόσο προς την αγορά εργασίας όσο και εντός αυτής. Στο πλαίσιο αυτό διευκολύνεται η κατανόηση και η αναγνώριση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη και λαμβάνεται υπόψη η μάθηση εκτός θεσμικών πλαισίων. Τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης επανεξετάζονται και επικαιροποιούνται με σκοπό τη βελτίωση της συνάφειάς τους με την αγορά εργασίας και την προώθηση της πρόσβασης· ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν προκλήσεις στους τομείς αυτούς. Η παροχή κινήτρων ή άλλων μέσων στήριξης στις μειονεκτούσες ομάδες ώστε να συμμετάσχουν σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες, σε συνδυασμό με την παροχή ορθής καθοδήγησης και τη χορήγηση χρηματοδοτικής στήριξης σε εταιρείες για την κατάρτιση του προσωπικού τους, αποτελούν σημαντικούς μοχλούς πολιτικής για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων. Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να αυξάνουν την προσφορά ευκαιριών μάθησης και απόκτησης επαγγελματικών προσόντων σε ενήλικες χαμηλής ειδίκευσης, σύμφωνα με την πρωτοβουλία «Διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων». Η προώθηση της ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων κατέχει σημαντική θέση μεταξύ των προτεραιοτήτων των κρατών μελών όσον αφορά την εκπαίδευση και τις δεξιότητες.

Το ποσοστό των άτυπων μορφών εργασίας είναι σχετικά σταθερό σε επίπεδο ΕΕ, αλλά ο έντονος κατακερματισμός της αγοράς εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί πρόβλημα σε ορισμένα κράτη μέλη. Το ποσοστό του συνόλου των εργαζομένων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν έχει μεταβληθεί σημαντικά τα τελευταία έτη και κυμαίνεται κατά μέσο όρο στο 14 %. Συνολικά, περισσότεροι από τους μισούς εργαζομένους προσωρινής απασχόλησης τελούν υπό καθεστώς «αναγκαστικής» προσωρινής απασχόλησης, με το ποσοστό τους να ανέρχεται στο 70 % ή και περισσότερο σε 12 κράτη μέλη. Σε αρκετές χώρες, ο συνδυασμός υψηλών ποσοστών συμβάσεων ορισμένου χρόνου και χαμηλών ποσοστών μετάβασης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου αποτελεί σύμπτωμα του δυαδικού χαρακτήρα της αγοράς εργασίας. Επιπλέον, περίπου το ένα τέταρτο του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων της ΕΕ ταξινομούνται σε μία από τις δύο κατηγορίες υψηλότερου κινδύνου σύμφωνα με το Eurofound (2017). Επίσης, τα στοιχεία έρευνας που πραγματοποιήθηκε το 2018 σε δεκατέσσερα κράτη μέλη φαίνεται να καταλήγουν στο συμπέρασμα ότι το ποσοστό των ανθρώπων που κερδίζουν περισσότερο από το ήμισυ των εισοδημάτων τους εργαζόμενοι σε πλατφόρμες μπορεί το 2017 να έφτασε περίπου το 2%. Το ζήτημα αυτό αποτελεί πηγή ανησυχίας, καθώς οι απασχολούμενοι σε άτυπες μορφές εργασίας έρχονται αντιμέτωποι με χαμηλότερης ποιότητας εργασία και υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας των εργαζομένων. Ο αριθμός αυτός αναμένεται να αυξηθεί, στοιχείο που υπογραμμίζει ότι είναι σημαντικό η πολιτική να εστιάσει περισσότερο στην εξέλιξη αυτή. Σε ορισμένα κράτη μέλη εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, με στόχο να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας και να αποφευχθεί η κατάπτωση. Στις μεταρρυθμίσεις αυτές περιλαμβάνεται, σε ορισμένες περιπτώσεις, η επιβολή αυστηρότερων προϋποθέσεων όσον αφορά τη χρήση συμβάσεων ορισμένου χρόνου ή η επέκταση του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων για τον καθορισμό του πλαισίου τους. Σε λιγοστά κράτη μέλη έχει δρομολογηθεί η θέσπιση κανονιστικών διατάξεων σχετικά με τις νέες μορφές εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μέσω πλατφορμών και των αυτοαπασχολούμενων.

Οι παροχές ανεργίας επαρκούς ποσού και εύλογης διάρκειας, οι οποίες είναι προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους και συνοδεύονται από αποτελεσματικά μέτρα ενεργοποίησης, είναι καθοριστικής σημασίας για τη στήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία κατά τη διάρκεια φάσεων μετάβασης. Ο σχεδιασμός των συστημάτων αυτών ποικίλλει σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών, σε όλες τις διαστάσεις. Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στον τομέα αυτό επικεντρώθηκαν κυρίως στην ενίσχυση των απαιτήσεων ενεργοποίησης για τα άτομα που αναζητούν εργασία και λαμβάνουν επιδόματα, π.χ. μέσω της ενίσχυσης των υποχρεώσεων που αφορούν την αναζήτηση εργασίας και των προϋποθέσεων για την αποδοχή νέας θέσης απασχόλησης. Εξακολουθούν να υπάρχουν ανησυχίες σχετικά με την κάλυψη των απασχολούμενων σε άτυπες μορφές εργασίας, οι οποίοι συχνά δεν έχουν πλήρη πρόσβαση στο σύστημα κοινωνικής προστασίας, καθώς και σχετικά με την απουσία ή το χαμηλό επίπεδο κάλυψης για τους αυτοαπασχολούμενους – ζητήματα που επισημάνθηκαν στην πρόταση της Επιτροπής για σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με την πρόσβαση στην κοινωνική προστασία για τους εργαζομένους και τους αυτοαπασχολούμενους.

Η ανάπτυξη αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης είναι καίριας σημασίας για τη διασφάλιση εύρυθμων αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς. Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας βελτιώνουν την αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας και αυξάνουν τις πιθανότητες των ατόμων που αναζητούν απασχόληση να βρουν νέα θέση εργασίας. Ο ρόλος τους είναι ιδιαίτερα σημαντικός για την προώθηση της ένταξης των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης αποτελούν τα κύρια όργανα που είναι αρμόδια για τη στήριξη των προσπάθειών αναζήτησης εργασίας των ανέργων και την παραπομπή τους σε μέτρα ενεργοποίησης. Ωστόσο, η συμμετοχή και η επένδυση σε ενεργές πολιτικές για την αγορά εργασίας διαφέρουν σημαντικά ανά την ΕΕ και η αποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης όσον αφορά την παροχή υποστήριξης στην αναζήτηση εργασίας είναι ανομοιογενής μεταξύ των κρατών μελών και, ενίοτε, και στο εσωτερικό τους. Παρότι στην πλειονότητα των κρατών μελών λαμβάνονται σημαντικά μέτρα, τα οποία επικεντρώνονται στην παροχή εξατομικευμένων υπηρεσιών, σε αρκετά κράτη μέλη υπάρχουν περιθώρια ενίσχυσης των οικείων συστημάτων ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα κράτη μέλη έχουν σημειώσει πρόοδο όσον αφορά την εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου του 2016 για την ένταξη των μακροχρονίως ανέργων στην αγορά εργασίας, ενώ απαιτείται η ανάληψη περαιτέρω δράσης για την προώθηση της συνεργασίας μεταξύ διαφόρων φορέων και για τη βελτίωση της προσέγγισης των οικονομικά ανενεργών ατόμων. Τα κράτη μέλη συνεχίζουν τη μεταρρύθμιση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης συνεργάζονται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικτύου δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Παρά το ότι μερικά κράτη μέλη έλαβαν περαιτέρω μέτρα για να ενισχύσουν την ένταξη των μεταναστών στην αγορά εργασίας (με ιδιαίτερη έμφαση στους πρόσφυγες), απουσιάζει η εφαρμογή συστηματικών προσεγγίσεων και είναι ανάγκη να γίνουν μεγαλύτερες επενδύσεις στην αναβάθμιση και την αναγνώριση των δεξιοτήτων και των προσόντων, στην άσκηση αποδοτικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και στη στήριξη των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης.

Για πρώτη φορά μετά την οικονομική κρίση η εισοδηματική ανισότητα στην ΕΕ μειώθηκε ελαφρά το 2017, λόγω της ταχύτερης αύξησης των εισοδημάτων των νοικοκυριών χαμηλότερου εισοδήματος. Αυτό υποδηλώνει ότι η ανάκαμψη έχει αρχίσει να γίνεται αισθητή και για τα πλέον ευάλωτα άτομα. Σύμφωνα με τις διαθέσιμες εκτιμήσεις, αυτή η θετική τάση θα συνεχιστεί στην πλειονότητα των κρατών μελών. Το 2017, ωστόσο, το διαθέσιμο εισόδημα του πλουσιότερου 20 % του πληθυσμού ήταν 5,1 φορές υψηλότερο από εκείνο του φτωχότερου 20 % στην ΕΕ (σε σχέση με 5,2 φορές το 2016), με μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Σε ορισμένες χώρες, η εισοδηματική ανισότητα υπερβαίνει τα προ της κρίσης επίπεδα και συχνά συνδέεται με άνισες ευκαιρίες πρόσβασης στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και την κοινωνική προστασία, ενώ συσχετίζεται παράλληλα με μη ικανοποιητικές επιδόσεις στην αγορά εργασίας. Ορισμένα κράτη μέλη αναπτύσσουν πολιτικές για τη μείωση της ανισότητας, κυρίως κατά τον σχεδιασμό του καθορισμού του κατώτατου μισθού και των συστημάτων φορολογίας και παροχών. Προκειμένου να μην μεταδοθούν οι ανισότητες μεταξύ των γενεών, τα κράτη μέλη μπορούν να αναλάβουν περαιτέρω δράση σε διάφορους τομείς, μεταξύ άλλων μέσω της προώθησης της ισότητας ευκαιριών στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, της διασφάλισης της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτή και ποιοτική στέγαση, σε υγειονομική περίθαλψη, παιδική φροντίδα και άλλες βασικές υπηρεσίες, καθώς και μέσω της προώθησης της ισότητας των φύλων και της αντιμετώπισης των περιφερειακών ανισοτήτων. Προκειμένου να μειωθεί η παιδική φτώχεια και να αυξηθεί η πρόσβαση στις ίσες ευκαιρίες μεταξύ των γενεών, απαιτούνται ολοκληρωμένες στρατηγικές που να συνδυάζουν την έγκαιρη πρόληψη με την επαρκή εισοδηματική στήριξη και την πρόσβαση σε υπηρεσίες υψηλής ποιότητας, καθώς και με την ενίσχυση των ευκαιριών απασχόλησης.

Ο υπολογιζόμενος αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών (εκτός των συντάξεων) στον κίνδυνο φτώχειας αυξήθηκε ελαφρώς το 2017. Ο αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών στη μείωση της φτώχειας σημείωσε πτώση κυρίως στις χώρες που είναι μακροχρόνια μέλη της ΕΕ, ενώ αυξήθηκε σε χώρες που προσχώρησαν πιο πρόσφατα σ' αυτήν. Το συνολικό αποτέλεσμα εξαρτάται από τη βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας (και τους σχετικούς αυτόματους σταθεροποιητές και τις σχετικές μεταβολές στα χαρακτηριστικά των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας), καθώς και από τις μεταβολές στην επάρκεια και την κάλυψη των παροχών, συμπεριλαμβανομένου του γεγονότος ότι ορισμένες φορές οι παροχές δεν συμβαδίζουν με τα εν γένει αυξανόμενα εισοδήματα. Η επάρκεια των παροχών ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της σχετικής διαδικασίας συγκριτικής αξιολόγησης.

Τα κράτη μέλη συνεχίζουν να λαμβάνουν μέτρα για τον εκσυγχρονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, με την ενίσχυση της κάλυψης και της επάρκειας των παροχών και των υπηρεσιών. Λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης στην κοινωνική προστασία, κυρίως για τους αυτοαπασχολούμενους και τους εργαζομένους σε άτυπες μορφές απασχόλησης και τις οικογένειές τους που εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σοβαρές ελλείψεις. Παράλληλα, εισάγονται ορισμένες καινοτομίες όσον αφορά νέες μορφές εργασίας. Οι εργασίες για τη βελτίωση της επάρκειας των παροχών συνεχίζονται, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν σημειωθεί καθυστερήσεις.

Διάφορα κράτη μέλη βελτιώνουν τα οικεία συστήματα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος συνδυάζοντας την παροχή επαρκών επιπέδων στήριξης με την πρόσβαση σε αναγκαία αγαθά και υπηρεσίες, και με κίνητρα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας, στο πλαίσιο μιας προσέγγισης ενεργητικής ένταξης. Ορισμένα κράτη μέλη ενισχύουν την ολοκληρωμένη παροχή υπηρεσιών (όπως υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, υπηρεσίες απασχόλησης και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες). Σε ένα πλαίσιο όπου οι δαπάνες που σχετίζονται με τη στέγαση αντιστοιχούν σε σημαντικό μέρος των εισοδημάτων πολλών νοικοκυριών και ο αριθμός των αστέγων αυξάνεται, ορισμένα κράτη μέλη έχουν προβεί σε μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση της πρόσβασης στην προσιτή στέγαση, είτε μέσω της παροχής κινήτρων είτε μέσω της λήψης προληπτικών μέτρων.

Οι δημογραφικές αλλαγές και η αύξηση του προσδόκιμου ζωής καθιστούν σαφώς αναγκαία την προσαρμογή των συνταξιοδοτικών συστημάτων και των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και μακροχρόνιας φροντίδας. Καθώς ο πληθυσμός γηράσκει, αυξάνεται η ζήτηση για μακροχρόνια φροντίδα και υγειονομική περίθαλψη και μεταβάλλονται οι ανάγκες. Τα επόμενα πενήντα έτη, ο αριθμός των Ευρωπαίων ηλικίας άνω των 80 ετών αναμένεται να διπλασιαστεί. Έως το 2050, σε κάθε άτομο ηλικίας άνω των 65 ετών θα αντιστοιχούν μόλις δύο οικονομικά ενεργά άτομα (15-64 ετών), έναντι τριών σήμερα· η αναλογία ήδη βαίνει μειούμενη. Συνεπώς, παρότι τα μέτρα για τη βελτίωση της οικονομικής βιωσιμότητας εξακολουθούν να κατέχουν υψηλή θέση στα προγράμματα πολλών κρατών μελών, η διασφάλιση της επάρκειας των συντάξεων αποκτά μεγαλύτερη σημασία. Η ικανότητα των συντάξεων όσον αφορά την αναπλήρωση του εισοδήματος και την πρόληψη της φτώχειας διαφέρει σε σημαντικό βαθμό μεταξύ των κρατών μελών. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν σε ολοένα και μεγαλύτερο βαθμό μέτρα για τη διαφύλαξη της επάρκειας των συντάξεων μέσω ελάχιστων εγγυήσεων και τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των παροχών, για την προώθηση της ευέλικτης συνταξιοδότησης, την προσαρμογή των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων ανά συγκεκριμένη κατηγορία εργαζομένων και την ενίσχυση του ρόλου των επικουρικών συντάξεων.

Η βελτίωση της πρόσβασης σε ποιοτική υγειονομική περίθαλψη και μακροχρόνια φροντίδα, σε συνδυασμό με τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους, αποτελούν κατευθυντήρια αρχή για τις μεταρρυθμίσεις στα κράτη μέλη. Για ορισμένους Ευρωπαίους, το κόστος και ο χρόνος αναμονής εξακολουθούν να συνιστούν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη. Ως εκ τούτου, σε ορισμένα κράτη μέλη οι μεταρρυθμίσεις των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης επικεντρώνονται στη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους μέσω του καλύτερου συντονισμού, ιδίως με τις κοινωνικές υπηρεσίες, και της ενίσχυσης του ρόλου της πρωτοβάθμιας περίθαλψης και της πρόληψης. Λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της κατάρτισης και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Ως επί το πλείστον η μακροχρόνια φροντίδα εξακολουθεί να παρέχεται από μέλη της οικογένειας, δεδομένης της έλλειψης ολοκληρωμένων συστημάτων για την κάλυψη της φροντίδας ηλικιωμένων στην πλειονότητα των κρατών μελών. Οι τρέχουσες μεταρρυθμίσεις αποσκοπούν στον συνδυασμό, αφενός, ενός συστήματος παροχής υποστήριξης από τους δημόσιους φορείς προς τους άτυπους φροντιστές και τα μέλη της οικογένειας που παρέχουν φροντίδα και, αφετέρου, ενός δικτύου κοινοτικών και θεσμικών υπηρεσιών, με έμφαση στη βιωσιμότητα, λαμβανομένων υπόψη των δημογραφικών προκλήσεων.

Η διεξαγωγή εύρυθμου κοινωνικού διαλόγου αποτελεί καίριο στοιχείο της ευρωπαϊκής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Συμβάλλει στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής και στη μείωση των συγκρούσεων στην κοινωνία, προς αμοιβαίο όφελος των εργαζομένων, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων. Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην προετοιμασία των μεταρρυθμίσεων μπορεί να βελτιώσει τον σχεδιασμό και την εφαρμογή τους, να αυξήσει την ανάληψη ευθύνης μεταξύ των πολιτών και, εντέλει, να οδηγήσει στην επίτευξη καλύτερων κοινωνικοοικονομικών αποτελεσμάτων. Ωστόσο, ο βαθμός και ο αντίκτυπος της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων ποικίλλει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών και σε μερικές περιπτώσεις είναι περιορισμένος. Παρά το ότι δεν υπάρχει ενιαίο πρότυπο για τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, σε ορισμένα κράτη μέλη υπάρχουν σαφή περιθώρια να βελτιωθεί η ικανότητα των κοινωνικών εταίρων και να τους δοθεί ένα επαρκές πλαίσιο για τη διενέργεια προβλέψιμων και έγκαιρων διαβουλεύσεων, και συγκεκριμένα σε όλα τα βασικά στάδια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Ομοίως, η αξιοποίηση της πείρας των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών μπορεί να διαδραματίσει –και διαδραματίζει– σημαντικό ρόλο ώστε να διασφαλιστεί ο αποτελεσματικός σχεδιασμός και η αποτελεσματική υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων. Πλην όμως, ο βαθμός συνεργασίας με τους κοινωνικούς ενδιαφερόμενους φορείς διαφέρει κατά πολύ μεταξύ των κρατών μελών, καθώς ορισμένα από αυτά δεν διαθέτουν επαρκείς ικανότητες ενεργού συμμετοχής στον πολιτικό διάλογο.

1. ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΗΣ ΑΓΟΡΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΤΑΣΕΩΝ ΚΑΙ ΠΡΟΚΛΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται επισκόπηση της αγοράς εργασίας και των κοινωνικών τάσεων και προκλήσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, με λεπτομερή αναλυτική περιγραφή των σημαντικότερων τομέων της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής.

1.1 Τάσεις της αγοράς εργασίας

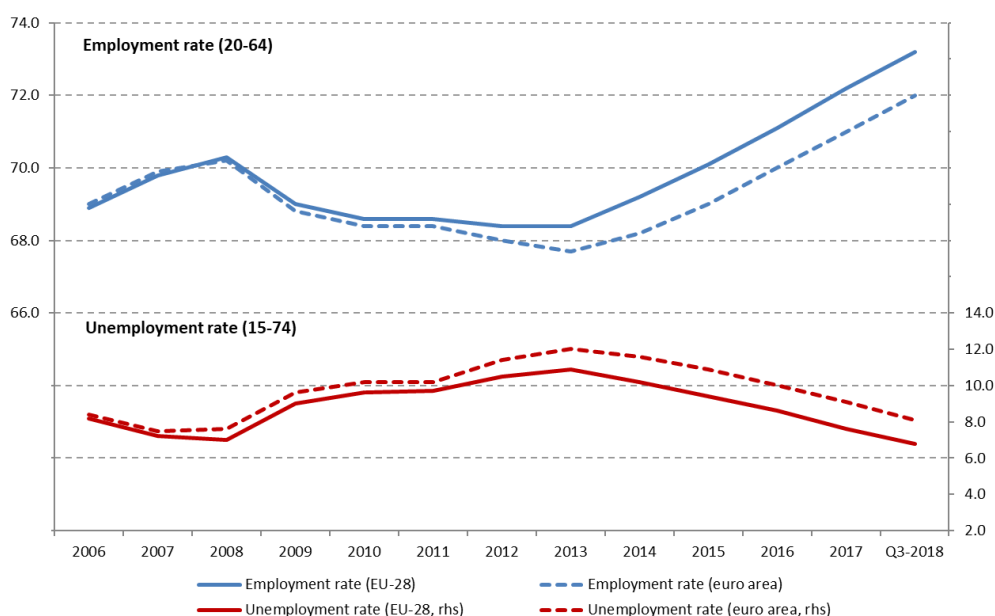
Οι συνθήκες της αγοράς εργασίας συνεχίζουν να βελτιώνονται και η απασχόληση καταγράφει επίπεδα ρεκόρ στην ΕΕ. Χάρη στην ισχυρή οικονομική ανάπτυξη (2,4 %) ο αριθμός των ατόμων που εργάζονται στην ΕΕ αυξήθηκε το 2017 κατά 1,6 %, καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό ετήσιας αύξησης από την έναρξη της ανάκαμψης. Η συνολική απασχόληση συνέχισε να αυξάνεται κατά τα τρία πρώτα τρίμηνα του 2018 και ανήλθε σε 239,3 εκατομμύρια θέσεις εργασίας² – περίπου 3 εκατομμύρια περισσότερες θέσεις σε σχέση με το προηγούμενο έτος και το υψηλότερο επίπεδο που έχει καταγραφεί ποτέ στην ΕΕ. Από τα μέσα του 2013, όταν η απασχόληση άρχισε να ανακάμπτει, έχουν δημιουργηθεί περίπου 15 εκατομμύρια πρόσθετες θέσεις εργασίας.

Το ποσοστό απασχόλησης (των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών) αυξάνεται σταθερά και πλησιάζει τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020». Αυξήθηκε με ελαφρώς ταχύτερο ρυθμό σε σύγκριση με το 2016, κατά 1,1 εκατοστιαίες μονάδες, φθάνοντας στο 72,2% το 2017, και συνέχισε να αυξάνεται κατά τα πρώτα τρία τρίμηνα του 2018, οπότε και ανήλθε στο 73,2% (διάγραμμα 1). Εάν η θετική τάση συνεχιστεί με τους σημερινούς ρυθμούς, η ΕΕ θα είναι σε θέση να επιτύχει τον στόχο της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» για ποσοστό απασχόλησης 75 %. Η κατάσταση εξακολουθεί να βελτιώνεται και στη ζώνη του ευρώ, όπου το ποσοστό απασχόλησης αναρριχήθηκε στο υψηλότερό του επίπεδο (72%) το τρίτο τρίμηνο του 2018. Οι θετικές αυτές εξελίξεις υποστηρίζονται από τη διαρκώς ανοδική τάση που καταγράφεται όσον αφορά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Το τρίτο τρίμηνο του 2018, το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας (άτομα ηλικίας 15-64 ετών) ανήλθε σε επίπεδα ρεκόρ της τάξης του 73,8% (73,5% στη ζώνη του ευρώ). Το ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας στην ΕΕ αυξάνεται με σταθερό ρυθμό, ακόμη και κατά τη διάρκεια της κρίσης, κλείνοντας την ψαλίδα με τις Ηνωμένες Πολιτείες. Το 2017 οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας και οι γυναίκες συνέχισαν να δίνουν ώθηση στην αύξηση της συμμετοχής του εργατικού δυναμικού.

² Τα στοιχεία για τη συνολική απασχόληση προέρχονται από τους εθνικούς λογαριασμούς (εγχώρια έννοια), ενώ άλλα στοιχεία προέρχονται από στοιχεία της έρευνας εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Στο σύνολο της παρούσας ενότητας χρησιμοποιούνται τριμηνιαία στοιχεία προσαρμοσμένα σε εποχικές διακυμάνσεις.

Το ποσοστό ανεργίας έχει πλέον επανέλθει στα προ της κρίσης επίπεδα. Χάρη στη σταθερή τάση δημιουργίας θέσεων εργασίας, το ποσοστό ανεργίας συνέχισε να μειώνεται και το τρίτο τρίμηνο του 2018 ανήλθε σε 6,8% – ποσοστό που, αφενός, είχε να καταγραφεί στην ΕΕ από το τρίτο τρίμηνο του 2008 και, αφετέρου, είναι χαμηλότερο κατά περισσότερες από 4 εκατοστιαίες μονάδες από τα μέγιστα επίπεδα του 2013. Η βελτίωση είναι λιγότερο σημαντική στη ζώνη του ευρώ, όπου το ποσοστό ανεργίας, το οποίο ανερχόταν σε 8,1% το τρίτο τρίμηνο του 2018, παραμένει κατά 0,8 της εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το χαμηλότερο επίπεδο που είχε καταγραφεί το 2008. Αυτές οι θετικές τάσεις συνδέονται με τη συνεχιζόμενη μείωση του ποσοστού μακροχρόνιας ανεργίας (δηλαδή το ποσοστό των ανέργων επί ένα τουλάχιστον έτος εντός του οικονομικά ενεργού πληθυσμού), το οποίο μειώθηκε στην ΕΕ κατά 0,5 εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος και ανήλθε κατά το τρίτο τρίμηνο του 2018 στο 2,9% (3,7 % στη ζώνη του ευρώ). Παρότι η ανεργία (συμπεριλαμβανομένης της μακροχρόνιας ανεργίας) μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη κατά το τελευταίο έτος, εξακολουθεί να υφίσταται σημαντική διασπορά των ποσοστών ανεργίας (όπως αναφέρεται στην ενότητα 3.1.1), ενώ ορισμένες χώρες απέχουν ακόμη πολύ από τα ελάχιστα προ της κρίσης επίπεδά τους.

Διάγραμμα 1: Ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας στην ΕΕ και στη ζώνη του ευρώ



Πηγή: Eurostat, ΕΕΑ. Σημείωση: στοιχεία προσαρμοσμένα σε εποχικές διακυμάνσεις για το τρίτο τρίμηνο του 2018.

Η ανεργία των νέων συνεχίζει επίσης να μειώνεται με ταχείς ρυθμούς, σημειώνοντας πτώση 1,4 εκατοστιαίων μονάδων σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος και φθάνοντας στο 15,2% το τρίτο τρίμηνο του 2018 (17% στη ζώνη του ευρώ). Το επίπεδο αυτό αντιστοιχεί στο ελάχιστο επίπεδο που είχε επιτευχθεί πριν από την κρίση (δεύτερο τρίμηνο του 2008) και είναι πλέον κατά σχεδόν 9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από τα μέγιστα επίπεδα του 2013. Ωστόσο, η ανεργία των νέων παραμένει υψηλή σε ορισμένα κράτη μέλη, με ποσοστά άνω του 30 % στην Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα (βλ. ενότητα 3.2.1). Συνεχείς βελτιώσεις καταγράφονται όσον αφορά τα άτομα ηλικίας 15-24 ετών που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ), το ποσοστό των οποίων μειώθηκε κατά 0,6 εκατοστιαίες μονάδες σε 10,9 % το 2017, επίπεδο παρόμοιο με εκείνο του 2008.

Η μείωση της ανεργίας των νέων αντικατοπτρίζεται στην παράλληλη αύξηση των ποσοστών ολοκλήρωσης των σπουδών στους νέους: το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση (ηλικίας 18-24 ετών), το οποίο μειωνόταν σταθερά την τελευταία δεκαετία, ανήλθε μετά την τελευταία μείωση (κατά 0,1 εκατοστιαίες μονάδες) σε 10,6 % το 2017. Το ποσοστό αυτό είναι πολύ κοντά στον στόχο του 10 % της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», αν και υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης³. Το ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης για άτομα ηλικίας 30 έως 34 ετών συνέχισε να αυξάνεται σταθερά, φθάνοντας το 2017 στο 39,9 % – σχεδόν αγγίζοντας τον στόχο του 40 % της στρατηγικής «Ευρώπη 2020».

Η ανάκαμψη παραμένει περισσότερο εμφανής στον αριθμό των εργαζόμενων ατόμων παρά στον αριθμό των δεδουλευμένων ωρών εργασίας. Το 2017 ο όγκος των συνολικών δεδουλευμένων ωρών εργασίας στην ΕΕ αυξήθηκε κατά 1,2 %, διατηρώντας τη θετική τάση που ξεκίνησε το 2015. Ωστόσο, η αύξηση αυτή παραμένει χαμηλότερη από την αύξηση της συνολικής απασχόλησης (κατά 1,6 %, βλ. ανωτέρω) και υποδηλώνει ότι ο αριθμός των κατά κεφαλή δεδουλευμένων ωρών εργασίας μειώθηκε.

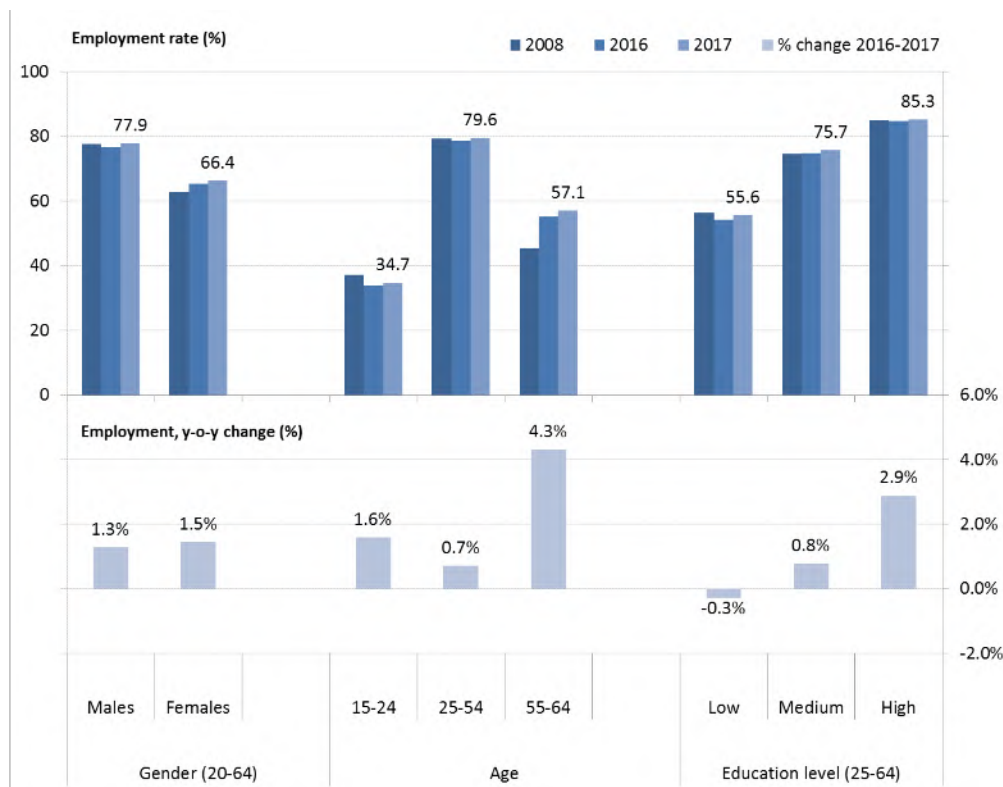
³ Στην ανακοίνωση «Ισχυροποίηση της ευρωπαϊκής ταυτότητας μέσω της εκπαίδευσης και του πολιτισμού», της 14ης Νοεμβρίου 2017, (COM(2017) 673 final), η Επιτροπή δηλώνει τη φιλοδοξία της να μειώσει το κριτήριο αναφοράς σχετικά με το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο σε 5% έως το 2025.

Ο συνολικός αριθμός δεδουλευμένων ωρών εργασίας δεν έχει επανέλθει ακόμη στα μέγιστα επίπεδα του 2008. Το στοιχείο αυτό καταδεικνύει την αδράνεια που εξακολουθεί να υπάρχει στην αγορά εργασίας, όπως σηματοδοτείται επίσης με βάση και άλλους δείκτες. Το 2017 ο αριθμός των εργαζομένων υπό καθεστώς αναγκαστικής μερικής απασχόλησης στην ΕΕ (δηλαδή των ατόμων που εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης, αλλά θα ήθελαν να εργάζονται περισσότερο) ανήλθε σε 9 εκατομμύρια, σημειώνοντας πτώση από το μέγιστο επίπεδο των 10,3 εκατομμυρίων που καταγράφηκε το 2013, αλλά παραμένοντας κατά 1,3 εκατομμύρια υψηλότερος από το αντίστοιχο επίπεδο του 2008. Σε πιο μακροπρόθεσμη κλίμακα, η μέτρια δυναμική των ωρών εργασίας εντάσσεται στο πλαίσιο μιας διαρθρωτικής μεταστροφής, η οποία συνδέεται με τα υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης τα τελευταία 15 έτη και τη μετατόπιση των προτιμήσεων των εργαζομένων όσον αφορά τις ρυθμίσεις ωραρίου. Κατά συνέπεια, ο αριθμός των δεδουλευμένων ωρών εργασίας ανά άτομο ακολουθεί σταδιακά πτωτική τάση από το 2000⁴.

Η αύξηση της απασχόλησης ήταν ορατή στο σύνολο των κύριων δημογραφικών ομάδων το 2017. Όπως και κατά τα προηγούμενα έτη, οι μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενοι (55-64 ετών) κατέγραψαν τη μεγαλύτερη αύξηση (διάγραμμα 2): ο αριθμός των εργαζομένων στην ομάδα αυτή αυξήθηκε κατά 4,3 % το 2017, ωθώντας το ποσοστό απασχόλησης στο 57,1 %, ήτοι στο υψηλότερο ποσοστό που έχει καταγραφεί ποτέ (υψηλότερο κατά σχεδόν 12 εκατοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2008). Ο αριθμός των νέων (ηλικίας 15-24 ετών) που εργάζονται αυξήθηκε με ελαφρά ταχύτερους ρυθμούς απ' ό,τι το 2016 (1,6 % έναντι 1,3 %). Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης των νέων δεν έχει ανακάμψει πλήρως από την κρίση καθώς, φθάνοντας το 2017 στο 34,7 %, παραμένει χαμηλότερο κατά 2,7 εκατοστιαίες μονάδες από τα επίπεδα του 2008. Εντούτοις, λαμβανομένου υπόψη του σταθερού ποσοστού συμμετοχής στην αγορά εργασίας (41,7 % το 2017, έναντι 41,6 % το 2016), η αύξηση της απασχόλησης μεταφράστηκε σε συνεχιζόμενη μείωση της ανεργίας για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα. Το 2017 η απασχόληση αυξήθηκε με ελαφρά ταχύτερους ρυθμούς στις γυναίκες απ' ό,τι στους άνδρες (1,5 % έναντι 1,3 %). Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά την απασχόληση παραμένει σχεδόν αμετάβλητο στις 11,5 εκατοστιαίες μονάδες, ήτοι μειωμένο κατά 0,1 εκατοστιαίες μονάδες από το 2016 (αν και σημαντικά χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα των 15 εκατοστιαίων μονάδων που είχαν καταγραφεί το 2008). Παρότι αυξήθηκε κατά 1,7 εκατοστιαίες μονάδες φθάνοντας το 2017 στο 63 %, το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 20-64 ετών που έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ παραμένει χαμηλότερο κατά 10 εκατοστιαίες μονάδες από εκείνο των γηγενών. Το χάσμα είναι μεγαλύτερο για τις γυναίκες (περίπου 14 εκατοστιαίες μονάδες).

⁴ Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), «Employment and Social Developments in Europe. Annual review 2018».

Διάγραμμα 2: Ποσοστά απασχόλησης και αύξηση της απασχόλησης σε διάφορες ομάδες στην ΕΕ



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Χάρη στην ανάκαμψη αυξάνεται συνεχώς ο αριθμός των εργαζομένων υψηλής εξειδίκευσης στην οικονομία. Ο αριθμός των εργαζομένων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε κατά 2,9 % το 2017 (ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών), ενώ μέτρια αύξηση της τάξης του 0,8 % καταγράφηκε στους εργαζομένους μεσαίας ειδίκευσης (δηλ. ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Αντιθέτως, ο αριθμός των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης (δηλ. κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ή χαμηλότερης) μειώθηκε κατά 0,3 %. Καθώς ο συνολικός πληθυσμός των εργαζομένων χαμηλής ειδίκευσης στην ηλικιακή ομάδα 25-64 ετών έχει μειωθεί (κατά 2,7 % σε σύγκριση με το 2016) – στο πλαίσιο μιας τάσης που αντικατοπτρίζει τη γήρανση του πληθυσμού και το υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο των νεότερων γενεών– το ποσοστό απασχόλησης της συγκεκριμένης ομάδας αυξήθηκε στην πραγματικότητα από 54,3 % το 2016 σε 55,6 % το 2017. Το χάσμα μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων χαμηλής και υψηλής ειδίκευσης μειώθηκε ελαφρά από 30,5 εκατοστιαίες μονάδες το 2016 σε 29,7 εκατοστιαίες μονάδες το 2017, αλλά παραμένει πολύ υψηλό και είναι ενδεικτικό των περιθωρίων δράσης που υπάρχουν για την αύξηση της απασχολησιμότητας ατόμων με χαμηλό μορφωτικό επίπεδο. Αναλυτικές τάσεις ανά κράτος μέλος παρέχονται σε επόμενες ενότητες της έκθεσης.

Το 2017 η προσωρινή απασχόληση, ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης, παρέμεινε σχεδόν σταθερή, ενώ η μερική απασχόληση μειώθηκε οριακά. Ακολουθώντας παρόμοια τάση με τα τελευταία έτη, η ανάκαμψη τονώνει τη δημιουργία θέσεων εργασίας, τόσο με συμβάσεις αορίστου χρόνου όσο και με συμβάσεις ορισμένου χρόνου, ο αριθμός των οποίων αυξήθηκε κατά περίπου 2,7 εκατομμύρια και 0,8 εκατομμύρια αντίστοιχα το 2017 (ποσοστά αύξησης της τάξης του 1,7 % και 2,9 % αντίστοιχα). Ωστόσο, ως ποσοστό επί της συνολικής απασχόλησης, το μερίδιο των προσωρινά απασχολούμενων παρέμεινε σχεδόν σταθερό, καταγράφοντας ελαφρά αύξηση 0,1 εκατοστιαίων μονάδων και φθάνοντας στο 14,3 % (ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών). Για δεύτερο συνεχόμενο έτος, το ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης (ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) μειώθηκε οριακά (κατά 0,1 % σε 19,4 % το 2017), παραμένοντας υψηλότερο κατά σχεδόν 2 εκατοστιαίες μονάδες από τα επίπεδα του 2008. Από την άλλη πλευρά, όπως επίσης αναφέρεται ανωτέρω, το ποσοστό των εργαζομένων υπό καθεστώς αναγκαστικής μερικής απασχόλησης μειώνεται αισθητά (από 21,1 % το 2016 σε 19,8 % το 2017), αν και παραμένει σημαντικό. Το ποσοστό της αυτοαπασχόλησης (ηλικιακή ομάδα 15-64 ετών) επί της συνολικής απασχόλησης συνέχισε να μειώνεται με βραδείς ρυθμούς και το 2017 ανήλθε στο 13,7 % (έναντι 14,0 % το 2016 και 14,4 % το 2013).

Όσον αφορά τις εξελίξεις σε επίπεδο τομέων, συνεχίστηκε η μετατόπιση της απασχόλησης προς τον τομέα των υπηρεσιών. Σύμφωνα με την τάση των πρόσφατων ετών, ο μεγαλύτερος αριθμός θέσεων εργασίας δημιουργήθηκε στον τομέα των υπηρεσιών⁵ (2,8 εκατομμύρια επιπλέον εργαζόμενοι το 2017, ήτοι +1,6 % σε σύγκριση με το 2016, βάσει των εθνικών λογαριασμών)· βάσει των εθνικών λογαριασμών). Από το 2008 έως το 2017, το ποσοστό απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών στην ΕΕ σημείωσε συνεχή αύξηση, από 70,1 % σε 73,9 %. Με αύξηση της τάξης του 2 %, ο κατασκευαστικός τομέας κατέγραψε τη μεγαλύτερη άνοδο της απασχόλησης μετά την ύφεση, εδραιώνοντας την ανάκαμψη που ξεκίνησε το 2015· ωστόσο, ο αριθμός των απασχολούμενων εξακολουθεί να είναι χαμηλότερος κατά σχεδόν 15 % από τον αριθμό που είχε καταγραφεί το 2008. Σημαντική αύξηση σημειώθηκε επίσης στον κλάδο παραγωγής (κατά 1,5 %, ήτοι το υψηλότερο ποσοστό από το 2007). Τέλος, έπειτα από μακροχρόνια πτώση, η απασχόληση στον τομέα της γεωργίας το 2017 αυξήθηκε ελαφρά κατά 0,3 %.

⁵ Στον τομέα των υπηρεσιών, η μεγαλύτερη ποσοστιαία αύξηση καταγράφηκε στις δραστηριότητες «ενημέρωσης και επικοινωνίας» και ακολούθησαν οι «επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες· διοικητικές δραστηριότητες και δραστηριότητες υποστήριξης» (κατά 3,4 % και 2,9 % αντίστοιχα το 2017). Αντιθέτως, οι «χρηματοπιστωτικές και ασφαλιστικές υπηρεσίες» κατέγραψαν πτώση της τάξης του 0,7 %.

Το 2017 ο αριθμός των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROE)⁶ μειώθηκε σημαντικά και είναι πλέον χαμηλότερος από τα προς της κρίσης επίπεδα. Η πρωτική τάση του δείκτη αυτού συνεχίστηκε για πέμπτο διαδοχικό έτος το 2017, οπότε και ο σχετικός αριθμός υποχώρησε σε 113 εκατομμύρια άτομα (ή ποσοστό 22,4 % επί του συνολικού πληθυσμού), συμβαδίζοντας με την ανάκαμψη της απασχόλησης και την αύξηση του διαθέσιμου εισοδήματος. Ως εκ τούτου, το 2017 μειώθηκαν κατά περισσότερα από 4 εκατομμύρια τα άτομα που αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ απ' ό,τι πριν από την κρίση (το 2008), ενώ η μείωση σε σχέση με τα μέγιστα επίπεδα του 2012 ανέρχεται σχεδόν σε 11 εκατομμύρια άτομα. Ωστόσο, δεδομένης της οπισθοδρόμησης λόγω της κρίσης, ο πρωταρχικός στόχος της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» (20 εκατομμύρια λιγότερα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε σύγκριση με το 2008) εξακολουθεί να βρίσκεται μακριά από την επίτευξή του. Η τρέχουσα συνολική μείωση του δείκτη οφείλεται στη μείωση των νοικοκυριών σχεδόν ανέργων και της σοβαρής υλικής στέρησης και, σε μικρότερο βαθμό, σε πτώση του δείκτη του κινδύνου φτώχειας (βλ. κατωτέρω και διάγραμμα 3).

⁶ Τα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROE) είναι τα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας (AROP) και/ή αντιμετωπίζουν σοβαρή υλική στέρηση (SMD) και/ή ζουν σε νοικοκυριά (σχεδόν) ανέργων, τουτέστιν σε νοικοκυριά με πολύ χαμηλή ένταση εργασίας (VLWI).

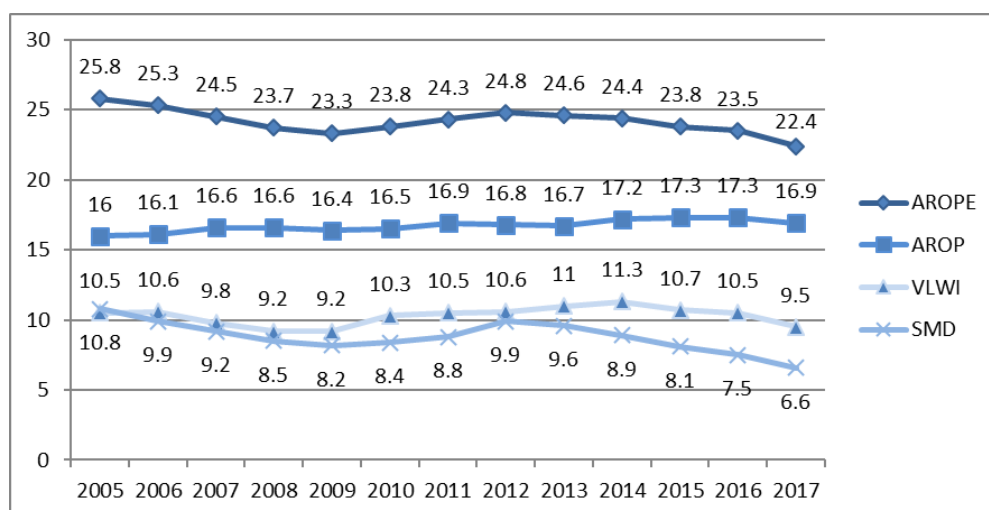
Άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας είναι τα άτομα που ζουν σε νοικοκυριά των οποίων το ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημά είναι κάτω από το 60% του εθνικού ισοδύναμου διάμεσου εισοδήματος (ως εκ τούτου ο δείκτης αυτός είναι δείκτης εισοδήματος φτώχειας).

Τα άτομα αντιμετωπίζουν σοβαρή υλική στέρηση όταν ζουν σε ένα νοικοκυριό στο οποίο δεν είναι σε θέση να αντεπεξέλθουν οικονομικά σε τουλάχιστον τέσσερα από τα ακόλουθα: 1) να εξοφλούν εμπρόθεσμα το ενοίκιο, το στεγαστικό δάνειο ή τους λογαριασμούς υπηρεσιών κοινής ωφελείας· 2) να θερμαίνουν επαρκώς την κατοικία τους· 3) να αντεπεξέρχονται σε αιφνίδιες δαπάνες· 4) να καταναλώνουν κρέας, ψάρι ή τροφή με ισοδύναμο πρωτεΐνης κάθε δεύτερη ημέρα· 5) να περνούν μια εβδομάδα διακοπών μία φορά τον χρόνο μακριά από την κατοικία τους· 6) να έχουν πρόσβαση σε αυτοκίνητο ιδιωτικής χρήσης· 7) να έχουν πλυντήριο· 8) να έχουν έγχρωμη τηλεόραση· και 9) να έχουν τηλέφωνο.

Τα άτομα που ζουν σε νοικοκυριά (σχεδόν) ανέργων είναι άτομα ηλικίας 0-59 ετών που ζουν σε νοικοκυριό όπου οι οικονομικά ενεργοί ενήλικες (18-59 ετών) εργάστηκαν λιγότερο από το 20% της συνολικής πλήρους διαθεσιμότητάς τους προς εργασία κατά τη διάρκεια του προηγούμενου έτους (τουτέστιν του έτους αναφοράς του εισοδήματος).

⁷ Τα στατιστικά στοιχεία εισοδήματος EU SILC αφορούν το προηγούμενο εισοδηματικό έτος, με εξαίρεση το Ηνωμένο Βασίλειο (έτος της έρευνας) και την Ιρλανδία (εισόδημα των 12 μηνών που προηγούνται της έρευνας).

Διάγραμμα 3: Ποσοστό του πληθυσμού που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE) και επιμέρους στοιχεία (2005-2017).



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Σημείωση: το υπόμνημα επεξηγείται στην υποσημείωση 6.

Μετά την κατακόρυφη μείωση του αριθμού των ατόμων που πλήττονται από σοβαρή υλική στέρηση (SMD), τα αντίστοιχα επίπεδα είναι τα χαμηλότερα που έχουν καταγραφεί πρόσφατα, αντανakλώντας την άνοδο του βιοτικού επιπέδου. Το 2017 περισσότερα από 4 εκατομμύρια άτομα ανακουφίστηκαν από τη σοβαρή υλική στέρηση, με αποτέλεσμα ο συνολικός αριθμός των πληττόμενων ατόμων να μειωθεί στα 33,1 εκατομμύρια, ήτοι σε ποσοστό 6,6 % του πληθυσμού της ΕΕ (0,9 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το 2016 και κάτω από τα επίπεδα του 2008). Η μείωση αυτή συνιστά σημαντική βελτίωση για πέμπτο διαδοχικό έτος, αντανakλώντας τη βελτίωση της υλικής κατάστασης των νοικοκυριών. Παρά τις θετικές αυτές εξελίξεις, εξακολουθούν να υφίστανται μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών (βλ. ενότητα 3.4).

Η αύξηση ρεκόρ στα ποσοστά απασχόλησης συνέβαλε στη μείωση του αριθμού των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά σχεδόν ανέργων κατά 3,8 εκατομμύρια το 2017. Ως ποσοστό επί του πληθυσμού ηλικίας 0-59 ετών, αυτό αντιστοιχεί σε μείωση από 10,5 % το 2016 σε 9,5 % το 2017 – κάτω από το 10 % για πρώτη φορά μετά το 2009. Ωστόσο, τόσο το ποσοστό όσο και ο αριθμός των πληττόμενων ατόμων παραμένουν υψηλότερα από τα προ της κρίσης επίπεδα.

Το ποσοστό του πληθυσμού που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας σημείωσε μια μικρή υποχώρηση για πρώτη φορά μετά την κρίση. Έπειτα από τη συνεχιζόμενη αύξηση του αριθμού των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας έως το 2014, ο δείκτης αυτός σταθεροποιήθηκε κατά τα επόμενα δύο έτη. Το 2017 το ποσοστό υποχώρησε κατά 0,4 εκατοστιαίες μονάδες στο 16,9 %, ήτοι περίπου σε 2 εκατομμύρια άτομα, σηματοδοτώντας το πρώτο έτος μετά την κρίση κατά το οποίο το εισόδημα των φτωχών νοικοκυριών αυξήθηκε ταχύτερα από το διάμεσο εισόδημα. Από τα τελευταία στοιχεία από τις ταχείες εκτιμήσεις της Eurostat⁸ προκύπτει ότι αυτή η μείωση των ποσοστών φτώχειας πρόκειται να συνεχιστεί.

Το ποσοστό κινδύνου φτώχειας για άτομα που ζουν σε νοικοκυριά (σχεδόν) ανέργων αυξήθηκε για τέταρτο διαδοχικό έτος και ανέρχεται πλέον σε επίπεδα ρεκόρ της τάξης του 60,8 %. Αυτό καταδεικνύει την ύπαρξη συνεχιζόμενων κενών στην επάρκεια των κοινωνικών παροχών σε αρκετά κράτη μέλη και έχει χαρακτηριστεί από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας ως τάση που χρήζει παρακολούθησης⁹.

Το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν τον κίνδυνο φτώχειας των εργαζομένων παραμένει υψηλό. Το 2017 το 9,4% του οικονομικά ενεργού πληθυσμού διέθετε εισόδημα νοικοκυριού χαμηλότερο από το 60% του εθνικού διάμεσου εισοδήματος, ποσοστό που δεν μειώθηκε παρά μόνο ελαφρά από το 2016 (9,6%) και που εξακολουθεί να υπερβαίνει κατά πολύ το αντίστοιχο ποσοστό του 2008 (8,5 %). Οι μέχρι σήμερα αυξήσεις επηρεάζουν τόσο τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης όσο και τους εργαζομένους πλήρους απασχόλησης, αν και οι πρώτοι εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν σημαντικά υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας (15,6 % έναντι 7,7 %). Η τάση αυτή αφορά ιδίως τους εργαζομένους μικρότερης ηλικίας (κάτω των 30 ετών), οι οποίοι αντιμετωπίζουν υψηλότερο και αυξανόμενο κίνδυνο σε σύγκριση με τους εργαζομένους ηλικίας 30 ετών και άνω. Η φτώχεια των εργαζομένων έχει χαρακτηριστεί από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας ως τάση που χρήζει παρακολούθησης, τόσο σε βραχυπρόθεσμο όσο και σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα¹⁰.

⁸ Στα περισσότερα κράτη μέλη τα στοιχεία EU-SILC αντιστοιχούν στα εισοδήματα που καταγράφηκαν το προηγούμενο έτος (δηλ. εισοδήματα του 2016 για τις στατιστικές SILC 2017, βλ. επίσης υποσημείωση 7). Σύμφωνα με ταχείες εκτιμήσεις που έχει δημοσιεύσει η Eurostat αναμένονται βελτιώσεις στον δείκτη κινδύνου φτώχειας (καθώς και στον λόγο S80/S20 της εισοδηματικής ανισότητας) στην πλειονότητα των κρατών μελών για τα εισοδήματα που καταγράφηκαν το 2017 (δηλ. για δείκτες που δημοσιεύτηκαν το 2018).

⁹ Ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2018.

¹⁰ Ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2018.

Τα αριθμητικά στοιχεία σχετικά με την εισοδηματική φτώχεια για τα πλέον ευάλωτα άτομα παρουσιάζουν μικρές βελτιώσεις, οι οποίες αναστρέφουν τις προηγούμενες τάσεις. Το σχετικό χάσμα διάμεσου εισοδήματος φτώχειας, που μετρά πόσο μακριά από το όριο της φτώχειας βρίσκονται τα άτομα που κινδυνεύουν από τη φτώχεια (δηλ. πόσο φτωχοί είναι οι φτωχοί), μειώθηκε το 2017. Μειώθηκε ελαφρά από 25% σε 24,1%, παραμένοντας ωστόσο πολύ υψηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα. Αυτό υποδηλώνει ότι η σχετική εισοδηματική θέση των πλέον ευάλωτων ατόμων παρουσιάζει ελαφρά βελτίωση. Όσον αφορά τους ανέργους, ο κίνδυνος φτώχειας μειώθηκε για πρώτη φορά μετά την κρίση, αλλά παραμένει σε επίπεδα ρεκόρ, με ποσοστό 48,1% το 2017 (48,7% το 2016).

Παρά τις συνολικές βελτιώσεις, ο κίνδυνος φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού που αντιμετωπίζουν τα παιδιά παραμένει υψηλός. Το ποσοστό AROPE για τα παιδιά (ηλικίας 0-17 ετών) συνεχίζει να μειώνεται, υποχωρώντας από 26,4 % το 2016 σε 24,9 % το 2017, αισθητά χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα. Ωστόσο, το 62,8% των τέκνων ατόμων χαμηλής ειδίκευσης εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, έναντι ποσοστού μόλις 9,4% στην περίπτωση των τέκνων ατόμων υψηλής ειδίκευσης. Όσον αφορά τα τέκνα ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ, το ποσοστό εκείνων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ακολούθησε ανοδική πορεία καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου μετά την κρίση και το 2017 ανήλθε στο 34,5 %, ποσοστό υπερδιπλάσιο από εκείνο των τέκνων γηγενών. Το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας για τα παιδιά μονογονεϊκών νοικοκυριών είναι υπερδιπλάσιο του μέσου όρου των παιδιών συνολικά, ένα χάσμα που συνεχίζει να διευρύνεται.

Τα συνολικά μεγέθη των εισοδημάτων των νοικοκυριών συνεχίζουν να αυξάνονται, αλλά με βραδύτερους ρυθμούς απ' ό,τι το σύνολο της οικονομίας. Παρότι το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ) αυξήθηκε για τέταρτο διαδοχικό έτος έως το 2017 και είναι πλέον πολύ υψηλότερο από τα επίπεδα του 2008, η ετήσια αύξηση εξακολουθεί να υστερεί σε σχέση με την αύξηση του ΑΕΠ (το ΑΔΕΝ αυξήθηκε κατά λιγότερο από 1 % κατά το δωδεκάμηνο που έληξε το 2017, ενώ το πραγματικό κατά κεφαλή ΑΕΠ αυξήθηκε την ίδια περίοδο κατά 2,2 %). Καθίσταται σαφές ότι η αύξηση του εισοδήματος των νοικοκυριών υστερεί σε σύγκριση με τη συνολική αύξηση του εισοδήματος στην οικονομία. Όπως καταδεικνύεται στην ενότητα 3.4, το κατά κεφαλή ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, σε πραγματικούς όρους, παραμένει σε αρκετά κράτη μέλη χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα.

Οι αυξήσεις στην εισοδηματική ανισότητα που καταγράφηκαν κατά τα έτη μετά την κρίση άρχισαν να αντιστρέφονται το 2017, αλλά δεν αντισταθμίζουν ακόμη τις παρελθούσες αυξήσεις. Κατά μέσο όρο, το εισόδημα του πλουσιότερου 20 % των νοικοκυριών στα κράτη μέλη είναι υπερπενταπλάσιο του εισοδήματος του φτωχότερου 20 % των νοικοκυριών. Μεταξύ 2008 και 2016 ο λόγος S80/S20 αυξήθηκε από 5,0 σε 5,2, λόγω επίσης των κακών συνθηκών της αγοράς εργασίας και της στασιμότητας των εισοδημάτων, ιδίως στο χαμηλότερο τμήμα της κατανομής. Το 2017 ο λόγος αυτός άρχισε να μειώνεται και επανήλθε σε 5,1 κατά μέσο όρο στην ΕΕ. Από τις πλέον πρόσφατες ταχείες εκτιμήσεις της Eurostat προκύπτει ότι η μείωση πρόκειται να συνεχιστεί.

2. ΕΠΙΛΕΚΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΠΟ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΠΙΝΑΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων, ο οποίος θεσπίστηκε ως με τη μορφή διοργανικής διακήρυξης από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Επιτροπή στις 17 Νοεμβρίου 2017, διατυπώνει μια σειρά βασικών αρχών και δικαιωμάτων με στόχο να στηριχτεί η δημιουργία δίκαιων και εύρυθμων αγορών εργασίας και συστημάτων πρόνοιας. Σκοπός του είναι να αποτελέσει πυξίδα για μια ανανεωμένη διαδικασία σύγκλισης μεταξύ των κρατών μελών με γνώμονα τη βελτίωση των κοινωνικοοικονομικών συνθηκών.

Ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων συνοδεύεται από έναν κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων για την παρακολούθηση των επιδόσεων και των τάσεων στα κράτη μέλη¹¹. Ο πίνακας αποτελεσμάτων παρουσιάζει μια σειρά (πρωταρχικών και δευτερευόντων) δεικτών για τον έλεγχο των επιδόσεων των κρατών μελών ως προς την απασχόληση και τα κοινωνικά ζητήματα με βάση επιλεγμένους δείκτες σε τρεις ευρύτερες διαστάσεις που προσδιορίζονται στο πλαίσιο του πυλώνα: i) ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας, ii) δυναμικές αγορές εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας, και iii) δημόσια στήριξη / κοινωνική προστασία και ένταξη. Από την έκδοση του 2018, η κοινή έκθεση για την απασχόληση ενσωματώνει τον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων, του οποίου τα αποτελέσματα (όσον αφορά τους πρωταρχικούς δείκτες) συνοψίζονται στο παρόν κεφάλαιο. Η ανάλυση εντάσσεται στο ευρύτερο μεταρρυθμιστικό πλαίσιο που παρουσιάζεται στο κεφάλαιο 3.

¹¹ SWD(2017) 200 final, που συνοδεύει την ανακοίνωση COM(2017) 250 final, της 26ης Απριλίου 2017.

2.1 Επεξήγηση του πίνακα αποτελεσμάτων

Ο κοινωνικός πίνακας αποτελεσμάτων αποτελεί κεντρικό εργαλείο για την παρακολούθηση των επιδόσεων στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα, καθώς και της σύγκλισης προς τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας. Συγκεκριμένα, συμβάλλει στην παρακολούθηση της κατάστασης των κρατών μελών όσον αφορά τις μετρήσιμες διαστάσεις του πυλώνα, συμπληρώνοντας τα υφιστάμενα εργαλεία παρακολούθησης, ιδίως τον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης και τον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας¹². Περιλαμβάνει κυρίως 14 πρωταρχικούς δείκτες βάσει των οποίων αξιολογούνται οι ευρύτερες τάσεις στην απασχόληση και την κοινωνία¹³:

- *Ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας:*
 - Ποσοστό ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση, άτομα ηλικίας 18-24 ετών
 - Χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης, άτομα ηλικίας 20-64 ετών
 - Εισοδηματική ανισότητα υπολογιζόμενη ως λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος - S80/S20
 - Ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROE)
 - Νέοι εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ποσοστό ΕΑΕΚ), άτομα ηλικίας 15-24 ετών

¹² Ο δείκτης επιδόσεων απασχόλησης και ο δείκτης επιδόσεων κοινωνικής προστασίας είναι ετήσιες εκθέσεις που καταρτίζονται, αντίστοιχα, από την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας. Στις εκθέσεις αυτές προσδιορίζονται οι τάσεις στις οποίες πρέπει να δοθεί προσοχή, οι βασικές προκλήσεις στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα στα κράτη μέλη, και παρακολουθείται η πρόοδος προς την επίτευξη των στόχων της στρατηγικής «Ευρώπη 2020» όσον αφορά την απασχόληση και τη μείωση της φτώχειας.

¹³ Στην κοινή έκθεση για την απασχόληση 2018, κατόπιν αιτήματος της Επιτροπής Απασχόλησης και της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας (και των υποομάδων τους για τους επιμέρους δείκτες), δύο πρωταρχικοί δείκτες στον τομέα των «δυναμικών αγορών εργασίας και δίκαιων συνθηκών εργασίας» («συμμετέχοντες σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας ανά 100 άτομα που επιθυμούν να εργαστούν» και «εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά δεδουλευμένη ώρα, σε ευρώ») δεν συμπεριλήφθηκαν στον πίνακα επισκόπησης ούτε παρουσιάστηκαν ως πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων σε μεταγενέστερη ανάλυση, λόγω τεχνικών ζητημάτων. Κατόπιν συζητήσεων, τον Σεπτέμβριο του 2018 οι επιτροπές αποφάσισαν να αντικαταστήσουν τους δείκτες αυτούς με εναλλακτικούς δείκτες («ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας» και «καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό», αντίστοιχα). Οι δείκτες αυτοί, οι οποίοι συνδέονται ειδικότερα με τις αρχές του πυλώνα «Ενεργός υποστήριξη για την εξεύρεση απασχόλησης» και «Μισθοί», θα χρησιμοποιηθούν στο πλαίσιο της ανάλυσης της τρέχουσας κοινής έκθεσης για την απασχόληση.

- Δυναμικές αγορές εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας:
 - Ποσοστό απασχόλησης, άτομα ηλικίας 20-64 ετών
 - Ποσοστό ανεργίας, άτομα ηλικίας 15-74 ετών
 - Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, άτομα ηλικίας 15-74 ετών
 - Ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών σε πραγματικούς όρους, κατά κεφαλή¹⁴
 - Καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό¹⁵
- Δημόσια στήριξη / κοινωνική προστασία και ένταξη:
 - Αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών (εκτός των συντάξεων) στη μείωση της φτώχειας¹⁶
 - Παιδιά κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας
 - Ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα¹⁷
 - Ποσοστό πληθυσμού με βασικό ή άνω του βασικού επίπεδο γενικών ψηφιακών δεξιοτήτων.

¹⁴ Με αίτημα των επιτροπών, ο δείκτης αυτός υπολογίζεται με χρήση του «εισοδήματος σε μη διορθωμένη μορφή» (δηλ. χωρίς να συνεκτιμώνται οι κοινωνικές παροχές σε είδος) και χωρίς αναφορά στη χρήση μονάδων αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ).

¹⁵ Τα επίπεδα αυτού του δείκτη εκφράζονται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ), ενώ οι μεταβολές εκφράζονται σε εθνικό νόμισμα σε πραγματικούς όρους. Για την άμβλυνση των βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων, χρησιμοποιούνται μέσοι όροι τριετίας, τόσο για τα επίπεδα όσο και για τις μεταβολές. Ο δείκτης αυτός θα πρέπει να διαβάζεται και να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με άλλους δείκτες, όπως το ποσοστό φτώχειας των εργαζομένων, ο λόγος του πέμπτου δεκατημορίου προς το πρώτο δεκατημόριο της κατανομής μισθών (D5/D1) και άλλοι σχετικοί δείκτες επιδόσεων απασχόλησης/επιδόσεων κοινωνικής προστασίας και δείκτες ΚΠΑ.

¹⁶ Υπολογίζεται ως η διαφορά, επί του συνολικού πληθυσμού, μεταξύ του ποσοστού ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο (εισοδηματικής) φτώχειας πριν και μετά τις κοινωνικές παροχές.

¹⁷ Η ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα, συνίσταται στη σχετική αξιολόγηση, από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο, του κατά πόσο χρειαζόταν εξέταση ή θεραπεία για συγκεκριμένο είδος υγειονομικής περίθαλψης, αλλά δεν την έλαβε ή δεν την ζήτησε, για τους εξής τρεις λόγους: «Οικονομικοί λόγοι», «Λίστα αναμονής» και «Πολύ μακρινή απόσταση». Ως ιατρική φροντίδα νοούνται οι ατομικές υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης (ιατρική εξέταση ή αγωγή εξαιρουμένης της οδοντιατρικής φροντίδας) που παρέχονται από ιατρούς ή ισοδύναμα επαγγέλματα σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα υγείας ή υπό την άμεση επίβλεψή τους (ορισμός Eurostat). Τα προβλήματα που αναφέρονται όσον αφορά την πρόσβαση στην περίθαλψη σε περίπτωση ασθένειας μπορεί να υποδηλώνουν εμπόδια στην περίθαλψη.

Οι πρωταρχικοί δείκτες αναλύονται με βάση μια κοινή μεθοδολογία που συμφωνήθηκε από την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (βλ. παράρτημα 3 για αναλυτικότερα στοιχεία). Σύμφωνα με τη συγκεκριμένη μεθοδολογία αξιολογείται η κατάσταση και οι εξελίξεις στα κράτη μέλη, με την εξέταση του επιπέδου και της ετήσιας μεταβολής¹⁸ καθενός από τους πρωταρχικούς δείκτες που περιλαμβάνονται στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων. Τα επίπεδα και οι μεταβολές κατηγοριοποιούνται βάσει της απόκλισής τους από τον αντίστοιχο (μη σταθμισμένο) μέσο όρο της ΕΕ. Στη συνέχεια, οι επιδόσεις των κρατών μελών σε σχέση με τα επίπεδα και τις μεταβολές συνδυάζονται (με τη χρήση προκαθορισμένου πίνακα) ώστε κάθε κράτος μέλος να ενταχθεί σε μία από τις επτά κατηγορίες («βέλτιστη επίδοση», «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο», «καλή, αλλά να δοθεί προσοχή», «επίδοση στον μέσο όρο/ουδέτερη επίδοση», «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη», «να δοθεί προσοχή» και «κρίσιμες καταστάσεις»). Σε αυτή τη βάση, στον πίνακα 1 παρατίθεται σύνοψη των ενδείξεων του πίνακα αποτελεσμάτων με βάση τα πιο πρόσφατα στοιχεία που είναι διαθέσιμα για κάθε δείκτη.

Η ανάγνωση του πίνακα επιβάλλεται να γίνεται προσεκτικά και όχι μηχανιστικά. Για τον σκοπό αυτό, στο κεφάλαιο 3 παρουσιάζεται λεπτομερής ανάλυση των δεκατεσσάρων δεικτών, συμπεριλαμβανομένων πιο μακροπρόθεσμων τάσεων και πρόσθετων δεικτών όταν κρίνεται σκόπιμο. Επίσης, οι προσεχείς εκθέσεις ανά χώρα θα περιλαμβάνουν διεξοδική ανάλυση όλων των «κρίσιμων καταστάσεων» και πρόσθετα στοιχεία όσον αφορά το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο και το πλαίσιο πολιτικής, για την καλύτερη αποτίμηση, στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου, των προκλήσεων που αντιμετωπίζει κάθε χώρα. Σε συνδυασμό με την περαιτέρω ανάλυση που περιλαμβάνεται στον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης και στον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας, τα παραπάνω θα αποτελέσουν την αναλυτική βάση για τις επακόλουθες προτάσεις συστάσεων ανά χώρα που θα υποβάλει κατά περίπτωση η Επιτροπή.

¹⁸ Με εξαίρεση το ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών, το οποίο υπολογίζεται ως αριθμοδείκτης (2008=100, ώστε να αποτυπώνεται η μεταβολή συγκριτικά με τα προ της κρίσης επίπεδα) και τις μεταβολές που επήλθαν το τελευταίο έτος· και τις καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό, για τις οποίες χρησιμοποιούνται μέσοι όροι τριετίας, κατόπιν συμφωνίας με την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας.

2.2 Στοιχεία που προκύπτουν από τον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων

Η ανάλυση του πίνακα αποτελεσμάτων υποδεικνύει συνεχιζόμενη ανάκαμψη στην αγορά εργασίας και στην κοινωνική κατάσταση στην ΕΕ συνολικά¹⁹. Κατά μέσο όρο για την ΕΕ²⁰ σημειώθηκε βελτίωση και στους 14 πρωταρχικούς δείκτες κατά το τελευταίο έτος για το οποίο διατίθενται στοιχεία (δηλαδή το 2017 ή το 2016, ανάλογα με τη διαθεσιμότητα των στοιχείων). Η σημαντικότερη πρόοδος καταγράφηκε όσον αφορά τα ποσοστά (συνολικής και μακροχρόνιας) ανεργίας, τα οποία μειώθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη το 2017, ενώ επισημάνθηκε μόνο μία περίπτωση «κρίσιμης κατάστασης». Οι εξελίξεις όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης και το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ήταν επίσης θετικές συνολικά, καθώς στη μεγάλη πλειονότητα των κρατών μελών καταγράφηκε βελτίωση σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος.

Τα περισσότερα κράτη μέλη αντιμετωπίζουν προκλήσεις σε τουλάχιστον έναν πρωταρχικό δείκτη, αλλά ο συνολικός αριθμός τους έχει μειωθεί σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Εάν εξεταστούν οι τρεις πιο προβληματικές ταξινομήσεις συνολικά, δηλαδή οι ενδείξεις «κρίσιμη κατάσταση», «να δοθεί προσοχή» και «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη», τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν επισημανθεί με προβληματική ένδειξη τουλάχιστον μία φορά – με εξαίρεση τη Φινλανδία, τη Γαλλία, τις Κάτω Χώρες και τη Σουηδία.

¹⁹ Η καταληκτική ημερομηνία για την εξαγωγή των πρωταρχικών δεικτών του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων είναι η 29^η Ιανουαρίου 2019.

²⁰ Τα στοιχεία αυτά αναφέρονται σε σταθμισμένους μέσους όρους της ΕΕ, με εξαίρεση τον δείκτη «καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό» για τον οποίο χρησιμοποιείται μη σταθμισμένος μέσος όρος.

Εάν ληφθούν υπόψη μόνο οι «κρίσιμες καταστάσεις» μόνο (δηλ. των δεικτών που είναι πολύ χειρότεροι από τον μέσο όρο και είτε δεν βελτιώνονται αρκετά γρήγορα είτε παρουσιάζουν περαιτέρω επιδείνωση), ο αριθμός των κρατών μελών με προβληματική ένδειξη παρέμεινε σταθερός στα 14, όπως και στην κοινή έκθεση για την απασχόληση του 2018 (αν και με μικρότερο σύνολο δεικτών το 2018· η Εσθονία και η Μάλτα δεν ανήκουν πλέον στην ομάδα αυτή, ενώ εντάχθηκαν σε αυτήν η Ουγγαρία και η Λετονία). Ο αριθμός των προκλήσεων υποδεικνύει βελτίωση σε όλους τους τομείς. Από το σύνολο των 14 τομέων που αξιολογήθηκαν, εντοπίστηκαν συνολικά 118 περιπτώσεις «κρίσιμης κατάστασης», περιπτώσεις στις οποίες πρέπει «να δοθεί προσοχή» ή περιπτώσεις «κακής επίδοσης, αλλά βελτιούμενης», δηλαδή περίπου το 31 % του συνολικού αριθμού των αξιολογήσεων (έναντι 33 % στην ΚΕΑ του 2018)· από αυτές, 41 είναι «κρίσιμες καταστάσεις», που αντιστοιχούν στο 10,6 % του συνόλου των αξιολογήσεων (έναντι 13 % στην ΚΕΑ του 2018)²¹.

Από τη σκοπιά των τριών ευρύτερων διαστάσεων που καλύπτει ο πίνακας αποτελεσμάτων, ομοίως με την κοινή έκθεση για την απασχόληση για το 2018, προβληματικές ενδείξεις παρατηρούνται πιο συχνά στον τομέα **«δημόσια στήριξη / κοινωνική προστασία και ένταξη»**, όπου ο μέσος όρος είναι 9,8 περιπτώσεις (εκ των οποίων οι 3,5 είναι «κρίσιμες καταστάσεις») ανά δείκτη. **Παιδιά κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας** εμφανίζεται ως ο δείκτης με τις περισσότερες προβληματικές ενδείξεις (δηλ σε 12 κράτη μέλη (σε 4 από τα οποία στη χαμηλότερη κατηγορία).

Ακολουθούν οι διαστάσεις **«ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας»** και **«δυναμικές αγορές εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας»**, οι οποίες παρουσιάζουν κατά μέσο όρο 9 και 6,8 προβληματικές ενδείξεις ανά δείκτη αντίστοιχα (3,4 και 2 «κρίσιμες καταστάσεις» για την καθεμία). Στον πρώτο τομέα, ο δείκτης με τις περισσότερες προβληματικές ενδείξεις είναι τα **άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση και ο λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος** (10 ενδείξεις). Στον τελευταίο τομέα, ο δείκτης **καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό** εμφανίζεται ως ο δείκτης με τις περισσότερες προκλήσεις (12 προβληματικές ενδείξεις).

²¹ Η τάση βελτίωσης επιβεβαιώνεται εάν οι δύο νέοι δείκτες («ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας» και «καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό») δεν συμπεριληφθούν στον υπολογισμό του αριθμού ώστε να είναι δυνατή η σύγκριση επί του ίδιου συνόλου δεικτών. Σε αυτή την περίπτωση, το συνολικό ποσοστό των περιπτώσεων «κρίσιμων καταστάσεων», των περιπτώσεων στις οποίες πρέπει «να δοθεί προσοχή» ή των περιπτώσεων «κακής επίδοσης, αλλά βελτιούμενης» μεταξύ των συνολικών αξιολογήσεων παραμένει 31 %, ενώ το ποσοστό των «κρίσιμων καταστάσεων» αυξάνεται ελαφρώς στο 11 %. Ολοκληρώνοντας την Οικονομική και Νομισματική Ένωση της Ευρώπης.

Όσον αφορά το προηγούμενο έτος, η κατάσταση των κρατών μελών και η σοβαρότητα των αντίστοιχων προκλήσεων διαφοροποιούνται σε πολύ μεγάλο βαθμό. Η Ελλάδα, η Ρουμανία και η Ιταλία εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση», κατάσταση στην οποία πρέπει «να δοθεί προσοχή» ή να καταγράφουν «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη» σε δέκα ή περισσότερους δείκτες – ενώ επισημαίνονται ως χώρες ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση» για 6, 4 και 7 δείκτες, αντίστοιχα (βλ. πίνακα 1). Για τις χώρες αυτές, οι προκλήσεις κατανέμονται ομοιόμορφα και στους τρεις τομείς (ωστόσο, επισημαίνεται «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο» σε μία περίπτωση για την Ελλάδα και την Ιταλία, όσον αφορά, αντίστοιχα, το ποσοστό ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο και την ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα· Η Ρουμανία έχει «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο» όσον αφορά το ποσοστό ανεργίας και έχει «βέλτιστες επιδόσεις» στην αύξηση του ακαθάριστου διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών κατά κεφαλή). Από την άποψη του συνολικού αριθμού των προκλήσεων ακολουθούν η Κροατία και η Ισπανία (9 ενδείξεις η καθεμία), η Βουλγαρία (8 ενδείξεις), και η Λετονία (6 ενδείξεις). Στον αντίποδα, η Σουηδία καταγράφει «βέλτιστη επίδοση» ή «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο» σε 11 πρωταρχικούς δείκτες, ακολουθούμενη από την Τσεχική Δημοκρατία και τις Κάτω Χώρες (10 δείκτες η καθεμία), την Αυστρία, τη Δανία, τη Γερμανία και τη Σλοβενία (8 δείκτες η καθεμία).

Όσον αφορά την **ισότητα ευκαιριών και πρόσβαση στην αγορά εργασίας**, οι μεγαλύτερες βελτιώσεις καταγράφηκαν, κατά μέσο όρο, όσον αφορά το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού και το ποσοστό ΕΑΕΚ, ενώ η πρόοδος ήταν πιο συγκρατημένη όσον αφορά την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και την εισοδηματική ανισότητα (ωστόσο, ο τελευταίος αυτός δείκτης εμφανίζει την πρώτη του μείωση στην περίοδο μετά την κρίση). Σε επίπεδο επιμέρους δεικτών:

- η Ισπανία, η Ιταλία και η Ρουμανία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά τα άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση, σε αντιδιαστολή με την Κροατία, την Ιρλανδία, την Πολωνία και τη Σλοβενία που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις»,
- η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ρουμανία αντιμετωπίζουν κρίσιμη κατάσταση όσον αφορά το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, σε αντιδιαστολή με τη Φινλανδία, τη Λιθουανία και τη Σουηδία που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις»,
- η Βουλγαρία, η Ισπανία, η Λετονία και η Λιθουανία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά την εισοδηματική ανισότητα, σε αντιδιαστολή με τη βέλτιστη επίδοση που καταγράφουν η Τσεχική Δημοκρατία, η Φινλανδία, η Σλοβενία και η Σλοβακία,

- η κατάσταση όσον αφορά το ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού είναι κρίσιμη στη Βουλγαρία, στην Ελλάδα και στη Λιθουανία, σε αντιδιαστολή με την Τσεχική Δημοκρατία και τη Φινλανδία όπου καταγράφονται οι «βέλτιστες επιδόσεις»,
- η Κύπρος, η Κροατία, η Ελλάδα και η Ιταλία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά το ποσοστό των ΕΑΕΚ, ενώ η Αυστρία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Γερμανία, οι Κάτω Χώρες, η Σλοβενία και η Σουηδία παρουσιάζουν τις βέλτιστες επιδόσεις.

Ως προς τις **δυναμικές αγορές εργασίας και δίκαιες συνθήκες εργασίας στην ΕΕ**, κατά μέσο όρο η κατάσταση βελτιώθηκε το περασμένο έτος σε όλους τους δείκτες, κυρίως όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας (συνολικής και μακροχρόνιας), το κατά κεφαλή ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών (ΑΔΕΝ) και τις καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό. Σε επίπεδο επιμέρους δεικτών:

- η Κροατία, η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ισπανία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησής τους, σε αντιδιαστολή με την Τσεχική Δημοκρατία, την Εσθονία, τη Γερμανία, τις Κάτω Χώρες, τη Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις»·
- καμία χώρα δεν αντιμετωπίζει κρίσιμη κατάσταση όσον αφορά το ποσοστό ανεργίας (η Κύπρος, η Κροατία, η Ελλάδα και η Ισπανία καταγράφουν «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη», ενώ στην Ιταλία πρέπει «να δοθεί προσοχή»)· από την άλλη πλευρά, η Τσεχική Δημοκρατία καταγράφει τη «βέλτιστη επίδοση»·
- η Ιταλία αντιμετωπίζει κρίσιμη κατάσταση όσον αφορά το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (δεν καταγράφονται «βέλτιστες επιδόσεις» βάσει της μεθοδολογίας, ενώ 14 χώρες σημειώνουν «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο»)
- η αύξηση του κατά κεφαλή ΑΔΕΝ θεωρείται ότι βρίσκεται σε «κρίσιμη κατάσταση» στην Ελλάδα, την Κύπρο και την Ιταλία, σε αντιδιαστολή με τη Βουλγαρία, τη Λιθουανία και την Ρουμανία όπου καταγράφονται οι «βέλτιστες επιδόσεις»·
- η κατάσταση όσον αφορά τις καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό χαρακτηρίζεται κρίσιμη για την Ουγγαρία και τη Σλοβακία, ενώ η Αυστρία, η Γερμανία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις».

Όσον αφορά τη **δημόσια στήριξη και την κοινωνική προστασία και ένταξη**, η κατάσταση βελτιώθηκε κατά το τελευταίο έτος από την άποψη της διαθεσιμότητας δομών παιδικής φροντίδας, της ανάγκης για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα, των ψηφιακών δεξιοτήτων και του αντίκτυπου των κοινωνικών παροχών στη μείωση της φτώχειας. Σε επίπεδο επιμέρους δεικτών:

- η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Λετονία, η Πορτογαλία και η Ρουμανία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά την ικανότητα των κοινωνικών παροχών τους να μειώσουν τον κίνδυνο φτώχειας, σε αντιδιαστολή με τη Δανία, τη Φινλανδία, την Ουγγαρία και τη Σουηδία που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις», σε αντιδιαστολή με τη Δανία, τη Φινλανδία, την Ουγγαρία και την Ιρλανδία που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις»·
- η Βουλγαρία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Ελλάδα, η Πολωνία και η Σλοβακία αντιμετωπίζουν κρίσιμη κατάσταση όσον αφορά τη συμμετοχή παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας, σε αντιδιαστολή με τη Γαλλία, το Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες και την Πορτογαλία που καταγράφουν τις «βέλτιστες επιδόσεις»·
- η Λετονία αντιμετωπίζει «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά την ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα (βάσει της μεθοδολογίας δεν καταγράφονται «βέλτιστες επιδόσεις», ενώ 12 χώρες σημειώνουν «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο»)·
- η Βουλγαρία, η Κροατία και η Ρουμανία αντιμετωπίζουν «κρίσιμη κατάσταση» όσον αφορά τα επίπεδα ψηφιακών δεξιοτήτων, ενώ η Φινλανδία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και η Σουηδία παρουσιάζουν τις βέλτιστες επιδόσεις.

Πίνακας 1. Σύνοψη των πρωταρχικών δεικτών του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων

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

Σημείωση: επικαιροποίηση της 29ης Ιανουαρίου 2019. δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Ουγγαρία, τη Μάλτα και την Πολωνία σχετικά με την αύξηση του κατά κεφαλή ΑΔΕΝ· δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Κύπρο σχετικά με τις καθαρές αποδοχές άτεκνου εργαζομένου πλήρους απασχόλησης που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό· δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Ιταλία σχετικά με το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων των ατόμων· η συμμετοχή των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών σε δομές παιδικής φροντίδας θεωρείται αναξιόπιστη για την Ουγγαρία. Διακοπές στις σειρές και άλλες στατιστικές ενδείξεις αναφέρονται στα παραρτήματα 1 και 2.

Πλαίσιο 1.

Συγκριτική αξιολόγηση – τρέχουσα κατάσταση

Η σημασία της συγκριτικής αξιολόγησης ως εργαλείου για τη στήριξη των διαρθρωτικών μεταρρυθμίσεων και την προώθηση της ανοδικής σύγκλισης στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στην έκθεση των πέντε Προέδρων του Ιουνίου του 2015²², και υπογραμμίστηκε περαιτέρω στο έγγραφο προβληματισμού σχετικά με την εμβάθυνση της ONE του Μαΐου του 2017²³. Στην ανακοίνωση της Επιτροπής, της 26ης Απριλίου 2017, για τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων²⁴, η συγκριτική αξιολόγηση προσδιορίστηκε ως βασικό μέσο στήριξης της εφαρμογής του πυλώνα στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου. Έκτοτε, έχουν καταρτιστεί συγκριτικές αξιολογήσεις, οι οποίες έχουν αποτελέσει αντικείμενο συζητήσεων με τα κράτη μέλη σε διάφορους τομείς.

Ειδικότερα, η Επιτροπή Απασχόλησης και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας συμφώνησαν για την υιοθέτηση μιας κοινής προσέγγισης τριών σταδίων: 1) προσδιορισμός των βασικών προκλήσεων και ενός συνόλου δεικτών αποτελεσμάτων σε υψηλό επίπεδο, οι οποίοι είναι συναφείς για τον υπό εξέταση τομέα πολιτικής· 2) δείκτες επιδόσεων που καθιστούν δυνατή τη συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων· 3) προσδιορισμός των μοχλών πολιτικής, οι οποίοι συνοδεύονται από γενικές αρχές που λειτουργούν ως κατευθύνσεις πολιτικής και, εφόσον υπάρχουν, από ειδικούς δείκτες. Στο παρόν στάδιο δεν έχουν καθοριστεί τιμές αναφοράς για τους μοχλούς πολιτικής, διότι ο στόχος είναι να καταστεί δυνατή η πραγματοποίηση συγκρίσεων μεταξύ των κρατών μελών.

²² *Η ολοκλήρωση της Οικονομικής και Νομισματικής Ένωσης της Ευρώπης*, Έκθεση του Jean-Claude Juncker, σε στενή συνεργασία με τους Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi και Martin Schulz, 22 Ιουνίου 2015.

²³ COM(2017) 291 final.

²⁴ COM(2017) 250 final.

Το πλαίσιο συγκριτικής αξιολόγησης για τις παροχές ανεργίας και τις ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας χρησιμοποιήθηκε για πρώτη φορά στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου 2018.

Σε αυτή τη βάση, στην κοινή έκθεση για την απασχόληση και τις εκθέσεις χωρών του 2018 συμπεριλήφθηκε συγκριτική ανάλυση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών σχεδιασμού και επιδόσεων των συστημάτων παροχών ανεργίας, κυρίως όσον αφορά τις πτυχές της επιλεξιμότητας και της επάρκειας. Κατόπιν της έγκρισης της Επιτροπής Απασχόλησης, τα στοιχεία του πλαισίου που αφορούν τη συνιστώσα ενεργοποίησης των συστημάτων παροχών ανεργίας (π.χ. σύνδεση των προϋποθέσεων διαθεσιμότητας προς εργασία με τη λήψη παροχών ανεργίας), καθώς και τις υπηρεσίες της αγοράς εργασίας για τη στήριξη των ατόμων που αναζητούν εργασία, έχουν πλέον ενσωματωθεί στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2019 και παρουσιάζονται στην παρούσα έκθεση.

Κατόπιν της έγκρισης της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας, το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο 2019 προβλέπει επίσης την πλήρη ενσωμάτωση του πλαισίου συγκριτικής αξιολόγησης σχετικά με τις παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, το οποίο καλύπτει τη συνιστώσα επάρκειας, τη συνιστώσα κάλυψης και τη συνιστώσα ενεργοποίησης των συστημάτων ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, μεταξύ άλλων και όσον αφορά τη σχέση τους με τις υπηρεσίες σε είδος (υγειονομική περίθαλψη, εκπαίδευση και στέγαση).

Τέλος, ο παρών κύκλος του Εξαμήνου επωφελείται, για πρώτη φορά, από τα αποτελέσματα του πλαισίου συγκριτικής αξιολόγησης σχετικά με τις δεξιότητες και τη μάθηση των ενηλίκων, το οποίο συμφωνήθηκε με την Επιτροπή Απασχόλησης τον Οκτώβριο του 2018. Επί του παρόντος βρίσκονται σε εξέλιξη εργασίες στις σχετικές επιτροπές όσον αφορά πιθανά πρόσθετα πλαίσια συγκριτικής αξιολόγησης, όπως για παράδειγμα για την επάρκεια των συντάξεων, προς χρήση σε μελλοντικούς κύκλους του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

3. ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΤΟΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΟΜΕΑ - ΕΠΙΔΟΣΕΙΣ ΚΑΙ ΔΡΑΣΗ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ ΜΕΛΩΝ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζεται επισκόπηση των πρόσφατων βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών και των μέτρων που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη σε τομείς προτεραιότητας που προσδιορίζονται βάσει των κατευθυντήριων γραμμών της ΕΕ²⁵, για την απασχόληση, όπως εγκρίθηκαν από το Συμβούλιο το 2018. Για κάθε κατευθυντήρια γραμμή, παρουσιάζονται οι πρόσφατες εξελίξεις σχετικά με επιλεγμένους βασικούς δείκτες, καθώς και τα μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη. Όσον αφορά τα μέτρα πολιτικής, η παρούσα ενότητα αντλεί στοιχεία από τα εθνικά προγράμματα μεταρρυθμίσεων των κρατών μελών για το 2018 και από πηγές της Ευρωπαϊκής Επιτροπής²⁶. Εκτός αν ορίζεται διαφορετικά, στην έκθεση παρουσιάζονται μόνο τα μέτρα πολιτικής που εφαρμόστηκαν μετά τον Ιούνιο του 2017. Διεξοδική ανάλυση των πρόσφατων εξελίξεων στην αγορά εργασίας διατίθεται στην έκθεση του 2018 σχετικά με τις εξελίξεις όσον αφορά την αγορά εργασίας και τους μισθούς και στην έκθεση του 2018²⁷ σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη²⁸.

²⁵ Απόφαση (ΕΕ) 2018/1215 του Συμβουλίου, της 16ης Ιουλίου 2018, σχετικά με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης των κρατών μελών.

²⁶ Συμπεριλαμβανομένης της βάσης δεδομένων LABREF, η οποία διατίθεται στη διεύθυνση <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁷ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διατίθεται στη διεύθυνση:

²⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8139&furtherPubs=yes>
Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual Review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8110&furtherPubs=yes>

3.1 Κατευθυντήρια γραμμή 5: Τόνωση της ζήτησης εργασίας

Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής αριθ. 5 για την απασχόληση, στο πλαίσιο της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να δημιουργήσουν συνθήκες τόνωσης της ζήτησης εργασίας και της δημιουργίας θέσεων εργασίας. Καταρχάς, παρουσιάζεται επισκόπηση των ποσοστών ανεργίας και απασχόλησης ανά κράτος μέλος, η οποία συμπληρώνει την ανάλυση σε επίπεδο ΕΕ που παρατίθεται στο κεφάλαιο 1, ώστε να αναδειχθεί πόσο σημαντική είναι η πρόκληση της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας στις διάφορες χώρες. Στη συνέχεια εξετάζεται η δυναμική της αυτοαπασχόλησης, ως δείκτη επιχειρηματικότητας και ως πηγής αύξησης της απασχόλησης (πτυχές της αυτοαπασχόλησης συνδεόμενες με νέες μορφές εργασίας εξετάζονται στο κεφάλαιο 3.3). Τέλος, διερευνώνται οι εξελίξεις όσον αφορά τους μισθούς και τη φορολογική επιβάρυνση ως βασικούς μακροοικονομικούς καθοριστικούς παράγοντες των αποφάσεων που αφορούν προσλήψεις προσωπικού. Στην ενότητα 3.1.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη στους τομείς αυτούς για την προώθηση της ζήτησης εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των επιδοτήσεων για την πρόσληψη προσωπικού.

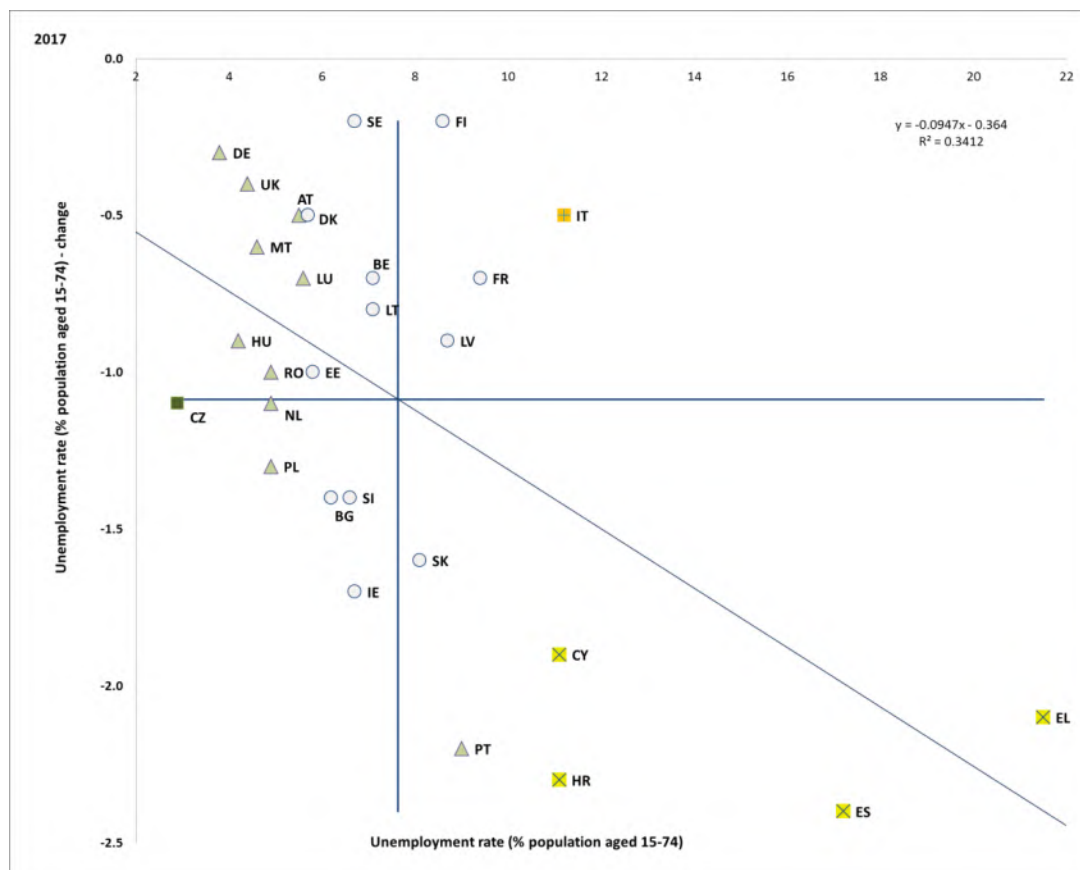
3.1.1. Βασικοί δείκτες

Το 2017 η ανεργία μειώθηκε με ταχύτερους ρυθμούς. Για πρώτη φορά μετά την κρίση, το ποσοστό ανεργίας μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ. Ταχύτερη από τον μέσο όρο πτώση παρατηρήθηκε κυρίως σε ορισμένα κράτη μέλη που πλήττονται από πολύ υψηλά ποσοστά ανεργίας –Ελλάδα, Ισπανία, Κροατία, Πορτογαλία, στο σύνολο των οποίων καταγράφηκε μείωση κατά 2 ή περισσότερες εκατοστιαίες μονάδες– στοιχείο που αποτελεί ένδειξη σαφούς τάσης σύγκλισης²⁹ προς χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας. Ωστόσο, αισθητή μείωση σημειώθηκε επίσης σε ορισμένες χώρες με χαμηλά ποσοστά ανεργίας –κατά περισσότερο από 1 εκατοστιαία μονάδα στην Τσεχική Δημοκρατία, τις Κάτω Χώρες και την Πολωνία. Όπως προκύπτει από το διάγραμμα 4 (το οποίο εξετάζει από κοινού τα επίπεδα και τις μεταβολές σύμφωνα με τη συμφωνηθείσα μέθοδο για την αξιολόγηση των πρωταρχικών δεικτών του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων³⁰), η διασπορά των ποσοστών ανεργίας εξακολούθησε να είναι ευμεγέθους το 2017, με τιμές που κυμαίνονταν από 3 % περίπου στην Τσεχική Δημοκρατία έως 21,5 % στην Ελλάδα. Το ποσοστό ανεργίας παραμένει επίσης υψηλό στην Ιταλία, με περιορισμένες μόνο βελτιώσεις σε σύγκριση με το 2016. Παρά τη σταθερή μείωση που καταγράφεται από το 2013, σε πολλά κράτη μέλη το ποσοστό ανεργίας παραμένει πολύ υψηλότερο σε σύγκριση με το 2008 (διάγραμμα 5) – ιδίως στην Κροατία, την Ελλάδα, την Κύπρο, την Ιταλία και την Ισπανία. Αντιθέτως, στη Γερμανία, την Ουγγαρία και την Πολωνία, το 2017 το ποσοστό ανεργίας ήταν χαμηλότερο κατά περισσότερες από 2 εκατοστιαίες μονάδες από την προ της κρίσης περίοδο.

²⁹ Κατά την εξέταση των στοιχείων του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων με βάση την κοινή μέθοδο, στην έκθεση χρησιμοποιείται η έννοια της σύγκλισης των επιπέδων ή, αλλιώς, «βήτα σύγκλιση» (beta-convergence). Πρόκειται για την κατάσταση κατά την οποία οι δείκτες των χωρών με τις χειρότερες επιδόσεις βελτιώνονται ταχύτερα σε σχέση με τους δείκτες των χωρών με τις καλύτερες επιδόσεις. Για την εκτίμησή της εξετάζεται η κλίση της γραμμής παλινδρόμησης στο διάγραμμα διασποράς των επιπέδων έναντι των μεταβολών.

³⁰ Βλ. κεφάλαιο 2 και παράρτημα 2 για αναλυτικότερα στοιχεία.

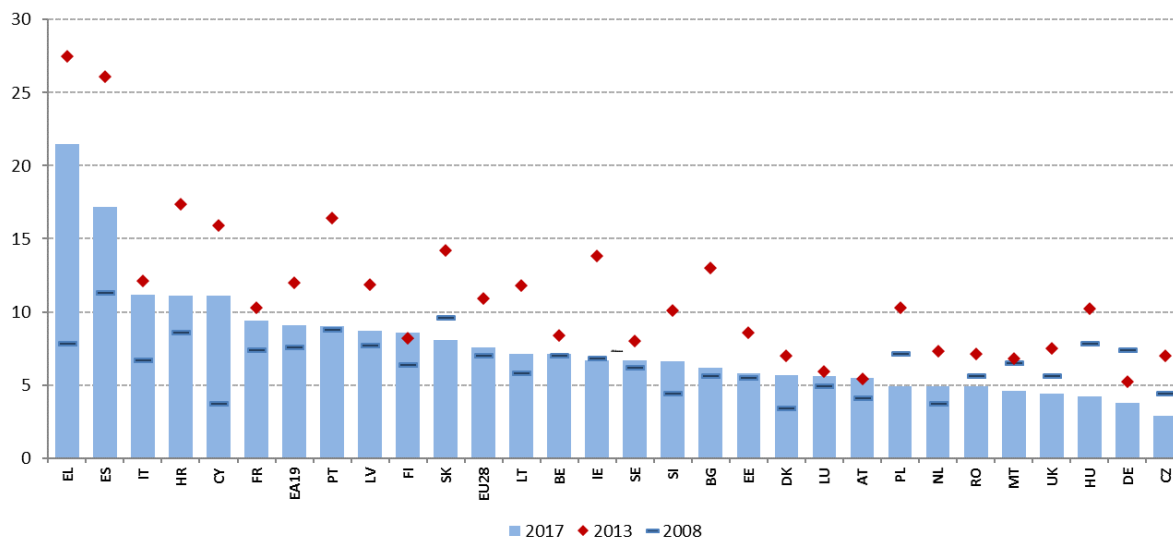
Διάγραμμα 4: Ποσοστό ανεργίας (άτομα ηλικίας 15-74 ετών) και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.

Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Διάγραμμα 5: Ποσοστό ανεργίας (άτομα ηλικίας 15-74 ετών), πολυετής σύγκριση

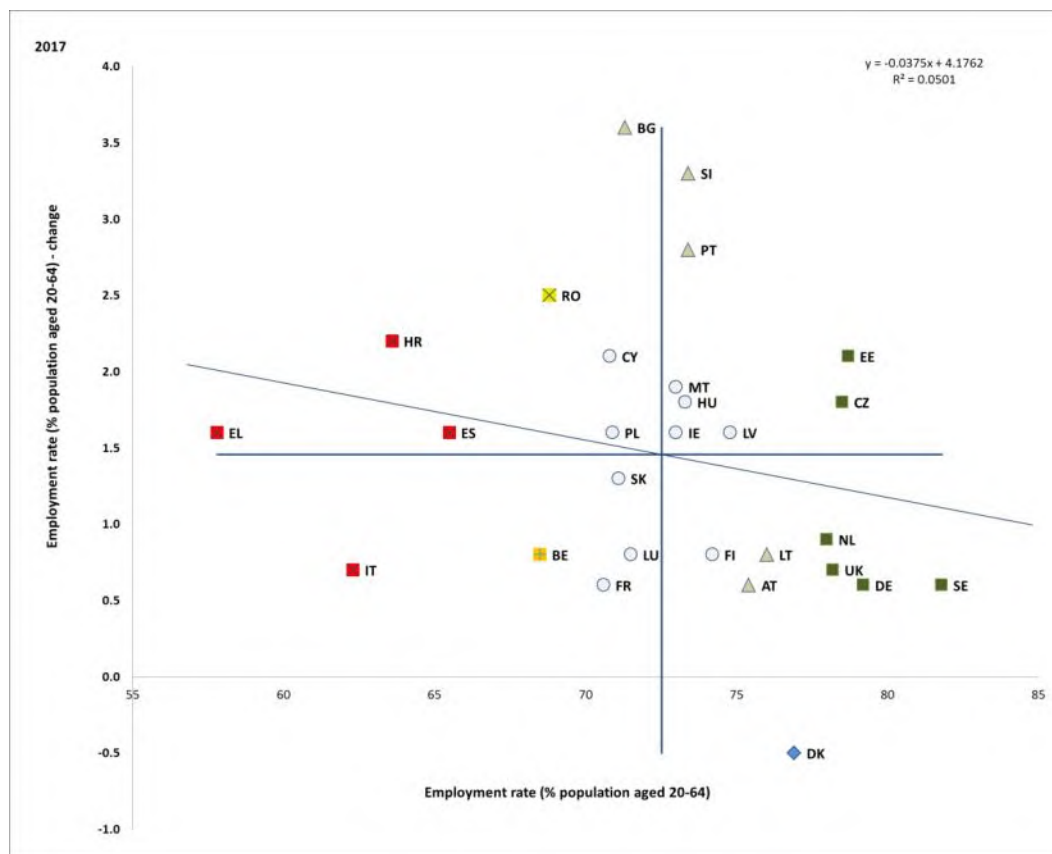


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Παρότι τα ποσοστά απασχόλησης κατέγραψαν μεγάλη αύξηση, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές. 27 κράτη μέλη κατέγραψαν αυξήσεις³¹. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 6, τα ποσοστά απασχόλησης παρουσιάζουν μερική μόνο σύγκλιση: Σε κράτη μέλη που χαρακτηρίζονται από χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σημειώνεται συνήθως σχετικά ταχύτερη αύξηση από τον μέσο όρο – αλλά η κατάσταση εξακολουθεί να χαρακτηρίζεται από σποραδικότητα. Τα ποσοστά απασχόλησης (ηλικιακή ομάδα 20-64) παρουσιάζουν ευρείες αποκλίσεις, καθώς το 2017 κυμαίνονταν από 57,8 % στην Ελλάδα έως 81,8 % στη Σουηδία. Στο κατώτερο άκρο, το ποσοστό απασχόλησης παραμένει πολύ χαμηλότερο από τον μέσο όρο της ΕΕ σε ορισμένες από τις χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση, και συγκεκριμένα στην Ελλάδα, την Κροατία, την Ιταλία και την Ισπανία (επισημαίνονται ως χώρες ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση»). Εννέα χώρες έχουν ήδη υπερβεί τον στόχο του 75 %, ενώ και στις έξι χώρες με τις βέλτιστες επιδόσεις (Σουηδία, Γερμανία, Εσθονία, Τσεχική Δημοκρατία, Ηνωμένο Βασίλειο και Κάτω Χώρες) καταγράφονται επίπεδα που προσεγγίζουν ή υπερβαίνουν το 78%.

³¹ Η Δανία σημείωσε πτώση κατά 0,5 ποσοστιαίες μονάδες, η οποία θα πρέπει να ερμηνευτεί με προσοχή, καθώς οι στατιστικές απασχόλησης για τη Δανία παρουσιάζουν διακοπή στις σειρές για το 2017 και το 2016 (βλ. επίσης παραρτήματα 1 και 2). Διακοπή στις σειρές επισημαίνεται επίσης για το Βέλγιο για το έτος 2017.

Διάγραμμα 6: Ποσοστό απασχόλησης (άτομα ηλικίας 20-64 ετών) και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)

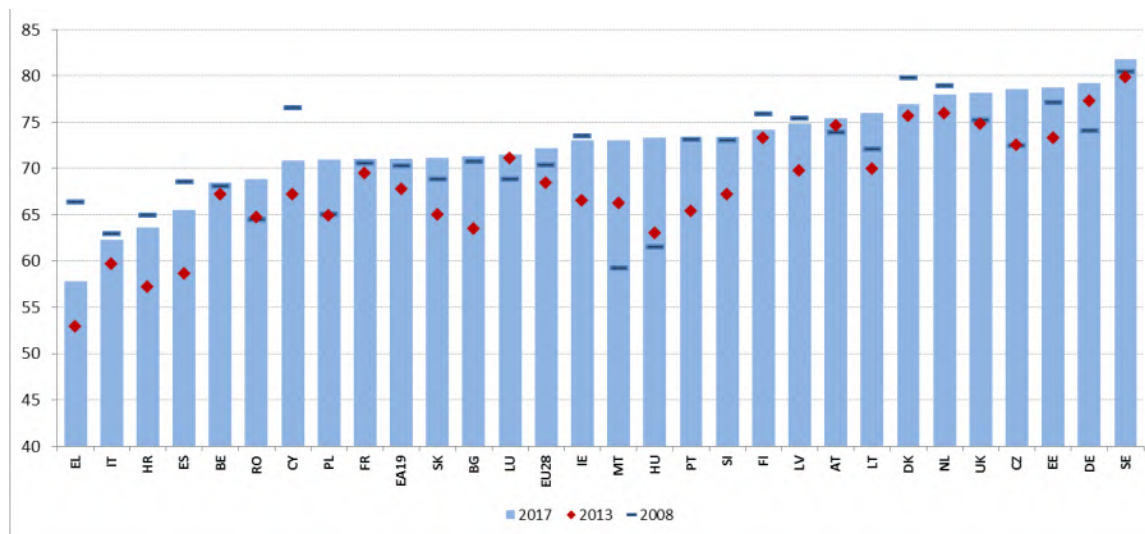


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.

Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Το μέσο ποσοστό απασχόλησης στην ΕΕ αυξάνεται διαρκώς από το 2013 και υπερβαίνει πλέον κατά πολύ τα προ της κρίσης μέγιστα επίπεδα. Η Ουγγαρία και η Μάλτα, οι οποίες είχαν τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης στην ΕΕ το 2008, κατέγραψαν τις μεγαλύτερες μακροπρόθεσμες αυξήσεις (+11,8 εκατοστιαίες μονάδες και +13,8 εκατοστιαίες μονάδες αντίστοιχα το 2017) και τοποθετούνται πλέον ελαφρώς πάνω από τον μέσο όρο της ΕΕ. Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές. Ειδικότερα, όπως και στην περίπτωση των ποσοστών ανεργίας, τα ποσοστά απασχόλησης του 2017 παραμένουν χαμηλότερα από τα επίπεδα του 2008 στις χώρες που επλήγησαν περισσότερο από την κρίση, όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, η Κροατία, η Ισπανία, η Κύπρος και η Ιρλανδία (διάγραμμα 7).

Διάγραμμα 7: Ποσοστό απασχόλησης (άτομα ηλικίας 20-64 ετών), πολυετής σύγκριση



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Η συνεχής αύξηση της απασχόλησης δεν επηρέασε τη μακροπρόθεσμη πρωτοική τάση στον τομέα της αυτοαπασχόλησης. Σε απόλυτους αριθμούς, το 2017 η αυτοαπασχόληση υποχώρησε κατά 0,5 % (έπειτα από ελαφρά αύξηση το 2016)³². Συνέχισε επίσης να μειώνεται και σε σχετικούς όρους, αντιπροσωπεύοντας το 13,7 % της συνολικής απασχόλησης το 2017 (έναντι 14,0 % το 2016 και 14,4 % το 2013). Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων ανδρών επί του συνόλου των εργαζόμενων ανδρών, το οποίο ανέρχεται στο 17,2 %, παραμένει πολύ χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών (9,7 %). Οι τάσεις όσον αφορά την αυτοαπασχόληση είναι λιγότερο αρνητικές εάν δεν συμπεριληφθούν ο πρωτογενής και ο μεταποιητικός τομέας. Ειδικότερα, η αυτοαπασχόληση έχει αυξηθεί σταθερά την τελευταία δεκαετία στους περισσότερους τομείς που σχετίζονται με υπηρεσίες.

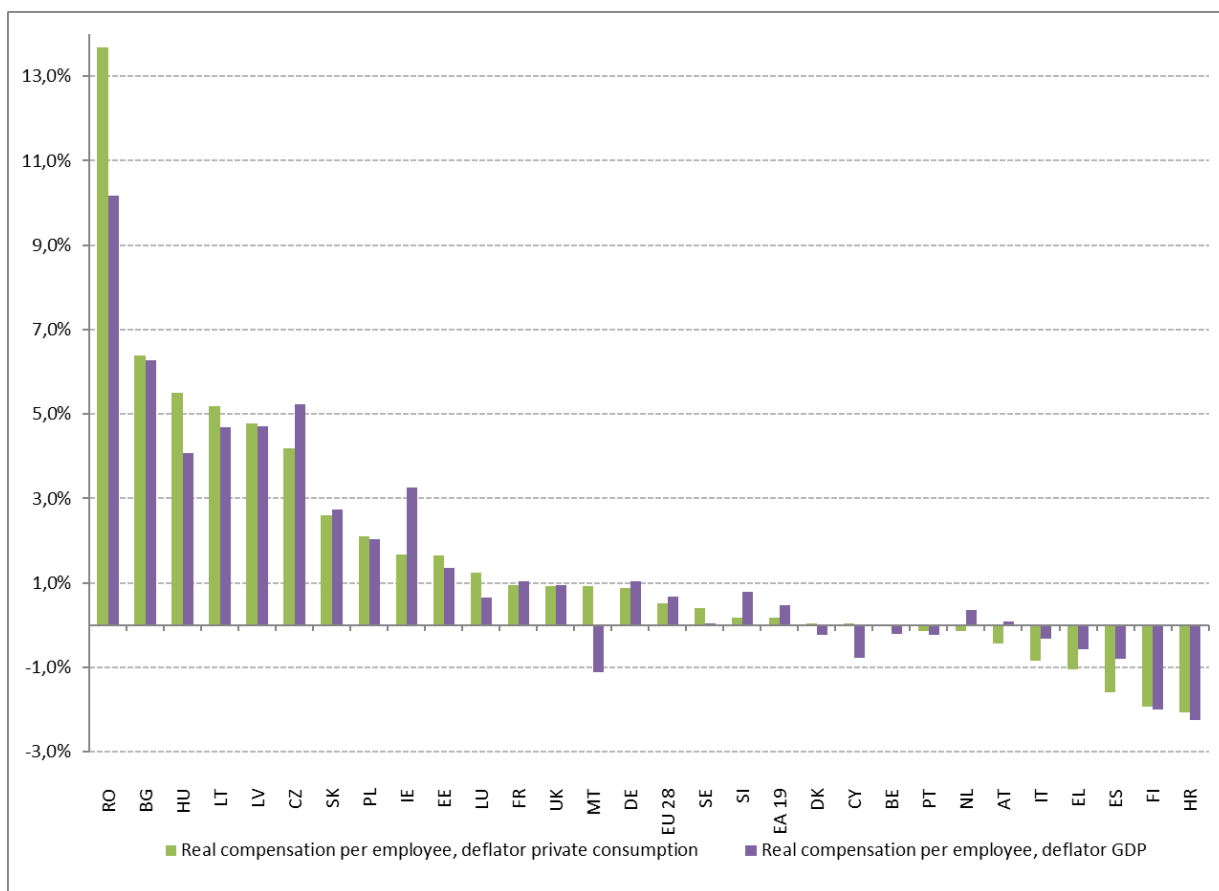
³² Eurostat, ΕΕΔ.

Τα συνολικά στοιχεία είναι αποτέλεσμα των αποκλινοσών εξελίξεων μεταξύ κρατών μελών, τομέων και υποομάδων. Ωστόσο, οι τάσεις όσον αφορά την αυτοαπασχόληση δεν φαίνεται να συνδέονται με τις επιδόσεις στον τομέα της απασχόλησης σε επίπεδο κρατών μελών ή τομέων. Όσον αφορά τις ηλικιακές ομάδες και τις ομάδες μορφωτικού επιπέδου, οι εξελίξεις αντανakλούν σε μεγάλο βαθμό τη μεταβαλλόμενη σύνθεση του εργατικού δυναμικού: η αυτοαπασχόληση συνέχισε να μειώνεται για τα άτομα ηλικίας 15-49 ετών, ενώ αυξήθηκε έντονα για τα άτομα ηλικίας 50-64 ετών και 65 ετών και άνω (+1,2 % και +4,0 % αντίστοιχα). Το μορφωτικό επίπεδο αποτελεί επίσης σημαντικό παράγοντα, καθώς το 2017 ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων μειώθηκε κατά 3,2 % για τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει το πολύ κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και αυξήθηκε κατά 1 % για τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει τριτοβάθμια εκπαίδευση. Τέλος, καταγράφεται αύξηση του αριθμού των αυτοαπασχολούμενων που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ. Πτυχές που συνδέονται με την ανεργία ως άτυπη μορφή εργασίας εξετάζονται αναλυτικά στο κεφάλαιο 3.3.

Η αύξηση των μισθών παραμένει συγκρατημένη στα περισσότερα κράτη μέλη. Η αύξηση του ονομαστικού μισθού στην ΕΕ παρέμεινε υποτονική κατά τη διάρκεια της ανάκαμψης, αλλά άρχισε να ανακτά ταχύτητα το 2017, οπότε και το εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο αυξήθηκε κατά 2,1% το 2017 και κατά 2,7% το 2018 (σύμφωνα με τις φθινοπωρινές προβλέψεις της Επιτροπής για το 2018). Οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι σημαντικές, καθώς οι μισθοί αυξάνονται κατά γενικό κανόνα ταχύτερα στα κράτη μέλη όπου τα επίπεδα των μισθών είναι χαμηλότερα και σε εκείνα που δεν είναι μέλη της ζώνης του ευρώ. Η υψηλότερη αύξηση του ονομαστικού εισοδήματος εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο το 2017 καταγράφηκε στη Ρουμανία (16,0 %), τη Λιθουανία (9,1 %), την Ουγγαρία (7,9 %), τη Λετονία (7,9 %) και τη Βουλγαρία (7,5 %), στοιχείο που αποτελεί ένδειξη της μισθολογικής σύγκλισης μεταξύ της ανατολικής και της δυτικής Ευρώπης. Στο κατώτερο άκρο, οι ονομαστικοί μισθοί μειώθηκαν στη Φινλανδία (-1,1 %) και στην Κροατία (-1,1 %), ενώ παρέμειναν στάσιμοι στην Ισπανία, την Ιταλία και την Ελλάδα.

Σε πραγματικούς όρους, το 2017 η αύξηση των μισθών επιβραδύνθηκε σε σύγκριση με το 2016, αλλά επιταχύνθηκε ελαφρώς το 2018. Στην ΕΕ, οι πραγματικοί μισθοί καταναλώσης (δηλ. μισθοί προσαρμοσμένοι ως προς τη μεταβολή των τιμών καταναλωτή) αυξήθηκαν κατά 0,5 % το 2017, έναντι 1,2 % το 2016. Στη ζώνη του ευρώ, οι πραγματικοί μισθοί διατηρήθηκαν σχεδόν στάσιμοι (+0,2 %). Πτώση καταγράφηκε σε οκτώ χώρες: Ισπανία, Ιταλία, Ελλάδα, Κροατία, Πορτογαλία, Κάτω Χώρες, Αυστρία και Φινλανδία. Η επιβράδυνση σε σύγκριση με το 2016 οφειλόταν εν μέρει στην αύξηση των τιμών καταναλωτή, η οποία δεν συνοδεύτηκε από αντίστοιχη αύξηση των αποδοχών. Ωστόσο, ακόμη και αν ληφθούν υπόψη οι πραγματικοί μισθοί παραγωγής (προσαρμοσμένοι με τον αποπληθωριστή ΑΕΠ), η εικόνα παραμένει σχεδόν αμετάβλητη, καθώς το 2017 η αύξηση των πραγματικών μισθών κατέγραψε μόλις ελαφρά άνοδο στην ΕΕ (κατά 0,7 %) αλλά και πτώση σε δέκα χώρες (διάγραμμα 8). Το 2018, η αύξηση των πραγματικών μισθών αυξήθηκε ελαφρά στο 1% (σύμφωνα με τις φθινοπωρινές προβλέψεις της Επιτροπής για το 2018).

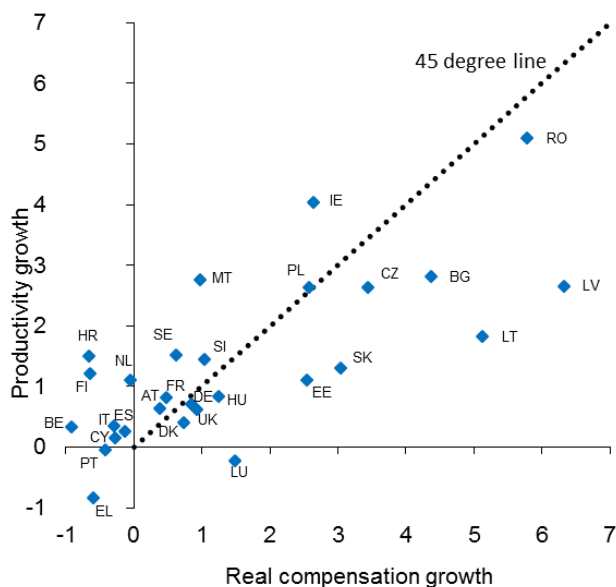
Διάγραμμα 8: Πραγματικό εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο, αποπληθωριστής ΕνΔΤΚ και ΑΕΠ, ετήσια ποσοστιαία μεταβολή 2017



Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, βάση δεδομένων AMECO.

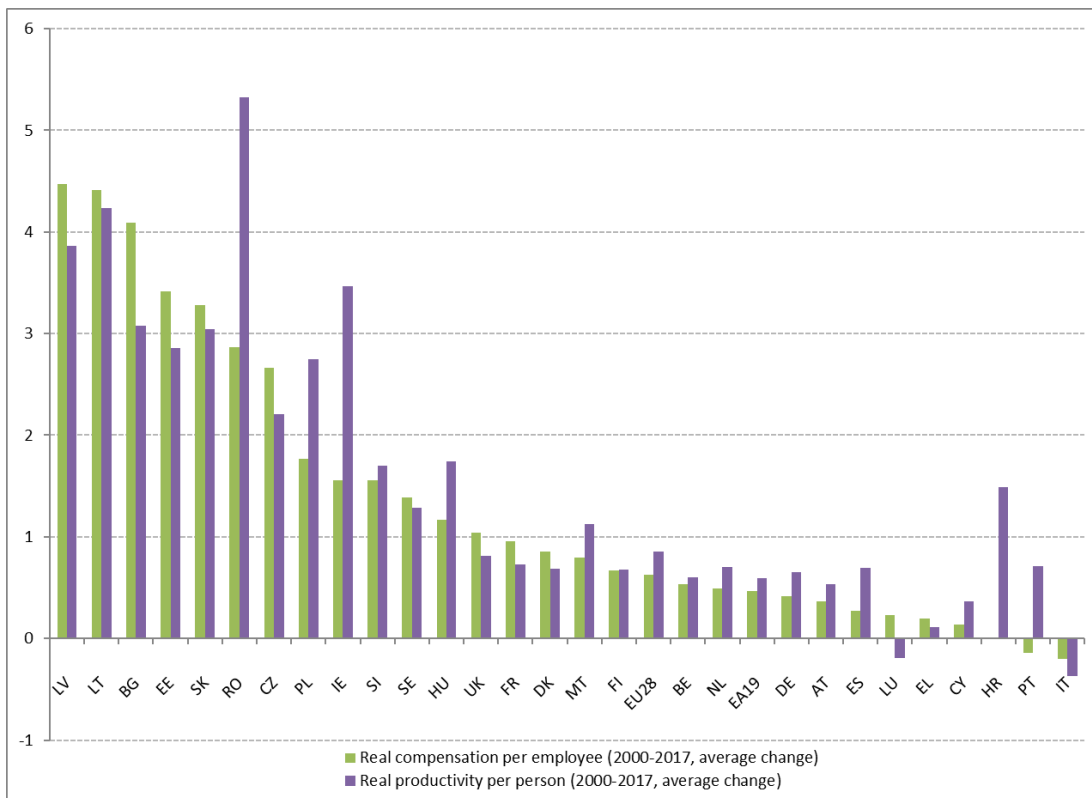
Το 2017 η αύξηση των πραγματικών μισθών ήταν χαμηλότερη από την ανάπτυξη της παραγωγικότητας στα περισσότερα κράτη μέλη. Η τάση αυτή επιβεβαιώνεται επίσης τόσο σε περίοδο τριών ετών (διάγραμμα 9) όσο και σε πιο μακροπρόθεσμο ορίζοντα (διάγραμμα 10). Σε εννέα χώρες (Βέλγιο, Κύπρος, Κροατία, Φινλανδία, Ελλάδα, Ιταλία, Κάτω Χώρες, Πορτογαλία και Ισπανία), η αύξηση των πραγματικών μισθών ήταν αρνητική κατά την περίοδο 2015-2017. Αλλά και μακροπρόθεσμα (2000-2017), η εξέλιξη των πραγματικών μισθών κατά μέσο όρο παρουσιάζει υστέρηση σε σχέση με την αύξηση της παραγωγικότητας. Στην Πορτογαλία και την Ιταλία, οι μισθοί εξακολουθούν να είναι χαμηλότεροι από τα επίπεδα του 2000 σε πραγματικούς όρους. Αντίθετη είναι η τάση που παρατηρείται τελευταία στα περισσότερα κράτη μέλη της κεντρικής και ανατολικής Ευρώπης, όπου, την τελευταία τριετία, η αύξηση των πραγματικών μισθών (αποπληθωρισμένη με τον αποπληθωριστή ΑΕΠ) ήταν υψηλότερη από την αύξηση της παραγωγικότητας, εν μέρει λόγω της διαδικασίας σύγκλισης με τις χώρες υψηλότερου εισοδήματος. Το 2017 η μεγαλύτερη υπέρμετρη αύξηση των πραγματικών μισθών σε σχέση με την παραγωγικότητα παρατηρήθηκε στα κράτη μέλη της Βαλτικής, τη Βουλγαρία και τη Σλοβακία.

Διάγραμμα 9: Πραγματικό εισόδημα εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο και παραγωγικότητα, μέσα ποσοστά αύξησης για τα έτη 2015-2016-2017



Πηγή: Eurostat, εθνικοί λογαριασμοί (εσωτερικοί υπολογισμοί, από την ετήσια ανασκόπηση «Labour Market and Wage Developments in Europe» για το 2018).

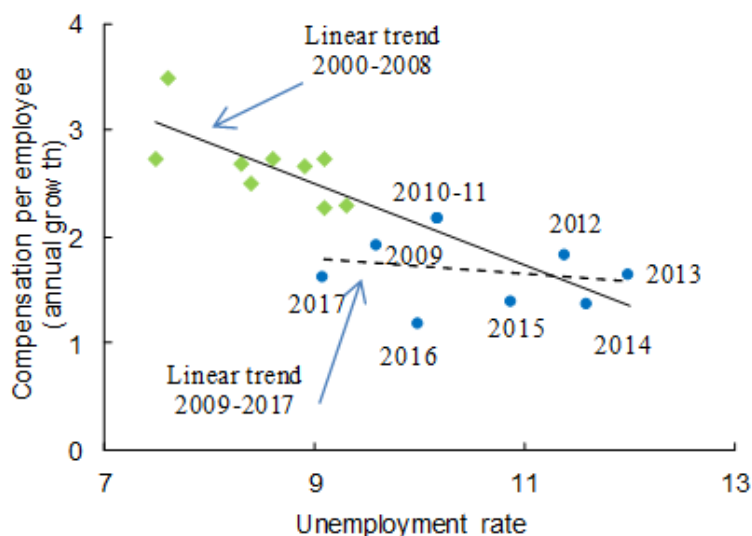
Διάγραμμα 10: Εξέλιξη μισθών και παραγωγικότητας, μέση εκατοστιαία μεταβολή την περίοδο 2000-2017



Πηγή: Eurostat, εθνικοί λογαριασμοί (εσωτερικοί υπολογισμοί).

Η αύξηση των μισθών παραμένει χαμηλότερη των προσδοκιών βάσει των τρεχόντων επιπέδων ανεργίας. Κατά την περίοδο της ανάκαμψης, η αύξηση των μισθών ήταν συνολικά μέτρια και δεν φάνηκε να αντιδρά στην πτώση του ποσοστού ανεργίας όπως σε προηγούμενους οικονομικούς κύκλους. Το φαινόμενο αυτό αποκαλείται φαινομενική «ισοπέδωση» της καμπύλης μισθών Phillips, δηλαδή της σχέσης μεταξύ της αύξησης των μισθών και της ανεργίας. Όπως φαίνεται για τη ζώνη του ευρώ στο διάγραμμα 11, οι μισθοί επηρεάζονται λιγότερο από το συνολικό ποσοστό ανεργίας στην οικονομία.

Διάγραμμα 11: Καμπύλη Phillips για τη ζώνη του ευρώ: ποσοστό αύξησης του εισοδήματος εξαρτημένης εργασίας ανά εργαζόμενο, 2000-2017



Πηγή: ΓΔ ECFIN, βάση δεδομένων AMECO και Eurostat, ΕΕΔ (εσωτερικοί υπολογισμοί, από την ετήσια ανασκόπηση «Labour Market and Wage Developments in Europe» για το 2018)

Η μέτρια αύξηση των ονομαστικών μισθών κατά τη διάρκεια της ανάκαμψης οφείλεται στον χαμηλό πληθωρισμό, τη χαμηλή αύξηση της παραγωγικότητας, τον αντίκτυπο ορισμένων μεταρρυθμίσεων της αγοράς εργασίας, καθώς και στα εναπομένοντα αποθέματα εργατικού δυναμικού. Η συγκράτηση των ονομαστικών μισθών οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στον χαμηλό πληθωρισμό (1,5 % κατά μέσο όρο κατά τη διάρκεια της ανάκαμψης, μεταξύ 2010 και 2017, σε σύγκριση με 2,2 % την περίοδο 2000-2007). Στο μεταξύ, η πραγματική παραγωγικότητα αυξήθηκε ελαφρά (0,7 % κατά μέσο όρο την περίοδο 2010-2017, έναντι 0,4 % κατά την περίοδο πριν από την κρίση), αλλά συνδυάστηκε με σημαντικά υψηλότερο ποσοστό ανεργίας (11,7 % κατά την περίοδο μετά την κρίση, έναντι 8,7 % κατά την περίοδο πριν από την κρίση). Συνολικά, σύμφωνα με πρόσφατες εκτιμήσεις, ο πληθωρισμός, η παραγωγικότητα και τα αποθέματα εργατικού δυναμικού αιτιολογούν σε μεγάλο βαθμό την πρόσφατη συγκράτηση των μισθών (ΔΝΤ 2017³³. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018³⁴). Τα λανθάνοντα αποθέματα εργατικού δυναμικού, κυρίως το αυξημένο ποσοστό υποαπασχολούμενων εργαζομένων μερικής απασχόλησης, ενδέχεται να συμβάλλουν στη συγκράτηση των μισθών σε ορισμένα κράτη μέλη με χαμηλό ποσοστό ανεργίας.

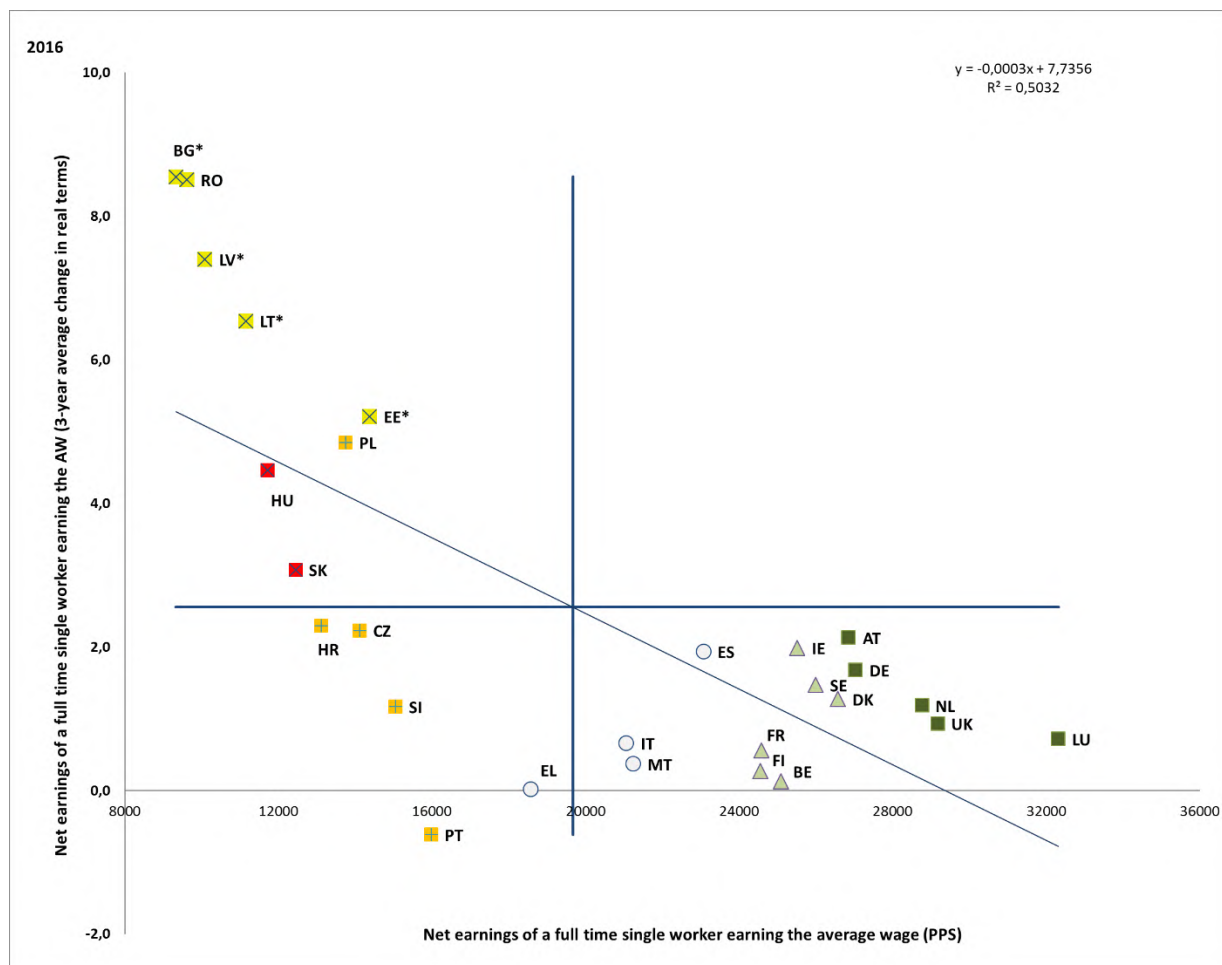
³³ ΔΝΤ (2017), World Economic Outlook (Παγκόσμιες οικονομικές προοπτικές), Οκτώβριος 2017.

³⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι καθαρές αποδοχές παρουσιάζουν σύγκλιση στην Ευρώπη· ταχεία αύξηση καταγράφεται στην κεντρική και ανατολική Ευρώπη, ενώ βραδεία αύξηση καταγράφεται στη δυτική και νότια Ευρώπη, ιδίως στις χώρες που έχουν πληγεί περισσότερο από την κρίση. Η σύγκλιση στα επίπεδα εισοδήματος εργασίας είναι απαραίτητη ώστε να διασφαλίζεται ότι όλοι στην ΕΕ απολαμβάνουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, όπως προβλέπεται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Τα στοιχεία καταδεικνύουν την υλοποίηση αυτής της διαδικασίας σύγκλισης, αν και με βραδείς ρυθμούς, καθώς εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών. Εάν ληφθεί ως σημείο αναφοράς ένας άτεκνος εργαζόμενος που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό, κατά τη διάρκεια τριετούς περιόδου (2013-2016), οι καθαρές αποδοχές³⁵ αυξήθηκαν περισσότερο σε ορισμένες χώρες όπου καταγράφονται τα χαμηλότερα επίπεδα. Για τον λόγο αυτόν, η κατάσταση στη Βουλγαρία, στη Ρουμανία, στη Λετονία, στη Λιθουανία και στην Εσθονία ταξινομείται ως «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη». Η Σλοβακία και η Ουγγαρία, παρότι επίσης κατέγραψαν αυξήσεις υψηλότερες από τον μέσο όρο, επισημαίνονται ως χώρες ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση» στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων λόγω των βραδύτερων ρυθμών προόδου. Στον αντίποδα, η αύξηση των καθαρών αποδοχών ήταν μέτρια (κυμάνθηκε μεταξύ 0,7 % και 2,1 %) σε όλες τις χώρες με τις βέλτιστες επιδόσεις (Λουξεμβούργο, Ηνωμένο Βασίλειο, Κάτω Χώρες, Γερμανία και Αυστρία). Οι καθαρές αποδοχές μειώθηκαν ή δεν αυξήθηκαν στην Πορτογαλία, στην Ελλάδα και στο Βέλγιο.

³⁵ Τα επίπεδα των καθαρών αποδοχών μετρώνται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης (ΜΑΔ) ώστε να είναι δυνατή η ουσιαστική σύγκριση μεταξύ των κρατών μελών. Οι μεταβολές μετρώνται σε εθνικό νόμισμα και σε πραγματικούς όρους. Ο δείκτης αυτός θα πρέπει να διαβάζεται και να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με άλλους δείκτες, όπως το ποσοστό του κινδύνου φτώχειας των εργαζομένων, ο λόγος του πέμπτου δεκατημορίου προς το πρώτο δεκατημόριο της κατανομής μισθών (D5/D1) και άλλοι σχετικοί δείκτες επιδόσεων απασχόλησης/επιδόσεων κοινωνικής προστασίας και δείκτες ΚΠΑ.

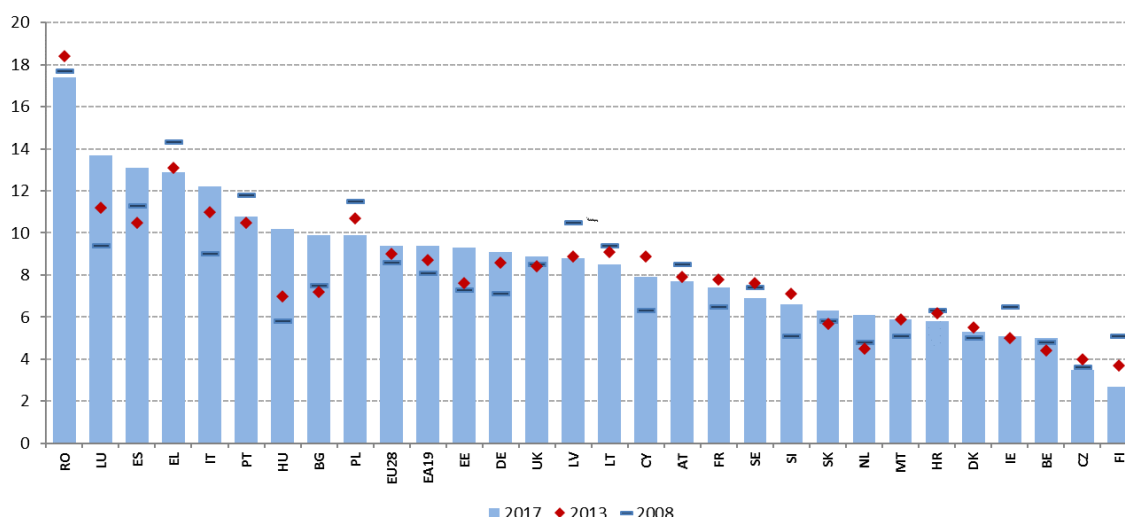
Διάγραμμα 12: Καθαρές αποδοχές και ετήσια μεταβολή – μέσος όρος τριετίας (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: ΟΟΣΑ (εσωτερικοί υπολογισμοί). Περίοδος: έπiπεδα του 2016 (μέσος όρος τριετίας) και μέσες ετήσιες μεταβολές 2013-2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα. Τα κράτη μέλη που επισημαίνονται με αστερίσκο είναι εκείνα στα οποία το ονομαστικό μοναδιαίο κόστος εργασίας υπερέβη το κατώτατο όριο που έχει καθοριστεί στο πλαίσιο της διαδικασίας μακροοικονομικών ανισορροπιών (ΔΜΑ). Ο πρωταρχικός δείκτης του πίνακα αποτελεσμάτων της ΔΜΑ είναι η εκατοστιαία μεταβολή του ονομαστικού μοναδιαίου κόστους εργασίας σε περίοδο τριών ετών. Το κατώτατο όριο είναι 9 % για τις χώρες της ζώνης του ευρώ και 12 % για τις χώρες που δεν ανήκουν στη ζώνη του ευρώ. Δεν διατίθενται στοιχεία για την Κύπρο.

Ο κίνδυνος φτώχειας των εργαζομένων εξακολουθεί να υπερβαίνει κατά πολύ τα προ της κρίσης επίπεδα και μειώνεται με βραδείς ρυθμούς. Το ποσοστό των ατόμων που, αν και εργάζονται, έχουν ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα χαμηλότερο από το όριο του κινδύνου φτώχειας αυξήθηκε από 8,6 % το 2008 σε 9,0 % το 2013, και σε 9,4 % το 2017. Το υψηλότερο επίπεδο καταγράφηκε στη Ρουμανία (17,4 %) και ακολούθησαν το Λουξεμβούργο, η Ισπανία, η Ελλάδα και η Ιταλία – σε όλες τις χώρες το επίπεδο ήταν υψηλότερο του 12 %. Στον αντίποδα, το ποσοστό κινδύνου φτώχειας των εργαζομένων ήταν χαμηλότερο από 5% στη Φινλανδία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Ιρλανδία. Το 2017 ο κίνδυνος της φτώχειας των εργαζομένων συνέχισε να αυξάνεται σε αρκετά κράτη μέλη, μεταξύ άλλων (κατά περισσότερες από 0,5 εκατοστιαίες μονάδες) στην Ουγγαρία, την Ιταλία, τη Λετονία, τη Σλοβενία, το Βέλγιο και τις Κάτω Χώρες (βλ. επίσης κεφάλαιο 3.4.).

Διάγραμμα 13: Το ποσοστό των εργαζομένων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας, πολυετής σύγκριση



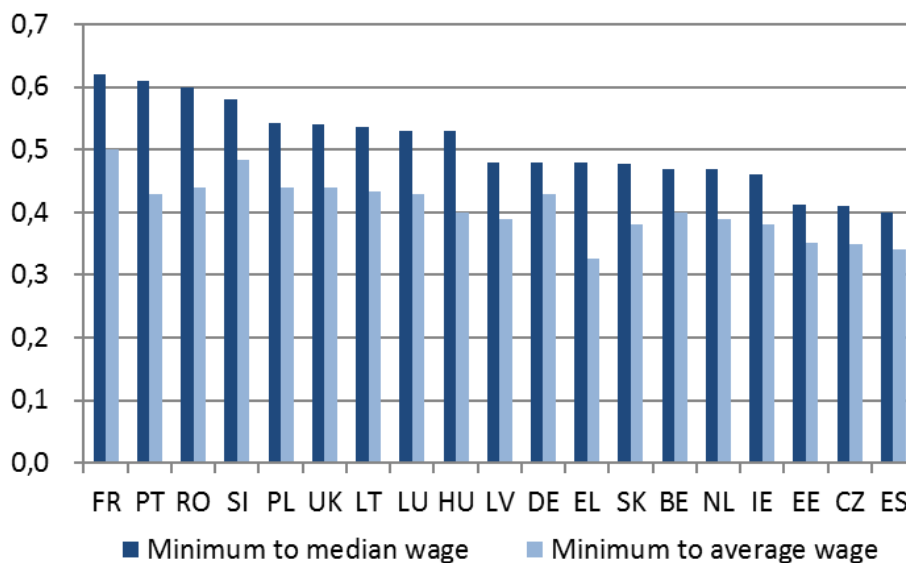
Πηγή: Eurostat. Σημείωση: Για την HR, στοιχεία του 2010 αντί του 2008.

Η μισθολογική διασπορά φαίνεται γενικά σταθερή στην Ευρώπη. Η αύξηση των μισθών, ιδίως στο κατώτερο επίπεδο της μισθολογικής κλίμακας, διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη μείωση των εισοδηματικών ανισοτήτων και του κινδύνου της φτώχειας των εργαζομένων. Η διασπορά των ακαθάριστων αποδοχών, μετρούμενη ως ο λόγος του πέμπτου προς το πρώτο δεκατημόριο (D5/D1), κυμάνθηκε το 2016 από 1,43 στη Φινλανδία έως 1,90 στην Τσεχική Δημοκρατία. Οι θεσμοί καθορισμού των μισθών μπορεί να έχουν αντίκτυπο στη μισθολογική διασπορά. Ειδικότερα, οι ισχυρότερες συλλογικές διαπραγματεύσεις συνδέονται συνήθως με μικρότερη ανισότητα των αποδοχών (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018³⁶). Η κάλυψη των συλλογικών διαπραγματεύσεων ποικίλλει σημαντικά ανά την Ευρώπη, αντικατοπτρίζοντας τις διαφορετικές εθνικές παραδόσεις και τους διαφορετικούς εθνικούς θεσμούς. Το 2015 το ποσοστό υπαλλήλων με δικαίωμα διαπραγμάτευσης κυμαινόταν, σύμφωνα με υπολογισμούς του ΟΟΣΑ, από 98% στην Αυστρία έως 7,1% στη Λιθουανία.

³⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, ο νόμιμος κατώτατος μισθός θέτει ένα κατώτατο όριο στην κατανομή μισθών. Ο κατώτατος μισθός μπορεί να αυξήσει τη συμμετοχή ορισμένων ομάδων στην αγορά εργασίας και να στηρίξει τη συνολική ζήτηση, αυξάνοντας το εισόδημα των χαμηλόμισθων οικογενειών που παρουσιάζουν μεγαλύτερη ροπή προς την κατανάλωση. Παράλληλα, με τον κατώτατο μισθό αυξάνεται το κόστος της πρόσληψης χαμηλόμισθων εργαζομένων, με αποτέλεσμα να βλάπτονται ενδεχομένως οι ευκαιρίες απασχόλησης για ομάδες που αμείβονται συνήθως με χαμηλό μισθό (π.χ. νέοι και εργαζόμενοι χαμηλής ειδίκευσης), ανάλογα με τη διάρθρωση της οικονομίας και τη μακροοικονομική κατάσταση. Νόμιμος κατώτατος μισθός που έχει καθοριστεί σε εθνικό επίπεδο υπάρχει στα περισσότερα κράτη μέλη, με εξαίρεση την Αυστρία, την Κύπρο, τη Δανία, τη Φινλανδία, την Ιταλία και τη Σουηδία. Το απόλυτο επίπεδο του κατώτατου μισθού δεν αποτελεί ιδιαίτερα χρήσιμο μέτρο για τη διενέργεια σύγκρισης σε διεθνές επίπεδο, διότι δεν λαμβάνει υπόψη τις διαφορές μεταξύ των χωρών όσον αφορά την παραγωγικότητα της εργασίας και τις τιμές. Ως εκ τούτου, είναι σκοπιμότερο ο κατώτατος μισθός να εξετάζεται σε σχέση με τον μέσο ή διάμεσο μισθό σε μια χώρα. Στο διάγραμμα 14 παρουσιάζεται ο κατώτατος μισθός ως ποσοστό του διαμέσου μισθού στα κράτη μέλη της ΕΕ, σύμφωνα με υπολογισμούς του ΟΟΣΑ. Ο υψηλότερος κατώτατος μισθός, ως λόγος προς τον διάμεσο μισθό, παρατηρείται στη Γαλλία, τη Σλοβενία, την Πορτογαλία, τη Ρουμανία και το Λουξεμβούργο. Τα χαμηλότερα επίπεδα παρατηρούνται στην Ισπανία, την Τσεχική Δημοκρατία, την Εσθονία, τις Κάτω Χώρες και την Ιρλανδία. Δεδομένου ότι ο δυνητικός αντίκτυπος τόσο στην απασχόληση όσο και στις συνθήκες διαβίωσης είναι μεγαλύτερος όταν μεγάλο μέρος του εργατικού δυναμικού καλύπτεται από τον κατώτατο μισθό, ο συγκεκριμένος δείκτης θα πρέπει επίσης να λαμβάνεται υπόψη κατά την εξέταση επιλογών πολιτικής σε εθνικό επίπεδο. Προκειμένου να μειωθεί ο κίνδυνος της φτώχειας των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να εξεταστούν στοχευμένα μέτρα, όπως παροχές για τους εργαζόμενους.

Διάγραμμα 14: Κατώτατος μισθός ως ποσοστό των διάμεσων και μέσων αποδοχών εργαζομένων πλήρους απασχόλησης (2017)

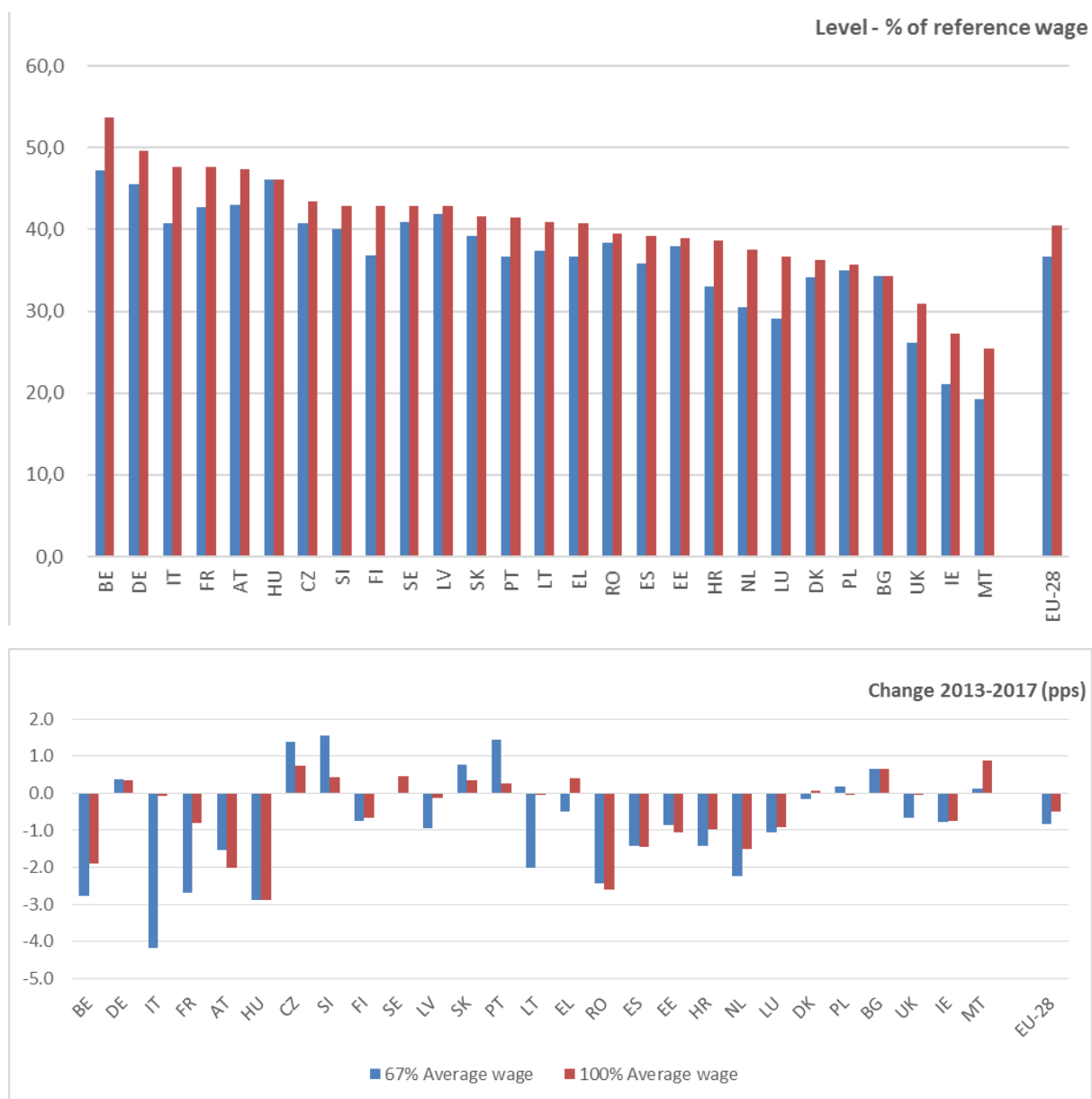


Πηγή: ΟΟΣΑ. Σημειώσεις: Στην ΑΤ, ΚΥ, ΔΑ, ΦΙ, ΙΤ και ΣΔ δεν προβλέπεται νόμιμος κατώτατος μισθός. Για τη ΒΛ, ΚΡ και ΜΛ δεν υπάρχουν στοιχεία από τον ΟΟΣΑ. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, το 2017, ο μηνιαίος κατώτατος μισθός ως ποσοστό της μέσης τιμής των μηνιαίων μισθών ήταν 47,8% στη ΒΛ, 40,6% στην ΚΡ και 43,6% στη ΜΛ (βιομηχανία, κατασκευές και υπηρεσίες· στοιχεία μη συγκρινόμενα με τα στοιχεία του ΟΟΣΑ).

Η φορολογική επιβάρυνση της εργασίας στην Ευρώπη έχει καταγράψει σταδιακή μείωση κατά τα τελευταία έτη, αλλά εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Το 2017 η φορολογική επιβάρυνση για έναν εργαζόμενο που ζει μόνος και αμείβεται με τον μέσο μισθό κυμάνθηκε από λιγότερο από 30% στην Ιρλανδία και τη Μάλτα έως περίπου 50% στο Βέλγιο, τη Γερμανία, την Ιταλία, τη Γαλλία, την Αυστρία και την Ουγγαρία. Όσον αφορά τους εργαζομένους με χαμηλότερο εισόδημα (οι οποίοι ορίζονται ως εργαζόμενοι που αμείβονται με το 67% του μέσου μισθού), η φορολογική επιβάρυνση κυμάνθηκε από περίπου 20% στη Μάλτα και την Ιρλανδία έως άνω του 45% στο Βέλγιο, την Ουγγαρία και τη Γερμανία. Όσον αφορά την προοδευτικότητα των φορολογικών συντελεστών και την αναδιανεμητική επίδραση του φορολογικού συστήματος, εμφανίζονται διαφορετικές τάσεις μεταξύ των χωρών (βλ. ενότητα 3.4). Το 2017 οι σημαντικότερες μειώσεις της φορολογικής επιβάρυνσης για εργαζομένους που ζουν μόνοι και αμείβονται με τον μέσο μισθό καταγράφηκαν στην Ουγγαρία (-2,1 εκατοστιαίες μονάδες), στο Λουξεμβούργο (-1,8 εκατοστιαίες μονάδες) και στη Φινλανδία (-1,2 εκατοστιαίες μονάδες), ενώ η μεγαλύτερη αύξηση σημειώθηκε στη Βουλγαρία (+0,6 εκατοστιαίες μονάδες). Μεταξύ των ετών 2013 και 2017, η μη σταθμισμένη μέση φορολογική επιβάρυνση μειώθηκε κατά 0,5 εκατοστιαίες μονάδες στην ΕΕ (και κατά 0,8 εκατοστιαίες μονάδες για τους εργαζομένους χαμηλού εισοδήματος, με σημαντικές μειώσεις στην Ιταλία, στην Ουγγαρία, στη Γαλλία, στο Βέλγιο, στη Ρουμανία και στις Κάτω Χώρες). Κατά την ίδια περίοδο παρουσιάστηκε ορισμένου βαθμού σύγκλιση στο επίπεδο της φορολογικής επιβάρυνσης, καθώς η διαφορά μεταξύ της υψηλότερης και της χαμηλότερης φορολογικής επιβάρυνσης σε επίπεδο μέσου μισθού μειώθηκε κατά 2,1 εκατοστιαίες μονάδες και κατά 2,9 εκατοστιαίες μονάδες για τους εργαζομένους με χαμηλού εισοδήματος. Αυτό οφείλεται κατά κύριο λόγο στις μεγάλες μειώσεις που καταγράφηκαν σε ορισμένες από τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά (Βέλγιο, Αυστρία, Ουγγαρία, καθώς και Ιταλία και Γαλλία, μόνο όμως για τους εργαζομένους χαμηλού εισοδήματος). Μεγάλες μειώσεις της φορολογικής επιβάρυνσης διαπιστώθηκαν επίσης στη Ρουμανία και τις Κάτω Χώρες. Οι αυξήσεις της φορολογικής επιβάρυνσης κατά την ίδια περίοδο ήταν λιγότερο έντονες, αλλά έπληξαν ιδιαίτερα τους εργαζομένους με χαμηλό εισόδημα στην Τσεχική Δημοκρατία, τη Σλοβενία και την Πορτογαλία³⁷.

³⁷ Περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις πρόσφατες τάσεις, μεταξύ άλλων και για τις διάφορες εισοδηματικές ομάδες, παρατίθενται στην έρευνα σχετικά με τις φορολογικές πολιτικές στην ΕΕ με τίτλο «Tax Policies in the European Union – 2018 Survey», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΓΔ TAXUD.

Διάγραμμα 15: Φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, επίπεδο το 2017 και μεταβολή κατά την περίοδο 2013/2017



Πηγή: βάση δεδομένων Ευρωπαϊκής Επιτροπής-ΟΟΣΑ σχετικά με φόρους και παροχές. Σημείωση: τα δεδομένα αφορούν νοικοκυριά εργαζομένων που ζουν μόνοι (χωρίς παιδιά). Δεν διατίθενται πρόσφατα στοιχεία για την Κύπρο. Τα στοιχεία επικαιροποιήθηκαν στις 11 Απριλίου 2018.

3.1.2. Διαμόρφωση πολιτικής

Ορισμένα κράτη μέλη προσέφυγαν σε επιδοτήσεις της απασχόλησης για τη δημιουργία θέσεων εργασίας, αν και παρατηρείται ορισμένου βαθμού αποκλιμάκωση καθώς οι συνθήκες της αγοράς εργασίας βελτιώνονται. Τα περισσότερα μέτρα στον τομέα αυτό στοχεύουν σε συγκεκριμένες ομάδες που αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης στην αγορά εργασίας (π.χ. νέοι, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, μακροχρόνια άνεργοι, μετανάστες κ.λπ.) και περιλαμβάνουν την παροχή οικονομικών κινήτρων στους εργοδότες για την πρόσληψη στοχευμένων εργαζομένων. Σε αρκετά κράτη μέλη θεσπίστηκαν ή εδραιώθηκαν στοχευμένες επιδοτήσεις για την πρόσληψη προσωπικού (περισσότερες λεπτομέρειες παρατίθενται στην ενότητα 3.2). Επίσης, ορισμένες χώρες θέσπισαν επιδοτήσεις για την πρόσληψη προσωπικού οι οποίες απευθύνονται σε ευρύτερο κοινό, δηλαδή χωρίς (ή με ελαστικούς) όρους επιλεξιμότητας, συνήθως με σκοπό την προώθηση της εργασίας αορίστου χρόνου. Στην Ελλάδα δρομολογήθηκαν το 2017 και το 2018 πρόσθετοι κύκλοι δημόσιων έργων κυρίως για να βοηθηθούν όσοι πλήττονται από την ανεργία και να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους μέσω της παροχής συμβουλών, της κατάρτισης και της πιστοποίησης. Οι ομάδες στόχοι περιλαμβάνουν τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Τον Μάιο του 2018 δρομολογήθηκε επίσης ένα νέο πρόγραμμα για την προστασία των δασών από τις πυρκαγιές. Επιπρόσθετα προγράμματα επικεντρώνονται στην πρόσληψη άνεργων πτυχιούχων στον δημόσιο τομέα, στην παροχή επιδοτήσεων σε εργοδότες του ιδιωτικού τομέα για την πρόσληψη αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων (με σύμβαση παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών) ως υπαλλήλων, καθώς και για την πρόσληψη ανέργων διαφορετικών ηλικιακών ομάδων (ως επί το πλείστον υψηλής εξειδίκευσης). Στη Γαλλία, οι επιδοτούμενες συμβάσεις μειώθηκαν περαιτέρω το 2018, από 310 000 σε 200 000, και περιορίζονται επί του παρόντος στα πλέον ευάλωτα άτομα στον μη κερδοσκοπικό τομέα, συμπεριλαμβανομένων των νέων και των μακροχρόνια ανέργων. Το 2018 τα ισχύοντα καθεστώτα επιδοτούμενων συμβάσεων αναθεωρήθηκαν και μετονομάστηκαν σε *Parcours Emploi Compétence*, διευρύνοντας τη διάστασή τους όσον αφορά την παροχή συμβουλών και κατάρτισης.

Στο πλαίσιο αυτό, από τον Απρίλιο του 2018 εφαρμόζεται δοκιμαστικά σε δέκα περιοχές ένα μέτρο στοχευμένης πριμοδότησης προσλήψεων με την ονομασία *Emplois francs*, με σκοπό την πρόσληψη ατόμων που αναζητούν εργασία και προέρχονται από τις πλέον υποβαθμισμένες αστικές περιοχές (*Quartiers politique de la ville*), με μοναδική προϋπόθεση τα άτομα που αναζητούν εργασία να είναι κάτοικοι της περιοχής. Επιπλέον, στο πλαίσιο του νέου σχεδίου για τη φτώχεια, αποφασίστηκε η λήψη πρόσθετων μέτρων για την ένταξη στην αγορά εργασίας ατόμων που αντιμετωπίζουν κοινωνικές δυσκολίες και δυσκολίες όσον αφορά την απασχόληση (*Insertion par l'activité économique*). Η Ιταλία θέσπισε διαρθρωτική μείωση των εισφορών των εργοδοτών που προσλαμβάνουν νέους ή μακροχρόνια ανέργους στις νότιες περιοχές, είτε σε μόνιμη βάση είτε στο πλαίσιο προγραμμάτων μαθητείας. Η Πορτογαλία θέσπισε οικονομικά κίνητρα για την πρόσληψη μόνιμου προσωπικού με τη μορφή μερικής απαλλαγής από τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης για ορισμένες ευάλωτες ομάδες (νέους, μακροχρόνια ανέργους, άτομα μεγαλύτερης ηλικίας) καθώς και ένα πρόγραμμα δράσης για την έκτακτη ρύθμιση των συμβάσεων επισφαλούς απασχόλησης στον δημόσιο τομέα (δημόσια διοίκηση). Στην Ουγγαρία, το ΕΚΤ συνεισφέρει στην ενίσχυση των προοπτικών απασχόλησης των κοινωνικών επιχειρήσεων μέσω κινήτρων και επιδοτήσεων για τη δημιουργία θέσεων εργασίας.

Ορισμένα κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικότητας και των νεοσύστατων επιχειρήσεων. Στην Ελλάδα χορηγούνται επιδοτήσεις για την πρώτη πρόσληψη μισθωτών από αυτοαπασχολούμενους νέους και επιχειρήσεις νέων έως 35 ετών. Επιπλέον, το νομοθετικό πλαίσιο για την κοινωνική και αλληλέγγυα οικονομία υποστηρίζει την ανάπτυξη οντοτήτων στον τομέα αυτό. Στη Λετονία, ένας νέος νόμος καθορίζει τις βασικές αρχές και τις εργασιακές ρυθμίσεις για τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Θα παρασχεθεί στήριξη σε περίπου 200 κοινωνικές επιχειρήσεις. Επιπλέον, το κατώτατο όριο κύκλου εργασιών για την καταβολή του φόρου πολύ μικρών επιχειρήσεων μειώθηκε από 100 000 EUR σε 40 000 EUR, με τη διατήρηση παράλληλα ενιαίου συντελεστή 15 %, από τον οποίο ποσοστό 80 % διοχετεύεται σε υποχρεωτικές κρατικές ασφαλιστικές εισφορές. Στην Ουγγαρία, από το φθινόπωρο του 2017 διατίθεται δανειακή διευκόλυνση (η οποία μπορεί να συνδυαστεί με διάφορα άλλα μέσα επιχορηγήσεων) για τη στήριξη φυσικών προσώπων που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες ή τη στήριξη επιχειρήσεων για την προώθηση της επέκτασης των δραστηριοτήτων αγοράς τους. Στην Πολωνία, η κυβέρνηση εξέδωσε νομοσχέδιο σχετικά με τη μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για τους ιδιοκτήτες μικρών επιχειρήσεων (οι αποκαλούμενες εισφορές ZUS για μικρές επιχειρήσεις). Στη Σλοβακία θεσπίστηκε νέα νομοθεσία για τις προϋποθέσεις παροχής δημόσιας στήριξης στην κοινωνική οικονομία και τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Στη Βουλγαρία θεσπίστηκε νέα νομοθεσία σχετικά με τις επιχειρήσεις της κοινωνικής και αλληλέγγυας οικονομίας. Στόχος είναι η αύξηση της απασχόλησης και η κοινωνική ένταξη των ευάλωτων ομάδων μέσω κινήτρων που παρέχονται από το κράτος και τις τοπικές αρχές. Στη Φινλανδία, από το 2018 υπάρχει δυνατότητα λήψης του επιδόματος ανεργίας υπό μορφή επιχορήγησης για την ίδρυση νέας επιχείρησης και όταν το άτομο εργάζεται ως επιχειρηματίας μερικής απασχόλησης. Επιπλέον, παραμένει σε εξέλιξη ο διάλογος σχετικά με το πώς θα καταστεί ευκολότερη η σύσταση εταιρειών από ανέργους. Επίσης, σε πολλά κράτη μέλη έχουν ληφθεί μέτρα που διασφαλίζουν ότι οι αυτοαπασχολούμενοι απολαμβάνουν επαρκή κοινωνικά δικαιώματα (βλ. ενότητα 3.3 σχετικά με την κατάτμηση της αγοράς εργασίας).

Ορισμένα κράτη μέλη μείωσαν το κόστος εργασίας μειώνοντας τη φορολογική επιβάρυνση, συχνά με στόχευση στα χαμηλότερα εισοδήματα. Η αντιμετώπιση της φορολογικής επιβάρυνσης αφορούσε κυρίως τα άτομα με χαμηλό εισόδημα και υλοποιήθηκε μέσω μεταρρυθμίσεων που επικεντρώθηκαν στη φορολογία εισοδήματος φυσικών προσώπων, συχνά μέσω της αύξησης του αφορολόγητου ορίου (δηλ. του αφορολόγητου ποσού του εισοδήματος) ή με την εισαγωγή προοδευτικότητας στο συνολικό σύστημα. Για παράδειγμα, στη Λιθουανία εγκρίθηκε ευρεία μεταρρύθμιση με στόχο την τροποποίηση του νόμου για τη φορολογία φυσικών προσώπων, με την οποία καθιερώθηκε η προοδευτικότητα αντί του προηγούμενου ενιαίου συντελεστή και αυξήθηκε το αφορολόγητο ποσό του εισοδήματος. Ομοίως, στη Λετονία, μια ευρεία φορολογική μεταρρύθμιση περιλαμβάνει την αντικατάσταση του ενιαίου φορολογικού συντελεστή του 23 % στη φορολογία φυσικών προσώπων από ένα προοδευτικό σύστημα. Παράλληλα, αυξήθηκαν τα αφορολόγητα όρια. Αφορολόγητα όρια θεσπίστηκαν και στην Εσθονία. Οι Κάτω Χώρες εξήγγειλαν μεταρρύθμιση της φορολογίας φυσικών προσώπων, η οποία θα εφαρμοστεί κατά τη διάρκεια του 2019 και του 2020. Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης αυτής περιλαμβάνεται η μείωση του αριθμού των φορολογικών κλιμάκων από τέσσερις σε δύο, καθώς και η αύξηση της γενικής πίστωσης φόρου και της πίστωσης φόρου για το δεδουλευμένο εισόδημα. Η μεταρρύθμιση αναμένεται να μειώσει τη συνολική φορολογική επιβάρυνση της εργασίας, ιδίως σε επίπεδο μεσαίων έως υψηλότερων εισοδημάτων. Στη Ρουμανία, ο ενιαίος συντελεστής φορολογίας φυσικών προσώπων μειώθηκε από 16 % σε 10 % από το 2018, ενώ επήλθαν παράλληλα σημαντικές αλλαγές στον σχεδιασμό των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Η Πορτογαλία προέβη σε μεταρρυθμίσεις της φορολογίας φυσικών προσώπων με σκοπό τη μείωση της φορολογικής επιβάρυνσης για τους εργαζομένους χαμηλού έως μεσαίου εισοδήματος· στις μεταρρυθμίσεις περιλαμβάνεται η αύξηση του αριθμού των φορολογικών κλιμάκων. Άλλα κράτη μέλη εισήγαγαν μεταρρυθμίσεις με στενότερο πεδίο εφαρμογής. Για παράδειγμα, στη Μάλτα, θεσπίστηκε έκπτωση φόρου εισοδήματος μεταξύ 40 EUR και 68 EUR για το εισόδημα από εργασία ατόμων των οποίων το ετήσιο εισόδημα δεν υπερβαίνει τα 60 000 EUR, με τα χαμηλότερα εισοδήματα να έχουν τη μεγαλύτερη επιστροφή φόρου. Το Ηνωμένο Βασίλειο αύξησε το ατομικό αφορολόγητο όριο σε 11 850 GBP (περίπου 13 400 EUR) ανά έτος και το κατώφλι για τον υψηλότερο συντελεστή από 45 000 GBP (περίπου 50 850 EUR) σε 46 350 GBP (περίπου 52 400 EUR). Στη Δανία, η φορολογική συμφωνία του 2018 ενισχύει τα κίνητρα για εργασία πλήρους απασχόλησης, στοχεύοντας ιδίως τους ανέργους και τους εργαζομένους μερικής απασχόλησης. Στην Κύπρο, ο τροποποιημένος νόμος σχετικά με τα επιδόματα τέκνων που τέθηκε σε ισχύ από τον Ιανουάριο του 2018 αυξάνει το κατώτατο όριο εισοδήματος για τη χορήγηση του επιδόματος τέκνου ανάλογα με το μέγεθος της οικογένειας. Για ένα συντηρούμενο τέκνο, το ανώτατο όριο ορίζεται σε 49.000 EUR για δύο σε 59.000 EUR και για κάθε επιπλέον τέκνο αυξάνεται κατά 5.000 EUR.

Ορισμένα κράτη μέλη πραγματοποίησαν επίσης παρεμβάσεις σε σχέση με τη φορολογική επιβάρυνση μέσω της μείωσης των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης. Στη Γαλλία, η μετατροπή της πίστωσης φόρου για την απασχόληση και την ανταγωνιστικότητα σε άμεση μείωση 6 εκατοστιαίων μονάδων των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης επί μισθών που ανέρχονται σε έως 2,5 φορές τον κατώτατο μισθό πρόκειται να εφαρμοστεί το 2019 (θα συμπληρωθεί από ενισχυμένη μείωση κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες για τους χαμηλότερους μισθούς, η οποία έχει αναβληθεί για τον Οκτώβριο του 2019). Στην Κροατία, η βάση επί της οποίας υπολογίζονται οι συνεισφορές κοινωνικής ασφάλισης των εργοδοτών μειώθηκε κατά 50 % για τους εργαζομένους που έχουν εργαστεί με τον κατώτατο μισθό για περίοδο μεγαλύτερη των 12 μηνών. Το Βέλγιο θέσπισε μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για ορισμένα είδη εργασίας με βάρδιες στον κατασκευαστικό τομέα. Γενικότερα, το καθεστώς συμμετοχής στα κέρδη στον ιδιωτικό τομέα αντικαταστάθηκε από μια νέα πριμοδότηση (ποσό ή ποσοστό του μισθού), που δεν μπορεί να υπερβαίνει το 30 % του συνολικού ακαθάριστου μισθού. Ο εργοδότης απαλλάσσεται από την καταβολή εισφορών κοινωνικής ασφάλισης επί αυτών των πριμοδοτήσεων, ενώ ο εργαζόμενος θα πρέπει να καταβάλλει εισφορά αλληλεγγύης της τάξης του 13,07 %. Στη Γερμανία, τα χαμηλά εισοδήματα επωφελούνται από μειώσεις των εισφορών τους στην κοινωνική ασφάλιση από τον Ιανουάριο του 2019. Άτομα με εισόδημα μεταξύ 450 EUR και 1300 EUR (προηγουμένως 850 EUR) μηνιαίως απολαύουν διευρυμένης «μεταβατικής ζώνης» με μειωμένες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Οι μειωμένες συνταξιοδοτικές εισφορές δεν θα μπορούν πλέον να οδηγούν σε χαμηλότερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Από τη μεταρρύθμιση αναμένεται να ωφεληθούν έως 3,5 εκατομμύρια εργαζόμενοι. Στην Ουγγαρία, το ποσό της εισφοράς κοινωνικής ασφάλισης μειώθηκε κατά 2,5 εκατοστιαίες μονάδες το 2018 (από το 22% στο 19,5%) ως μέρος της συμφωνίας του 2016 για τον κατώτατο μισθό μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και της κυβέρνησης.

Τα πλαίσια καθορισμού των μισθών έχουν αποτελέσει αντικείμενο σημαντικών

μεταρρυθμίσεων τα τελευταία έτη. Στην Ελλάδα, μετά την έξοδο από το πρόγραμμα του ΕΜΣ τον Αύγουστο του 2018, δύο αρχές συλλογικών διαπραγματεύσεων, οι οποίες ανεστάλησαν το 2011, επανεισάγονται: η δυνατότητα διοικητικής επέκτασης των τομεακών συμφωνιών σε μη υπογράφοντα μέρη και η αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης (σε περίπτωση αντικρουόμενων συλλογικών συμβάσεων, π.χ. σε επίπεδο τομέα και επιχείρησης, υπερισχύει η ευνοϊκότερη για τον εργαζόμενο). Στην Κροατία, στο σχέδιο πρότασης για τον νόμο περί αποδοχών στον δημόσιο τομέα προσδιορίστηκε το πλαίσιο για το σύστημα κατηγοριών πληρωμών και τις βαθμίδες πληρωμών, καθώς και για την αξιολόγηση της αποδοτικότητας της εργασίας. Η Γαλλία, βασισμένη σε προηγούμενες μεταρρυθμίσεις, προσδιόρισε περαιτέρω το πλαίσιο κάθε επιπέδου συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στο μέλλον, οι διαπραγματεύσεις σε επίπεδο τομέα θα υπερισχύουν του εθνικού εργατικού δικαίου για τον καθορισμό του πλαισίου και των όρων χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, βάσει έργου και δοκιμαστικών περιόδων (βλ. επίσης κεφάλαιο 3.3). Οι συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας μπορεί να είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις κλαδικές συμβάσεις, με εξαίρεση 13 καθορισμένους τομείς διαπραγματεύσεων, συμπεριλαμβανομένου του κλαδικού κατώτατου μισθού, ενώ οι κλαδικές συμβάσεις εφαρμόζονται σε περίπτωση μη επίτευξης συμφωνίας σε επίπεδο εταιρείας. Επιπλέον, οι πλειοψηφικές συμφωνίες σε επίπεδο εταιρείας για τη διαφύλαξη της απασχόλησης (*accords de compétitivité*) εκτείνονται πλέον πέραν των όρων του χρόνου εργασίας και περιλαμβάνουν επίσης τις αποδοχές, παρέχοντας παράλληλα στις εταιρείες τη δυνατότητα να απολύουν υπαλλήλους που αρνούνται να συνάψουν τις συμφωνίες αυτές για πραγματικούς και σοβαρούς λόγους. Στην Ιταλία, η συμφωνία που συνάφθηκε τον Μάρτιο του 2018 μεταξύ των κυριότερων συνδικαλιστικών οργανώσεων και της οργάνωσης των εργοδοτών άνοιξε τον δρόμο για την ενίσχυση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθορίζοντας κριτήρια για τη μέτρηση της αντιπροσωπευτικότητας των ενώσεων κοινωνικών εταίρων. Στην Κύπρο, το 2018 τέθηκε σε ισχύ νέα συμφωνία για τον δείκτη τιμαριθμικής αναπροσαρμογής, η οποία οδηγεί σε περιορισμένες αυξήσεις των μισθών και καθορίζει κριτήρια σχετικά με τη συχνότητα και τη φύση των περιοδικών αναπροσαρμογών.

Στη Λετονία, καθορίζονται νέοι όροι για την υπερωριακή αμοιβή, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, ενώ διεξάγονται παράλληλα διαπραγματεύσεις σχετικά με τον κλαδικό κατώτατο μισθό. Στην Πορτογαλία συμφωνήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους δέσμη μέτρων (η οποία τελεί επί του παρόντος υπό συζήτηση στο κοινοβούλιο) για τη βελτίωση του πεδίου εφαρμογής των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Ειδικότερα, οι «τράπεζες ωρών» δεν θα συμφωνούνται πλέον σε ατομική βάση, αλλά στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων ή ομαδικών συμφωνιών, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους (βλ. επίσης κεφάλαιο 3.3). Στην Ισπανία, τον Ιούλιο του 2018 οι κοινωνικοί εταίροι κατέληξαν σε προκαταρκτική συμφωνία σχετικά με τους μισθούς για το 2018-2020, στο πλαίσιο της οποίας συμφωνήθηκε γενική αύξηση των μισθών κατά 2 % (ελαφρώς πιο πάνω από το προβλεπόμενο ποσοστό πληθωρισμού), συν 1 % σε συνάρτηση με τα αποτελέσματα, την παραγωγικότητα και τα ποσοστά απουσιών από την εργασία της επιχείρησης/του τομέα. Στη Ρουμανία, οι διαπραγματεύσεις για τους μισθούς έγιναν υποχρεωτικές για όλες τις εταιρείες. Η Ιρλανδία θέσπισε τη δυνατότητα συλλογικών διαπραγματεύσεων για ορισμένες κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων, ενώ η Σλοβακία επανέφερε την επέκταση της εφαρμογής των συλλογικών συμφωνιών σε υψηλότερο επίπεδο, υπό συγκεκριμένες προϋποθέσεις, σε μη συμμετέχοντες εργοδότες χωρίς τη συγκατάθεσή τους.

Καθώς οι συνθήκες της αγοράς εργασίας βελτιώνονται, ο κατώτατος μισθός έχει αυξηθεί σε διάφορες χώρες, ενώ λαμβάνονται παράλληλα μέτρα προκειμένου τα πλαίσια καθορισμού του κατώτατου μισθού να καταστούν πιο προβλέψιμα. Ο νόμιμος κατώτατος μισθός αυξήθηκε σε όλες τις χώρες στις οποίες επήλθαν μεταβολές μεταξύ των ετών 2017 και 2018, με εξαίρεση τη Γερμανία, την Ελλάδα, το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο, όπου σημειώθηκε πτώση σε πραγματικούς όρους³⁸. Κατά τα τελευταία έτη, ομάδες εμπειρογνομόνων συμμετέχουν στον καθορισμό του κατώτατου μισθού σε αυξανόμενο αριθμό χωρών, μεταξύ των οποίων η Γερμανία και η Ιρλανδία. Η Μάλτα θα συγκροτήσει σχετική ομάδα το 2018, ενώ στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία συζητείται το ενδεχόμενο συμμετοχής εμπειρογνομόνων. Η Εσθονία θέσπισε αυξήσεις του κατώτατου μισθού με αποτέλεσμα αυτός να φτάσει τα 500 EUR το 2018 και τα 540 EUR το 2019, ενώ όρισε παράλληλα ως βάση του τύπου για μελλοντικές αυξήσεις τις επίσημες προβλέψεις σχετικά με την παραγωγικότητα της εργασίας και την οικονομική ανάπτυξη. Η Ιρλανδία αύξησε τον εθνικό κατώτατο μισθό κατά 30 λεπτά στα 9,55 EUR την ώρα, βάσει της εισήγησης της επιτροπής για τις χαμηλές αμοιβές, η οποία έλαβε επίσης υπόψη την ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας και τον αντίκτυπο στην απασχόληση.

³⁸ Eurofound (2018), Statutory minimum wages 2018.

Στην Ισπανία, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε το 2018 με νόμο (που συμφωνήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους) κατά 4% σε σύγκριση με το 2017. Μια περαιτέρω αύξηση της τάξης του 22,3% έως 900 EUR ανά μήνα θεσπίστηκε το 2019. Στην Κροατία, πέραν της αύξησης του επιπέδου του κατώτατου μισθού και της μείωσης των εισφορών ασφάλισης υγείας που καταβάλλονται από τους εργοδότες, ένας νέος κανονισμός ορίζει ότι τα επιπλέον εισοδήματα (από υπερωριακή εργασία, νυκτερινή εργασία ή εργασία σε περιόδους διακοπών) εξαιρούνται από τον ορισμό του κατώτατου μισθού. Η Λετονία θέσπισε αύξηση του κατώτατου μισθού από 380 EUR σε 430 EUR τον μήνα, από το 2018. Στην Ουγγαρία, ο κατώτατος μισθός αυξήθηκε κατά 8% σε 127.500 HUF (περίπου 407 EUR) και ο κατώτατος μισθός του ειδικευμένου εργατικού δυναμικού κατά 12% σε 138.000 HUF (περίπου 440 EUR) για το 2018. Στη Σλοβακία, από την 1η Ιανουαρίου 2019 ο κατώτατος μισθός θα αυξηθεί από 480 EUR σε 520 EUR. Η Τσεχική Δημοκρατία συνέχισε να αυξάνει τους κατώτατους μισθούς της το 2018 και το 2019 (από 12.200 σε 13.350 τσεχικές κορόνες (CZK), ήτοι από περίπου 476 σε 520 EUR). Στο Ηνωμένο Βασίλειο, τον Απρίλιο του 2018 αυξήθηκαν οι ελάχιστες αποδοχές διαβίωσης (σε 7,83 GBP/ώρα, ήτοι περίπου 6,9 EUR), καθώς και ο εθνικός κατώτατος μισθός για τους εργαζομένους νεαρής ηλικίας. Ο κατώτατος μισθός για νέους εργαζομένους αυξήθηκε επίσης στις Κάτω Χώρες, ενώ η Γερμανία θέσπισε κατώτατο μισθό για τους προσωρινά απασχολούμενους. Τέλος, η Βουλγαρία θέσπισε νόμο για την κύρωση της σύμβασης 131 της ΔΟΕ, με σκοπό την επίτευξη συναίνεσης με τους κοινωνικούς εταίρους για την ανάπτυξη διαφανούς μηχανισμού καθορισμού του κατώτατου μισθού.

3.2. Κατευθυντήρια γραμμή 6: Ενίσχυση της προσφοράς εργασίας και βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση, σε δεξιότητες και σε ικανότητες

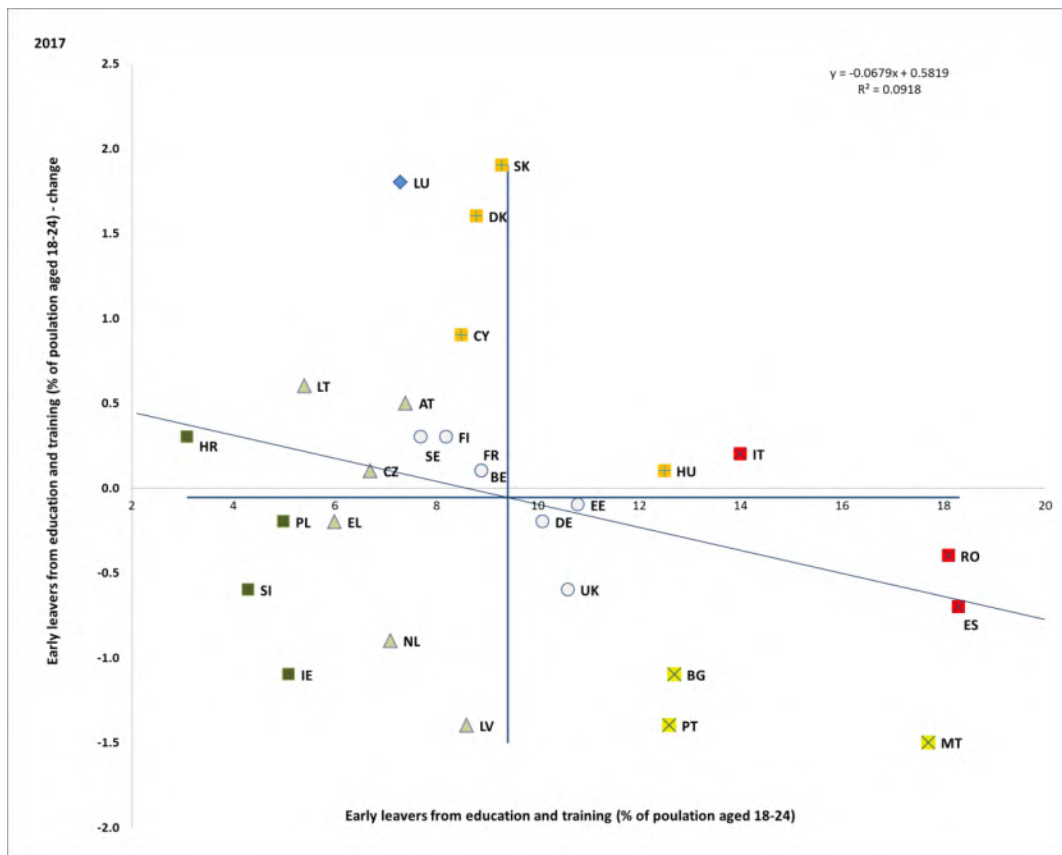
Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής για την απασχόληση αριθ. 6, στο πλαίσιο της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να δημιουργήσουν συνθήκες που προάγουν την προσφορά εργασίας, τις δεξιότητες και τις ικανότητες. Παρουσιάζονται οι δείκτες σχετικά με την ολοκλήρωση προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης, τα αποτελέσματα και τον αντίκτυπο στην ανάπτυξη δεξιοτήτων και την απασχολησιμότητα του εργατικού δυναμικού. Στην συνέχεια εξετάζονται οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας διαφόρων ομάδων που υποεκπροσωπούνται σε αυτή (π.χ. νέοι, εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, γυναίκες, άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και άτομα με αναπηρίες). Στην ενότητα 3.2.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που εφαρμόζουν τα κράτη μέλη στους τομείς αυτούς καθώς και στα μέτρα που απευθύνονται στις συγκεκριμένες ομάδες.

3.2.1. Βασικοί δείκτες

Το ποσοστό των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση συνέχισε να μειώνεται με την πάροδο των ετών, παρότι τελευταία επιβραδύνθηκε η πτωτική τάση, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Συνολικά, το μέσο ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου στην ΕΕ μειώθηκε από 14,7 % το 2008 σε 11,9 % το 2013 και σε 10,6 % το 2017. Η κατάσταση παρέμεινε σχεδόν σταθερή σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, όταν ο μέσος όρος της ΕΕ ήταν 10,7 %. Δεκαοκτώ κράτη μέλη έχουν επιτύχει την τιμή-στόχο της ΕΕ (<10 %), ενώ πολύ κοντά στην επίτευξή της βρίσκονται η Γερμανία (10,1 %), το Ηνωμένο Βασίλειο (10,6 %) και η Εσθονία (10,8 %). Το 2017 παρατηρείται κάποιος βαθμός σύγκλισης μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τις πρόσφατες τάσεις (διάγραμμα 16), με σημαντική μείωση των ποσοστών πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου (κατά περισσότερο από 1 εκατοστιαία μονάδα) στην Πορτογαλία, στη Μάλτα και στη Βουλγαρία (οι οποίες εμπίπτουν στο σύνολό τους στην κατηγορία «κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη»), αλλά και ορισμένες σημαντικές αυξήσεις στη Σλοβακία (+1,9 εκατοστιαίες μονάδες), στο Λουξεμβούργο (+1,8 εκατοστιαίες μονάδες) και στην Κύπρο (+1 εκατοστιαία μονάδα)³⁹. Σύμφωνα με την ταξινόμηση του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, παρότι διαπιστώνεται κάποια βελτίωση, η κατάσταση παραμένει «κρίσιμη» στην Ισπανία (18,3 %) και τη Ρουμανία (18,1 %), καθώς και στην Ιταλία (14 %), όπου το ποσοστό κατέγραψε ελαφρά αύξηση.

³⁹ Η Δανία σημείωσε επίσης αύξηση κατά 1,6 εκατοστιαίες μονάδες, η οποία θα πρέπει να ερμηνευτεί με προσοχή, καθώς οι σειρές παρουσιάζουν διακοπή το 2017 και το 2016 (βλ. επίσης παραρτήματα 1 και 2). Διακοπές στις σειρές επισημαίνονται επίσης για το Βέλγιο και τη Μάλτα για το έτος 2017.

Διάγραμμα 16: Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση (% του πληθυσμού ηλικίας 18-24 ετών) και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)

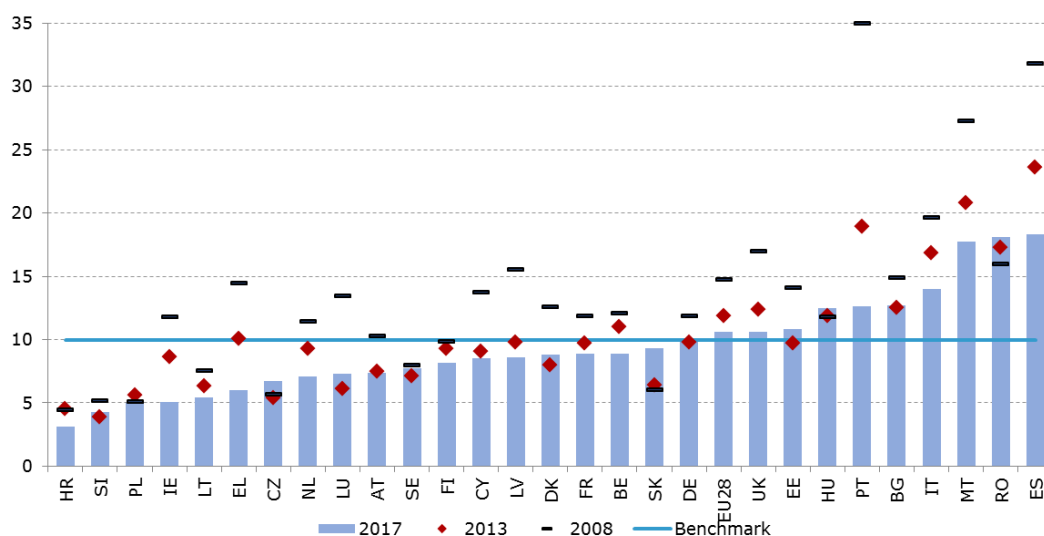


Πηγή: Eurostat. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Αξιοσημείωτες μακροπρόθεσμες βελτιώσεις καταγράφηκαν στα περισσότερα κράτη μέλη της ΕΕ, ιδίως σε εκείνα όπου προηγουμένως καταγράφονταν εξαιρετικά υψηλά ποσοστά ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο. Από το 2008 έως το 2017, τόσο η Ιρλανδία όσο και η Ελλάδα κατόρθωσαν να μειώσουν σημαντικά τα ποσοστά τους όσον αφορά την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, κατά 6,6 και 8,4 εκατοστιαίες μονάδες αντίστοιχα, και πλέον τα ποσοστά αυτά είναι πολύ χαμηλότερα από την τιμή-στόχο της ΕΕ.

Παράλληλα, η Ισπανία (18,3 %) και η Πορτογαλία (12,6 %) μείωσαν δραστικά τα ποσοστά τους όσον αφορά την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, κατά 13,4 και 22,3 εκατοστιαίες μονάδες αντίστοιχα από το 2008, αν και δεν έχουν επιτύχει ακόμη τον στόχο. Από τις χώρες με υψηλά ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, μόνο στη Ρουμανία δεν έχει παρατηρηθεί σημαντική αλλαγή με την πάροδο των ετών, ενώ στη Σλοβακία καταγράφηκε το 2017 σημαντική αύξηση 3,3 εκατοστιαίων μονάδων· ωστόσο, το σχετικό ποσοστό εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από τον πρωταρχικό στόχο της ΕΕ (διάγραμμα 17).

Διάγραμμα 17: Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση, 2008-2017 (%)



Πηγή: Eurostat, επιγραμμικός κωδικός δεδομένων: [edat_lfse_14].

Όσον αφορά τα ποσοστά ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς και μεταξύ των ατόμων που έχουν γεννηθεί στην ΕΕ και των ατόμων που δεν έχουν γεννηθεί στην ΕΕ. Ενώ το ποσοστό νέων γυναικών που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο το 2017 ανήλθε κατά μέσο όρο στο 8,9 % στην ΕΕ, το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ανήλθε στο 12,1 %. Αυτό το χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ιδιαίτερα ευρύ στη Δανία, στο Λουξεμβούργο, στην Ιταλία, στην Πορτογαλία, στη Μάλτα, στην Εσθονία, στη Λετονία και στην Ισπανία (άνω των 5 εκατοστιαίων μονάδων), ενώ η Βουλγαρία, η Ουγγαρία και η Σλοβακία είναι τα μόνα κράτη μέλη στα οποία τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου είναι χαμηλότερα για τους άνδρες σε σύγκριση με τις γυναίκες. Παράλληλα, τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου είναι πολύ υψηλότερα στους μαθητές που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ απ' ό,τι στους γηγενείς μαθητές. Το 2017 ο μέσος όρος της ΕΕ μεταξύ των γηγενών ήταν 9,6 %· ωστόσο, για όσους γεννήθηκαν στο εξωτερικό το ποσοστό ήταν διπλάσιο.

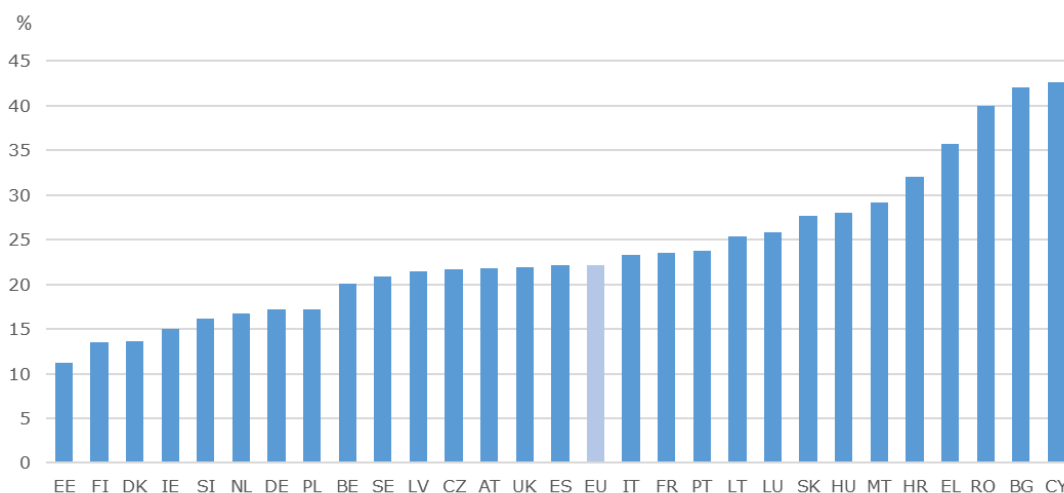
Τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου για μαθητές που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι ιδιαίτερα χαμηλά στην Ιρλανδία, στο Λουξεμβούργο και στις Κάτω Χώρες –και στις τρεις αυτές χώρες τα ποσοστά είναι πολύ χαμηλότερα από το κριτήριο αναφοράς του 10 % σε επίπεδο ΕΕ– ενώ είναι εξαιρετικά υψηλά στην Ισπανία (31,9 %) και στην Ιταλία (30,1 %).

Έπειτα από αρκετά έτη σταθερής προόδου, το ποσοστό των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις⁴⁰ σε βασικές δεξιότητες μεταξύ των ατόμων ηλικίας 15 ετών βρίσκεται σε ανοδική πορεία. Από το Πρόγραμμα Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (PISA) του ΟΟΣΑ για το 2015 προκύπτει ότι το ποσοστό των μαθητών των οποίων οι επιδόσεις είναι χαμηλότερες από το βασικό επίπεδο ανέρχεται κατά μέσο όρο περίπου στο 20 % στην ΕΕ, με ποσοστά 19,7 % στην κατανόηση κειμένου, 22,2 % στα μαθηματικά και 20,6 % στις φυσικές επιστήμες. Σε σύγκριση με τον προηγούμενο γύρο PISA το 2012⁴¹, η κατάσταση έχει επιδεινωθεί και στους τρεις τομείς: κατά 1,9 εκατοστιαίες μονάδες στην κατανόηση κειμένου, κατά 0,1 εκατοστιαίες μονάδες στα μαθηματικά και κατά 4 εκατοστιαίες μονάδες στις φυσικές επιστήμες. Τα άτομα με χαμηλές επιδόσεις χρήζουν πρόσθετης υποστήριξης διότι μπορεί να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας και κοινωνικού αποκλεισμού μελλοντικά στη ζωή τους. Το 2015 το ποσοστό των μαθητών με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά στην ΕΕ ήταν 22,2 %, με εντυπωσιακές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Στην Εσθονία, τη Φινλανδία, τη Δανία και την Ιρλανδία το ποσοστό των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά ήταν χαμηλότερο από 15 %, ενώ στην Κύπρο, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ελλάδα και την Κροατία, ποσοστό άνω του 30 % των μαθητών δεν κατόρθωσαν να αποκτήσουν βασικό επίπεδο επάρκειας στα μαθηματικά (διάγραμμα 18).

⁴⁰ Το PISA ορίζει ως «άτομα με χαμηλές επιδόσεις» τους μαθητές ηλικίας 15 ετών των οποίων οι επιδόσεις στις βασικές δεξιότητες είναι χαμηλότερες από το βασικό επίπεδο επάρκειας που απαιτείται για την πλήρη συμμετοχή στη σύγχρονη κοινωνία (δηλ. το επίπεδο 2).

⁴¹ Η έρευνα του Προγράμματος Διεθνούς Αξιολόγησης Μαθητών (PISA) του ΟΟΣΑ σχετικά με τις βασικές ικανότητες ατόμων ηλικίας 15 ετών διεξάγεται κάθε τρία έτη.

Διάγραμμα 18: Ποσοστό μαθητών με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά, 2015

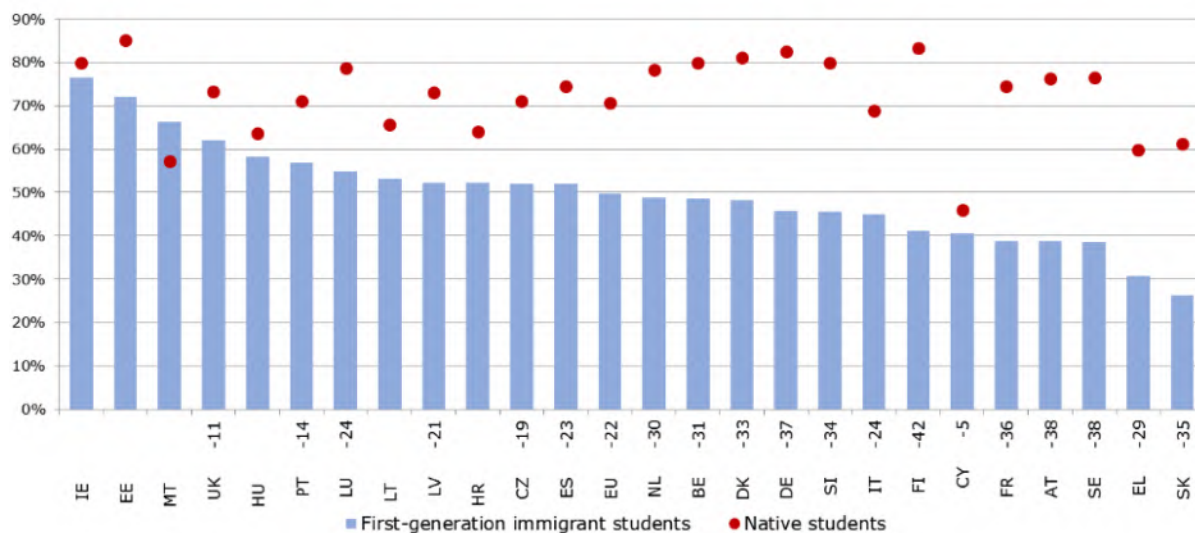


Πηγή: ΟΟΣΑ. Σημείωση: οι χώρες κατατάσσονται κατά σειρά από το χαμηλότερο προς το υψηλότερο ποσοστό ατόμων με χαμηλές επιδόσεις στα μαθηματικά. Υπολογισμός σταθμισμένου μέσου όρου της ΕΕ από τη ΓΔ ΕΑΕ.

Τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα επηρεάζονται σε μεγάλο βαθμό από την κοινωνικοοικονομική κατάσταση των μαθητών και την προέλευσή τους από οικογένειες μεταναστών. Οι μαθητές που βρίσκονται σε χαμηλότερη κοινωνικοοικονομική κατάσταση ή προέρχονται από οικογένειες μεταναστών υπερεκπροσωπούνται στην ομάδα των ατόμων με χαμηλές επιδόσεις και δυσκολεύονται να αποκτήσουν βασική επάρκεια και στους τρεις τομείς. Από μια προσεκτικότερη εξέταση των μαθητών που απέκτησαν το βασικό επίπεδο επάρκειας και στους τρεις τομείς, παρά τις δυσμενείς συνθήκες προκύπτει ότι το χάσμα επιδόσεων μεταξύ γηγενών μαθητών και μαθητών που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό ανέρχεται κατά μέσο όρο σε 23 εκατοστιαίες μονάδες στην ΕΕ· οι γηγενείς μαθητές μάλιστα έχουν καλύτερες επιδόσεις σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Μάλτα (όπως φαίνεται στο διάγραμμα 19). Πολύ σημαντικές διαφορές καταγράφονται στη Φινλανδία, τη Σουηδία, την Αυστρία, τη Γερμανία και τη Γαλλία (μεταξύ 35 και 40 εκατοστιαίων μονάδων), ενώ το χάσμα επιδόσεων είναι χαμηλότερο από 15 εκατοστιαίες μονάδες στην Κύπρο, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Πορτογαλία. Τα χαμηλά εκπαιδευτικά αποτελέσματα και οι ανισότητες που συνδέονται με το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο αποτελούν σημαντικά εμπόδια στη βελτίωση του ανθρώπινου κεφαλαίου, με πιθανές αρνητικές συνέπειες για τα επίπεδα δεξιοτήτων.

Η ένταξη των Ρομά στην εκπαίδευση εξακολουθεί να παρουσιάζει δυσκολίες λόγω αρκετών παραγόντων όπως, μεταξύ άλλων, ο σχολικός διαχωρισμός, οι μέθοδοι διδασκαλίας που δημιουργούν αποκλεισμούς, οι φραγμοί που προκαλεί η ακραία φτώχεια ή ο στεγαστικός διαχωρισμός. Παρά τις προσπάθειες που καταβάλλονται για την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής και τη μείωση της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές δυσκολίες όσον αφορά την προώθηση εθνοτικά μεικτών σχολείων και μέτρων για την εξάλειψη του διαχωρισμού. Πρέπει επίσης να σημειωθεί ότι σημαντικός αριθμός παιδιών Ρομά στην Ουγγαρία, τη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και τη Σλοβακική Δημοκρατία ζουν σε συνθήκες βαθιάς φτώχειας, χωρίς πρόσβαση σε βασικές υπηρεσίες κοινής ωφέλειας.

Διάγραμμα 19: Ποσοστό μαθητών που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών και αποκτούν βασική επάρκεια, 2015

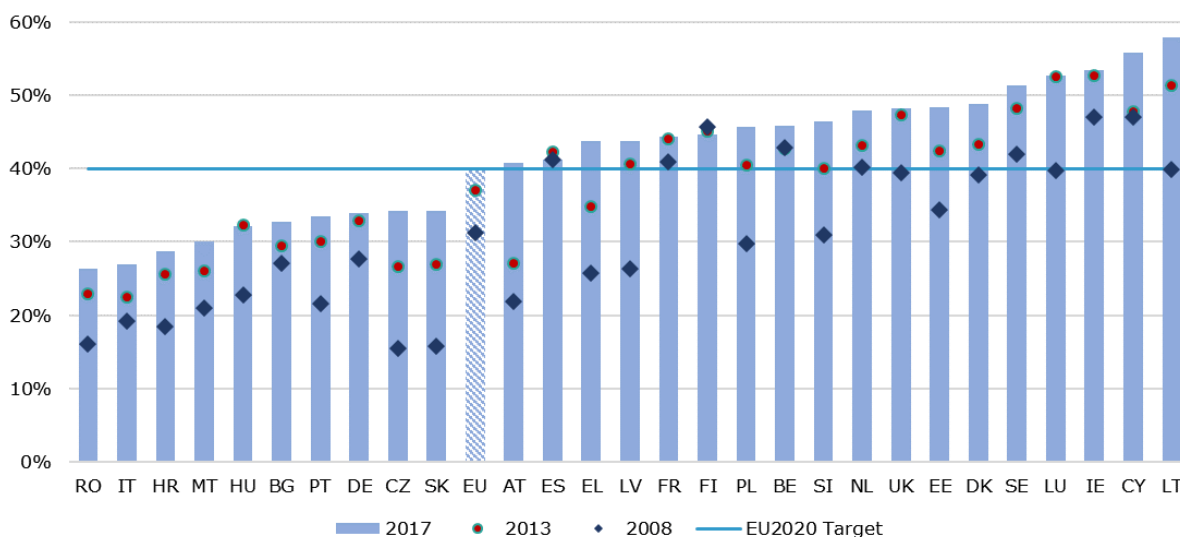


Πηγή: ΟΟΣΑ (2018): Η ανθεκτικότητα των μαθητών από οικογένειες μεταναστών: Factors that Shape Well-Being, διάγραμμα 3.7

Σημειώσεις: Σημαντικές από στατιστική άποψη διαφορές παρουσιάζονται δίπλα στο όνομα της χώρας/οικονομίας. Παρουσιάζονται μόνο χώρες με έγκυρες τιμές για μαθητές μετανάστες. Για τον μέσο όρο της ΕΕ, ο αριθμός αυτός αφορά μόνο το υποσύνολο χωρών/οικονομιών με έγκυρες πληροφορίες και για τις δύο ομάδες μαθητών. Οι μαθητές που αποκτούν βασική ακαδημαϊκή επάρκεια είναι μαθητές που αποκτούν τουλάχιστον επάρκεια PISA επιπέδου 2 και στα τρία βασικά αντικείμενα του PISA – μαθηματικά, κατανόηση κειμένου και φυσικές επιστήμες. Οι χώρες και οι οικονομίες κατατάσσονται κατά φθίνουσα σειρά ως προς το ποσοστό των μαθητών που είναι μετανάστες πρώτης γενιάς και αποκτούν βασικό επίπεδο επάρκειας στους βασικούς τομείς του PISA.

Το ποσοστό των ατόμων ηλικίας 30-34 ετών που ολοκληρώνουν με επιτυχία την τριτοβάθμια εκπαίδευση συνεχίζει να αυξάνεται στην ΕΕ και ο πρωταρχικός στόχος του 40 % έχει σχεδόν επιτευχθεί. Στην ΕΕ, το 39,9 % του πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών κατείχε το 2017 πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστό το οποίο οφείλεται στη σταδιακή αύξηση που έχει σημειωθεί κατά τα τελευταία έτη. Μεταξύ των ετών 2013 και 2017, το ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξήθηκε στα περισσότερα κράτη μέλη. Μόνο στην Ισπανία (-1.1 εκατοστιαίες μονάδες) και, σε μικρότερο βαθμό, στη Φινλανδία (-0.5 εκατοστιαίες μονάδες) και την Ουγγαρία (-0.2 εκατοστιαίες μονάδες), μειώθηκε κατά την ίδια περίοδο το ποσοστό του πληθυσμού με τριτοβάθμια προσόντα. Αντιθέτως, στη Σλοβακία, την Ελλάδα και την Τσεχική Δημοκρατία καταγράφηκε αξιοσημείωτη αύξηση κατά 7,4, 6,5 και 6 εκατοστιαίες μονάδες αντίστοιχα. Από τις χώρες στις οποίες τα ποσοστά ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι κάτω του 40 %, μόνο η Ρουμανία, η Ιταλία και η Κροατία δεν έχουν επιτύχει επίπεδα της τάξης του 30 % (διάγραμμα 20). Συνολικά, τα 15 από τα 28 κράτη μέλη πέτυχαν τους σχετικούς εθνικούς στόχους τους το 2017.

Διάγραμμα 20: Ολοκλήρωση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, 2008, 2013, 2017 και στόχος της στρατηγικής «Ευρώπη 2020»

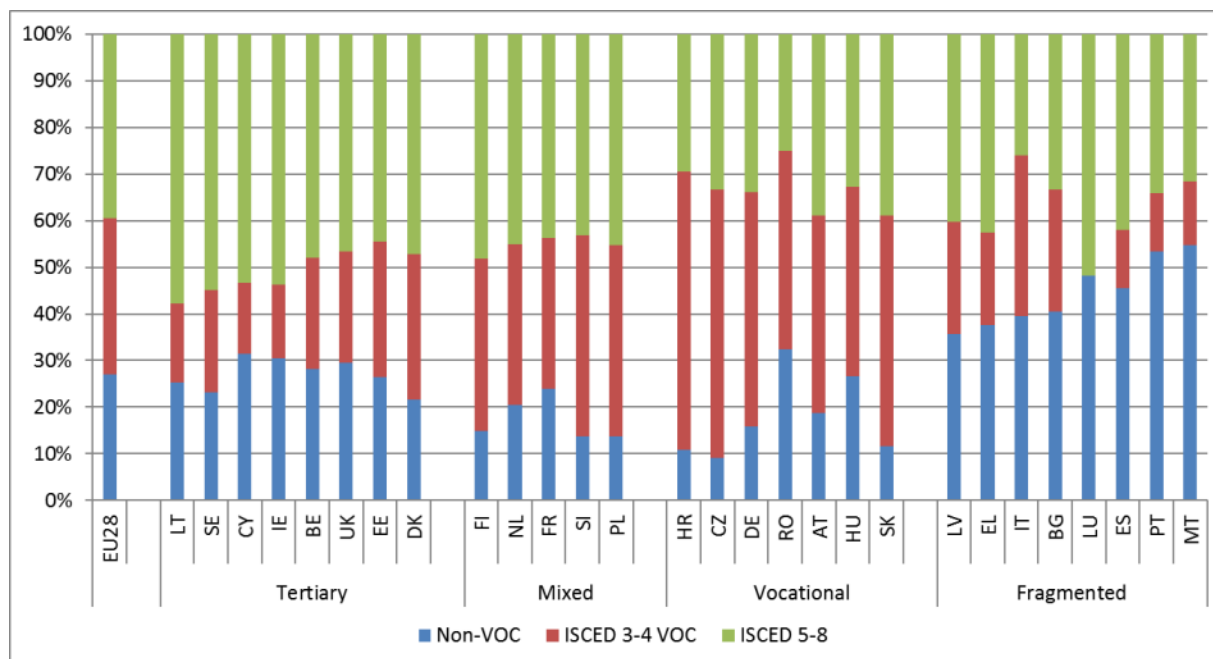


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ [edat_ifse_03]. Οι δείκτες καλύπτουν το ποσοστό του συνολικού πληθυσμού ηλικίας 30-34 ετών που έχει ολοκληρώσει με επιτυχία την τριτοβάθμια εκπαίδευση (ISCED 5-8). Διακοπή στη σειρά το 2014 λόγω της νέας ταξινόμησης ISCED. Τα στοιχεία του 2017 για το LU είναι αναξιόπιστα λόγω του μικρού μεγέθους του δείγματος.

Οι γυναίκες εμφανίζουν υψηλότερο ποσοστό ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε σύγκριση με τους άνδρες και υπάρχουν σημαντικά κενά μεταξύ των γηγενών και των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός της ΕΕ. Το 2017 ποσοστό 44,9 % των γυναικών 30-34 ετών κατείχαν τίτλο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, έναντι ποσοστού 34,9 % των ανδρών. Το χάσμα αυτό αυξήθηκε τα τελευταία 15 χρόνια και είναι ιδιαίτερα σημαντικό στη Λετονία, τη Λιθουανία και τη Σλοβενία, όπου το ποσοστό των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι κατά περισσότερες από 20 εκατοστιαίες μονάδες υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Παράλληλα, σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη, το ποσοστό των ατόμων που έχουν γεννηθεί στη χώρα ή εντός της ΕΕ είναι υψηλότερο από το ποσοστό των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ. Κατά μέσο όρο, το χάσμα αυτό αντιστοιχεί σε περίπου 5,5 εκατοστιαίες μονάδες και αποτελεί ένδειξη των συνεχιζόμενων προκλήσεων όσον αφορά την ισότητα, την πρόσβαση και την κοινωνική διάσταση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Περίπου το ένα τρίτο των νέων ενηλίκων στην ΕΕ κατέχουν τίτλο επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Το 2016 ποσοστό 33 % των νέων ενηλίκων της ηλικιακής ομάδας 30-34 ετών απέκτησαν τίτλο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης επαγγελματικού προσανατολισμού. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 21, το ποσοστό αυτό υπερέβη το 40 % σε χώρες όπως η Σλοβακία, η Ουγγαρία, η Αυστρία, η Ρουμανία, η Γερμανία, η Τσεχική Δημοκρατία και η Κροατία, των οποίων το μοντέλο μετάβασης από την εκπαίδευση στην απασχόληση είναι βαθιά ριζωμένο στο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης. Αντιθέτως, το ποσοστό αυτό ήταν συγκριτικά χαμηλότερο (κάτω του 20 %) σε χώρες των οποίων το μοντέλο επικεντρώνεται περισσότερο γύρω από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (π.χ. Λιθουανία, Σουηδία, Κύπρος και Ιρλανδία) ή στις οποίες η διάδοση τίτλων που έχουν άμεση συνάφεια με την αγορά εργασίας είναι συνολικά χαμηλότερη συγκριτικά (π.χ. Μάλτα, Πορτογαλία, Ισπανία, Λουξεμβούργο και Ελλάδα).

Διάγραμμα 21: Από την εκπαίδευση στην απασχόληση: διαδρομές και συστήματα μετάβασης, 2016



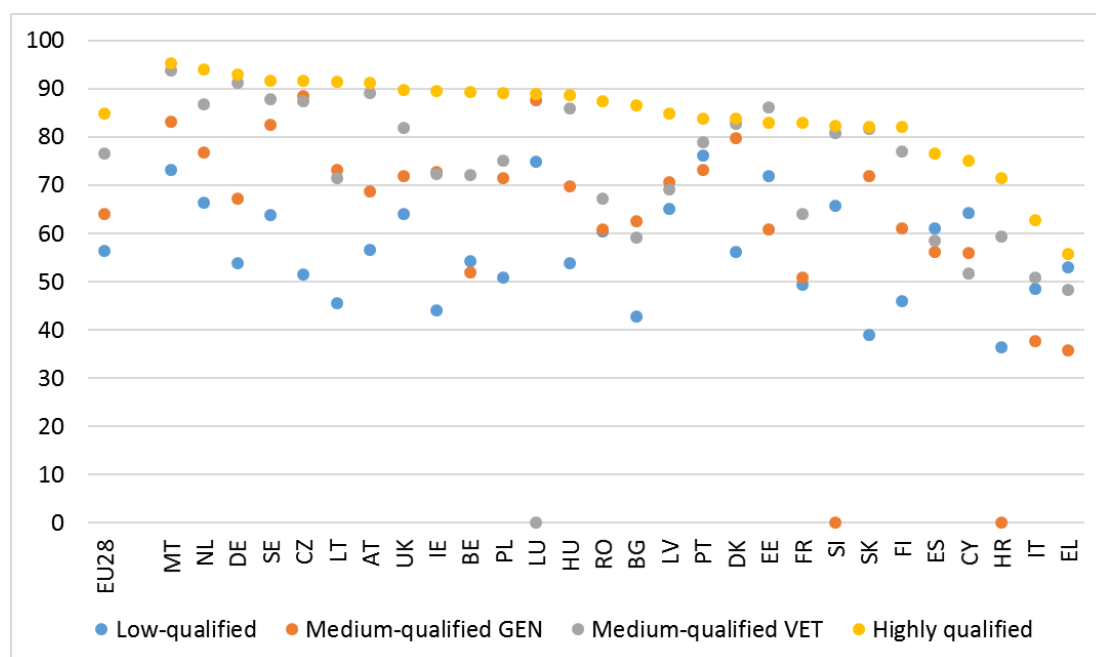
Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Επιγραμμικός κωδικός δεδομένων: [lfso_16feduc].

Σημείωση: Στους τίτλους μη επαγγελματικών σπουδών περιλαμβάνονται οι τίτλοι επιπέδου ISCED 0-2 ή οι τίτλοι μέσου επιπέδου (ISCED 3-4) γενικού προσανατολισμού· οι τίτλοι ISCED 3-4 VOC είναι τίτλοι μέσου επιπέδου (ISCED 3-4) με επαγγελματικό προσανατολισμό· το επίπεδο ISCED 5-8 περιλαμβάνει τίτλους ακαδημαϊκών σπουδών υψηλού επιπέδου.

Δεν έχουν όλοι ίσες ευκαιρίες να αποκτήσουν τις δεξιότητες και τους τίτλους που έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. Σε ορισμένες χώρες, ποσοστό άνω του 50 % των νέων ηλικίας 30-34 ετών αναφέρουν ότι δεν έχουν τίτλο –επαγγελματικής ή ακαδημαϊκής– εκπαίδευσης που να συνδέεται σαφώς με την αγορά εργασίας. Αυτό έχει αντίκτυπο στην ένταξη στην αγορά εργασίας. Για παράδειγμα (όπως φαίνεται στο διάγραμμα 22), ενώ τα άτομα που κατέχουν τίτλους ΕΕΚ και τίτλους σπουδών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης επιτυγχάνουν ποσοστά απασχόλησης περίπου ή πάνω από 80 %, ποσοστό κάτω του 70 % των ατόμων που κατέχουν πτυχίο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης γενικού προσανατολισμού εργάζονται μετά την ηλικία των 25 ετών. Τα άτομα που δεν κατέχουν πτυχίο ανώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης βρίσκονται σε ακόμη μειονεκτικότερη θέση, καθώς ποσοστό κάτω του 60 % των ατόμων αυτών εργάζονται μετά την ηλικία των 25 ετών.

Η κατοχή τίτλων –ακαδημαϊκής ή επαγγελματικής– εκπαίδευσης που ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας αποκτά ολοένα μεγαλύτερη σημασία για την προσαρμογή σε μια ταχέως μεταβαλλόμενη οικονομία και την κάλυψη της ζήτησης για υψηλή ειδίκευση. Το 2017 το ποσοστό απασχόλησης των νέων αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ήταν 84,9 %, ήτοι υψηλότερο κατά 0,9 εκατοστιαίες μονάδες από το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των οικονομικά ενεργών ενηλίκων με το ίδιο μορφωτικό επίπεδο. Σε ελάχιστα μόνο κράτη μέλη (Ιταλία, Ελλάδα, Κροατία, Κύπρος, Σλοβενία και Ισπανία), οι νέοι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης εξακολουθούν να βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, αν και η κατάσταση έχει βελτιωθεί στο σύνολο των χωρών αυτών, με εξαίρεση την Κροατία. Σε κοντινή απόσταση, το ποσοστό απασχόλησης νέων αποφοίτων με τίτλο επαγγελματικής εκπαίδευσης μέσου επιπέδου ανήλθε στο 76,6 %, υψηλότερο κατά 5,7 εκατοστιαίες μονάδες από το συνολικό ποσοστό απασχόλησης των οικονομικά ενεργών ενηλίκων μεσαίου μορφωτικού επιπέδου, στοιχείο που καταδεικνύει ότι οι νέοι απόφοιτοι ΕΕΚ έχουν ένα μικρό προβάδισμα στον τομέα της απασχόλησης. Στον αντίποδα, το ποσοστό απασχόλησης για άτομα που κατέχουν μόνο τίτλο γενικής εκπαίδευσης μέσου επιπέδου ανήλθε σε 64,1 %. Οι νέοι ενήλικες που κατείχαν μόνο τίτλο εκπαίδευσης χαμηλού επιπέδου βρίσκονταν σε ακόμη μειονεκτικότερη θέση στην αγορά εργασίας, με το ποσοστό απασχόλησής τους να ανέρχεται το 2017 σε 56,4 %.

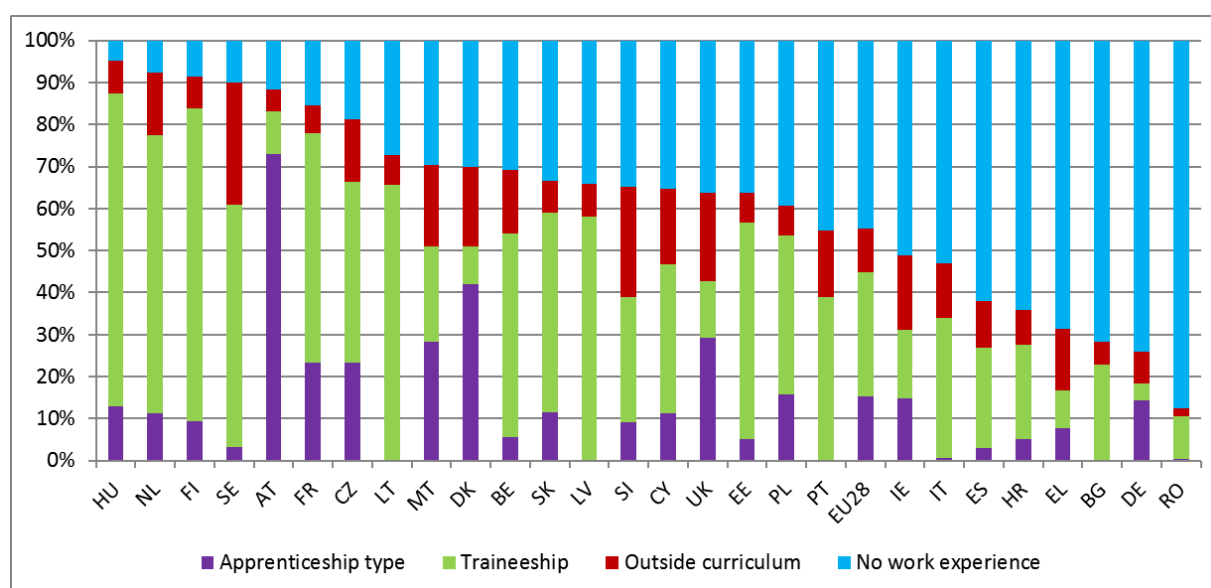
Διάγραμμα 22: Ποσοστό απασχόλησης νέων αποφοίτων ανά μορφωτικό επίπεδο, 2017



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Σημείωση: νέοι ενήλικες ηλικίας 20-34 ετών. Στα στοιχεία για τα άτομα με χαμηλά προσόντα περιλαμβάνονται όλοι οι νέοι ενήλικες που δεν φοιτούν στην εκπαίδευση ή την κατάρτιση, ανεξάρτητα από το διάστημα που έχει παρέλθει από την ολοκλήρωση της εκπαίδευσής τους. Στα στοιχεία για τα άτομα με προσόντα μεσαίου ή υψηλού επιπέδου περιλαμβάνονται μόνο άτομα που αποφοίτησαν 1-3 έτη πριν από την έρευνα.

Ένας τρόπος για τη βελτίωση των επιδόσεων των νέων στην αγορά εργασίας είναι η παροχή ευκαιριών έκθεσης σε πραγματικά εργασιακά περιβάλλοντα – είτε μέσω της μάθησης στον χώρο εργασίας εταιρειών είτε μέσω μαθητειών σχετικών με το πρόγραμμα σπουδών τους. Τα άτομα που αποκτούν πείρα αυτού του είδους κατά τη διάρκεια των σπουδών τους είναι σε θέση να βρουν ευκολότερα εργασία και μπορεί ακόμη να έχουν και τη δυνατότητα να υποβάλουν αίτηση για θέσεις εργασίας υψηλότερου επιπέδου. Ωστόσο, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 23, ποσοστό κάτω του 50 % των ατόμων που κατέχουν τίτλο EEK αναφέρουν ότι απέκτησαν τέτοιου είδους πείρα κατά τη διάρκεια των σπουδών τους. Ακόμη μικρότερο είναι το ποσοστό των ατόμων που έχουν σημαντικότερη εμπειρία μάθησης στον χώρο εργασίας μέσω μαθητείας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των μαθητών EEK που έχουν πρόσβαση σε μάθηση στον χώρο εργασίας (άνω του 90 %) εντοπίζεται στην Ουγγαρία, τις Κάτω Χώρες, τη Φινλανδία και τη Σουηδία.

Διάγραμμα 23: Πρόσβαση σε μάθηση στον χώρο εργασίας και σε προγράμματα μαθητείας στο πλαίσιο της EEK, 2016



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Επιγραφμικός κωδικός δεδομένων: [Ifso_16educ]. Σημειώσεις: νέοι ενήλικες ηλικίας 15-34 ετών με τίτλο επαγγελματικής ανώτερης δευτεροβάθμιας ή μεταδευτεροβάθμιας μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Δεν διατίθενται στοιχεία για το Λουξεμβούργο. Δεν διατίθενται στοιχεία για τη «Μαθητεία» στη Βουλγαρία, στη Λετονία, στη Λιθουανία και στην Πορτογαλία. Τα στοιχεία για τη Γερμανία ενδέχεται να μην είναι αντιπροσωπευτικά λόγω μεγάλου αριθμού μη απαντήσεων.

Οι ενήλικες με χαμηλά προσόντα βρίσκονται επίσης συχνά σε εξαιρετικά μειονεκτική θέση στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους ενήλικες που παρέμειναν στην εκπαίδευση για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα. Στην ΕΕ, ο λόγος του αριθμού των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα προς τον αριθμό των θέσεων εργασίας που απαιτούν χαμηλό επίπεδο προσόντων είναι, κατά μέσο όρο, τρεις προς μία (πίνακας 2). Με άλλα λόγια, ο αριθμός των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα είναι τριπλάσιος του αριθμού των θέσεων εργασίας που απαιτούν χαμηλό μόνο επίπεδο προσόντων. Φαίνεται ότι το ζήτημα αυτό είναι πιεστικότερο σε χώρες όπως η Μάλτα, η Πορτογαλία, η Ελλάδα, η Ιταλία και η Ισπανία, όπου ο λόγος είναι υψηλότερος από 4. Αυτό μπορεί να οδηγήσει εντέλει σε αποδυνάμωση της παραμονής στην αγορά εργασίας, αύξηση των ποσοστών επισφαλούς εργασίας, υψηλή ανεργία και κίνδυνο συνολικής απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας.

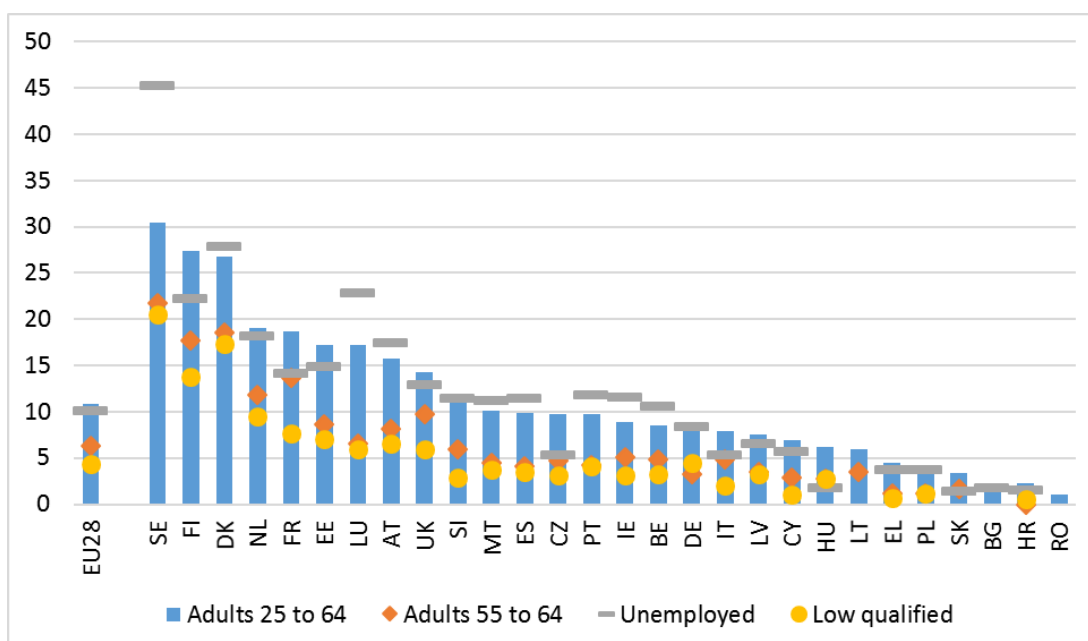
Πίνακας 2: Αριθμός ενηλίκων με χαμηλά προσόντα και αριθμός θέσεων εργασίας χαμηλών προσόντων στην ΕΕ.

	Σύνολο ενηλίκων ηλικίας 25-64 ετών με χαμηλά προσόντα (χιλιάδες)	Σύνολο θέσεων εργασίας στοιχειωδών προσόντων (χιλιάδες)	Λόγος
ΕΕ28	61.353,0	20.210,6	3,0
Μάλτα	125,8	17,6	7,1
Πορτογαλία	2.897,3	490,0	5,9
Ελλάδα	1.583,2	268,0	5,9
Ιταλία	12.834,9	2.517,8	5,1
Ισπανία	10.654,1	2.409,0	4,4
Σουηδία	751,0	231,1	3,2
Ρουμανία	2.417,4	776,4	3,1
Βέλγιο	1.386,0	449,6	3,1
Κροατία	366,5	119,4	3,1
Γαλλία	7.200,6	2.692,9	2,7
Λουξεμβούργο	64,8	24,6	2,6
Κάτω Χώρες	1.902,2	742,0	2,6
Ηνωμένο Βασίλειο	6.744,3	2.641,3	2,6
Ιρλανδία	443,0	176,3	2,5
Φινλανδία	329,0	148,3	2,2
Αυστρία	728,4	337,3	2,2
Σλοβενία	140,7	67,5	2,1
Βουλγαρία	677,2	333,0	2,0
Γερμανία	6.116,8	3.154,2	1,9
Ουγγαρία	857,9	460,4	1,9
Δανία	527,3	302,3	1,7
Κύπρος	88,1	53,5	1,6
Εσθονία	80,4	51,5	1,6
Πολωνία	1.617,0	1.041,6	1,6
Τσεχική Δημοκρατία	367,2	266,3	1,4
Σλοβακία	272,2	217,3	1,3
Λετονία	100,7	106,7	0,9
Λιθουανία	79,4	115,1	0,7

Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ, 2017.

Τα άτομα χαμηλής ειδικεύσης και τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες. Το 2017 το ποσοστό συμμετοχής ατόμων χαμηλών προσόντων και ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες στην ΕΕ ήταν υποδιπλάσιο του συνολικού ποσοστού συμμετοχής, το οποίο ανήλθε στο 10,9 % (διάγραμμα 24). Ακόμη και οι άνεργοι, που θα έπρεπε να αποτελούν ιδιαίτερα σημαντική ομάδα-στόχο για την απόκτηση νέων δεξιοτήτων, είναι λιγότερο πιθανό να συμμετάσχουν σε προγράμματα μάθησης σε σύγκριση με έναν μέσο υπάλληλο. Η τάση αυτή είναι επίσης εμφανής σε χώρες στις οποίες η συνολική συμμετοχή σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες προσεγγίζει ή υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ.

Διάγραμμα 24: Συμμετοχή σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες ανά δημογραφική ομάδα

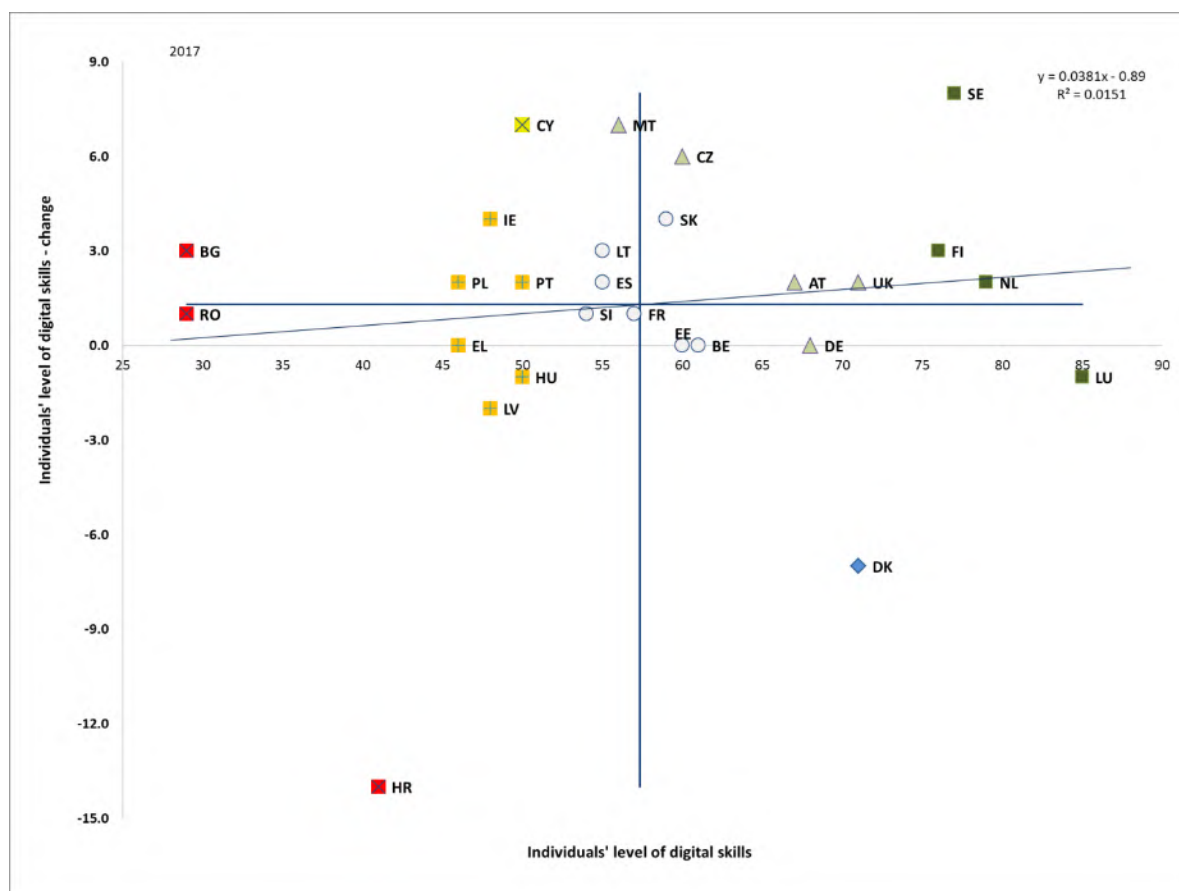


Πηγή: ΕΕ, ΕΕΔ, 2017

Το επίπεδο των ψηφιακών δεξιοτήτων δεν ακολουθεί ταχεία ανοδική πορεία και το συνεχιζόμενο χάσμα μεταξύ ατόμων με υψηλές επιδόσεις και ατόμων με χαμηλές επιδόσεις αποτελεί ένδειξη μιας ψηφιακής Ευρώπης δύο ταχυτήτων. Κατά μέσο όρο στην ΕΕ – ποσοστό 57% του πληθυσμού ηλικίας 16-64 ετών διαθέτε τουλάχιστον βασικές ψηφιακές δεξιότητες το 2017. Το χαμηλό επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων ενδέχεται να έχει επιπτώσεις στην παραγωγικότητα και στο αναπτυξιακό δυναμικό, καθώς και στον κοινωνικό αποκλεισμό σημαντικού τμήματος του πληθυσμού, λαμβανομένων υπόψη των μεταβαλλόμενων τρόπων αποτελεσματικής παροχής υπηρεσιών και του αντίκτυπου της τεχνολογίας στον κόσμο της εργασίας.

Το επίπεδο είναι ιδιαίτερα χαμηλό στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Κροατία («κρίσιμη κατάσταση»). Σε άλλες έξι χώρες (Ελλάδα, Πολωνία, Πορτογαλία, Λετονία, Ιρλανδία και Ουγγαρία, οι οποίες εμπίπτουν στο σύνολό τους στην κατηγορία «να δοθεί προσοχή»), το επίπεδο είναι συγκριτικά υψηλότερο (περίπου 50 %), αλλά εξακολουθεί να είναι χαμηλό σε σύγκριση με τον μέσο όρο. Οι βέλτιστες επιδόσεις διαπιστώνονται στο Λουξεμβούργο, τις Κάτω Χώρες, τη Σουηδία και τη Φινλανδία, όπου τα σχετικά ποσοστά υπερβαίνουν το 75 %.

Διάγραμμα 25: Ποσοστό πληθυσμού με βασικό ή άνω του βασικού επίπεδο γενικών ψηφιακών δεξιοτήτων και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα. Δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για την Ιταλία.

Η παροχή καθοδήγησης σχετικά με τις ευκαιρίες μάθησης μπορεί να τονώσει αποτελεσματικά τη ζήτηση σε ατομικό επίπεδο και τη συμμετοχή στη μάθηση. Στο πλαίσιο συγκριτικής αξιολόγησης για τις δεξιότητες και τη μάθηση των ενηλίκων⁴², η παροχή καθοδήγησης σχετικά με ευκαιρίες μάθησης προσδιορίστηκε ως βασικός μοχλός πολιτικής για την ενθάρρυνση της συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία (του 2016) σχετικά με την πρόσβαση σε υπηρεσίες καθοδήγησης για την εκπαίδευση⁴³, τα οποία προέρχονται από την έρευνα για την εκπαίδευση ενηλίκων, υφίσταται ισχυρή θετική σχέση μεταξύ του ποσοστού των ενηλίκων (ηλικίας 25-64 ετών) που λαμβάνουν καθοδήγηση και του ποσοστού των ενηλίκων που συμμετέχουν εντέλει σε προγράμματα μάθησης⁴⁴. Παρότι οι δημόσιες υπηρεσίες καθοδήγησης αποτελούν κοινό εργαλείο πολιτικής στα περισσότερα κράτη μέλη, η κάλυψή τους όσον αφορά την προσέγγιση διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 26, το 2016 το ποσοστό των ενηλίκων που έλαβαν δωρεάν πληροφορίες ή συμβουλές σχετικά με ευκαιρίες μάθησης από ιδρύματα ή οργανισμούς κατά τη διάρκεια των 12 τελευταίων μηνών κυμάνθηκε από 1,5 % στη Ρουμανία μέχρι σχεδόν 56 % στη Σουηδία (μέσος όρος ΕΕ: 24,3 %).

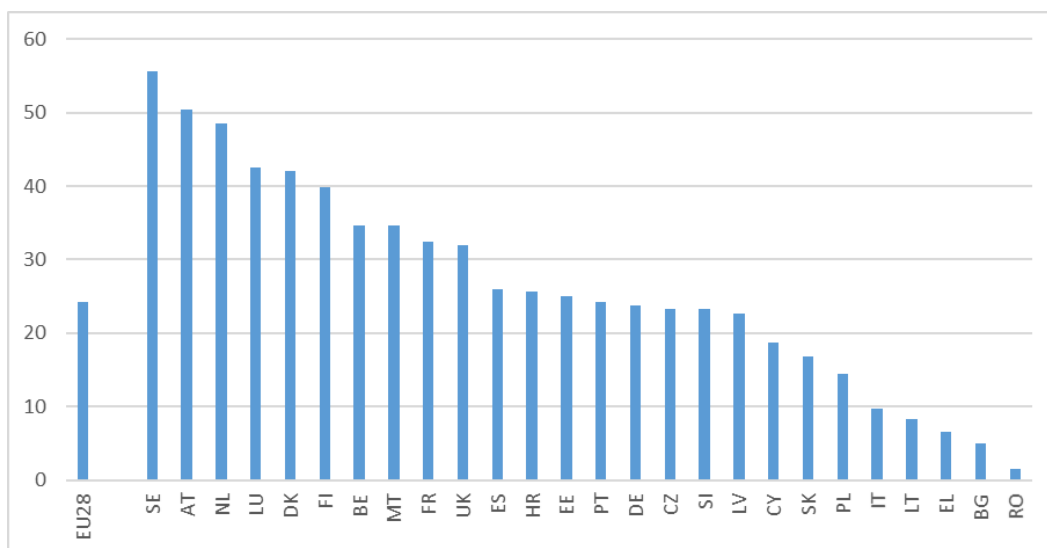
⁴² Η ΓΔ EMPL συνεργάστηκε με τα κράτη μέλη (σε διαβούλευση με τη ΓΔ EAC) για την ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου πλαισίου συγκριτικής αξιολόγησης των δεξιοτήτων των ενηλίκων και των συστημάτων μάθησης για ενήλικες μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Το πλαίσιο βασίζεται σε μια προσέγγιση τριών βημάτων που εγκρίθηκε από την EMCO και τη SPC τον Ιούνιο του 2017. Στο πρώτο στάδιο συζητούνται ευρείες βασικές προκλήσεις στον τομέα των δεξιοτήτων και της μάθησης ενηλίκων και προσδιορίζεται ένα σύνολο δεικτών αποτελεσμάτων υψηλού επιπέδου (ποσοστά απασχόλησης, παραγωγικότητα και αναντιστοιχία δεξιοτήτων). Στο δεύτερο στάδιο προσδιορίζεται ένα σύνολο δεικτών επιδόσεων, μεταξύ των οποίων το ποσοστό ενηλίκων με μεσαίου και υψηλού επιπέδου δεξιότητες, η συμμετοχή ενηλίκων στη μάθηση, οι ψηφιακές δεξιότητες και το ποσοστό των θέσεων εργασίας που απαιτούν μεσαίου και υψηλού επιπέδου δεξιότητες. Στο τρίτο στάδιο ακολουθείται θεματική προσέγγιση για τον προσδιορισμό βασικών μοχλών πολιτικής οι οποίοι μπορούν να βελτιώσουν αποτελεσματικά τις επιδόσεις των συστημάτων δεξιοτήτων και εκπαίδευσης ενηλίκων: παροχή καθοδήγησης σχετικά με ευκαιρίες μάθησης· πρωτοβουλίες για την εξασφάλιση της συμμετοχής μειονεκτουσών ομάδων στη μάθηση, όπως οι άνεργοι και τα άτομα με χαμηλά προσόντα· και μέτρα για την παροχή στήριξης/κινήτρων σε επιχειρήσεις όσον αφορά την κατάρτιση του προσωπικού τους. Οι τελευταίοι δείκτες εξετάζονται στην παρούσα ενότητα.

⁴³ Τα στοιχεία καλύπτουν το φάσμα των υπηρεσιών (όπως η παροχή πληροφοριών, αξιολόγησης, δεξιοτήτων διαχείρισης της επαγγελματικής σταδιοδρομίας, προσανατολισμού και συμβουλών) που βοηθούν τους εκπαιδευόμενους και/ή τους δυνητικούς εκπαιδευόμενους να κάνουν επιλογές σχετικές με τις δυνατότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης.

⁴⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe.

Σε χώρες όπως η Βουλγαρία, η Ελλάδα, η Λιθουανία και η Ιταλία, ποσοστό μικρότερο από το 10 % των ενηλίκων επωφελήθηκαν από δωρεάν υπηρεσίες αυτού του είδους, ενώ η συμμετοχή στη μάθηση είναι επίσης σχετικά χαμηλή στις χώρες αυτές κατά την ίδια περίοδο αναφοράς (29 % έναντι μέσου όρου 43 % στην ΕΕ). Από την άλλη πλευρά, στη Σουηδία, στην Αυστρία, στις Κάτω Χώρες, στο Λουξεμβούργο και στη Δανία, ποσοστό άνω του 40 % των ενηλίκων έλαβαν καθοδήγηση σχετικά με ευκαιρίες μάθησης. Αυτό μπορεί να θεωρηθεί ένας από τους καθοριστικούς παράγοντες του σχετικά υψηλού ποσοστού συμμετοχής σε προγράμματα μάθησης για ενήλικες που καταγράφεται στις συγκεκριμένες χώρες (57 % έναντι μέσου όρου 43 % στην ΕΕ).

Διάγραμμα 26: Ποσοστό ενηλίκων που έλαβαν καθοδήγηση σχετικά με ευκαιρίες μάθησης για ενήλικες, 2016



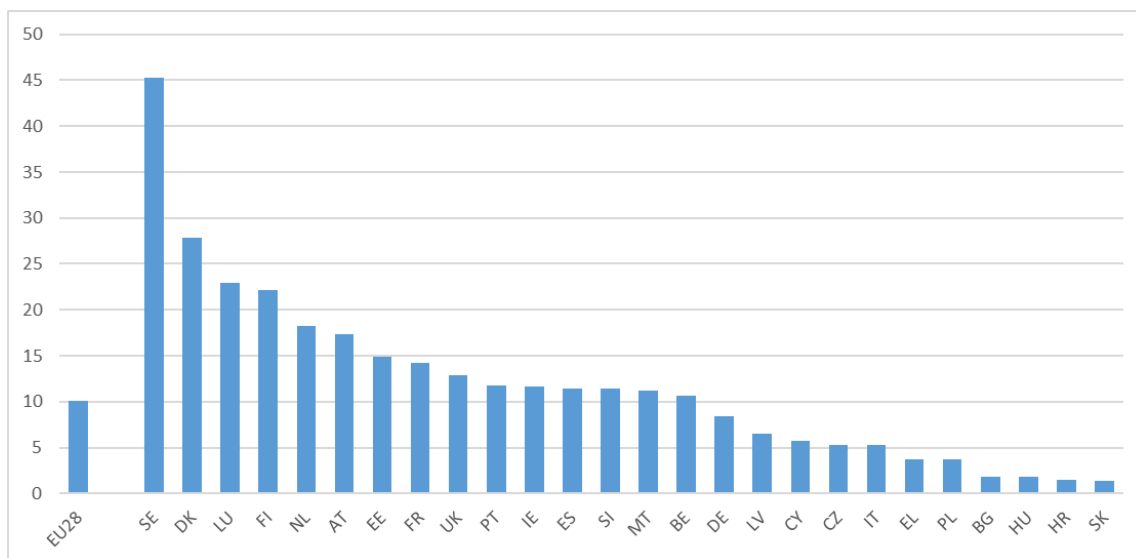
Πηγή: Eurostat, έρευνα για την εκπαίδευση των ενηλίκων. Τα στοιχεία αντιστοιχούν στο έτος 2016. Δεν διατίθενται στοιχεία για την Ιρλανδία και τη Ρουμανία.

Η λήψη μέτρων κατάρτισης για τη συμμετοχή των μειονεκτούντων ατόμων είναι ιδιαίτερα σημαντική. Τα μέτρα αυτά μπορούν να λάβουν διάφορες μορφές, όπως, για παράδειγμα, προγράμματα τυπικής ή μη τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης ή ανάπτυξης βασικών δεξιοτήτων⁴⁵. Οι ενήλικες με χαμηλά προσόντα και οι άνεργοι ενήλικες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες προκλήσεις όσον αφορά την πρόσβαση στη μάθηση. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΕΔ, το 2017 το ποσοστό των άνεργων ενηλίκων που συμμετείχαν σε κάποια δραστηριότητα κατάρτισης κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τελευταίων εβδομάδων πριν από την έρευνα (επί του συνόλου των ανέργων ενηλίκων) κυμαίνεται από σχεδόν 1,5 % στη Σλοβακία έως σχεδόν 45 % στη Σουηδία (μέσος όρος ΕΕ: 10,1 %) (διάγραμμα 27). Πέραν της Σλοβακίας, σε χώρες όπως η Κροατία, η Ουγγαρία, η Βουλγαρία, η Πολωνία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Κύπρος, η Λετονία και η Γερμανία, το ποσοστό των ανέργων ενηλίκων που συμμετέχουν στη μάθηση είναι μικρότερο από 10 %. Από την άλλη πλευρά, στη Δανία, στο Λουξεμβούργο και στη Φινλανδία, το ποσοστό συμμετοχής υπερβαίνει το 20 %. Όσον αφορά το ποσοστό των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα⁴⁶ που συμμετείχαν σε οποιαδήποτε δραστηριότητα κατά τη διάρκεια των τεσσάρων τελευταίων εβδομάδων πριν από την έρευνα (ως ποσοστό επί του συνόλου των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα), προκύπτουν επίσης σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών (διάγραμμα 28). Ποσοστό μικρότερο από το 1 % των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα συμμετέχουν στη μάθηση στην Κύπρο, την Ελλάδα και την Κροατία, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό είναι μεγαλύτερο από 10 % στη Σουηδία, τη Δανία και τη Φινλανδία (μέσος όρος ΕΕ: 4,3 %).

⁴⁵ Βλ. για παράδειγμα, ESRI (2012) «Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed»; Shaw, N. Armistead C. (2002), «Evaluation of the Union Learning Fund Year 4», Λονδίνο: Department for Education and Skills· Casey, H. κ.ά. (2006), You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement, NRDC.

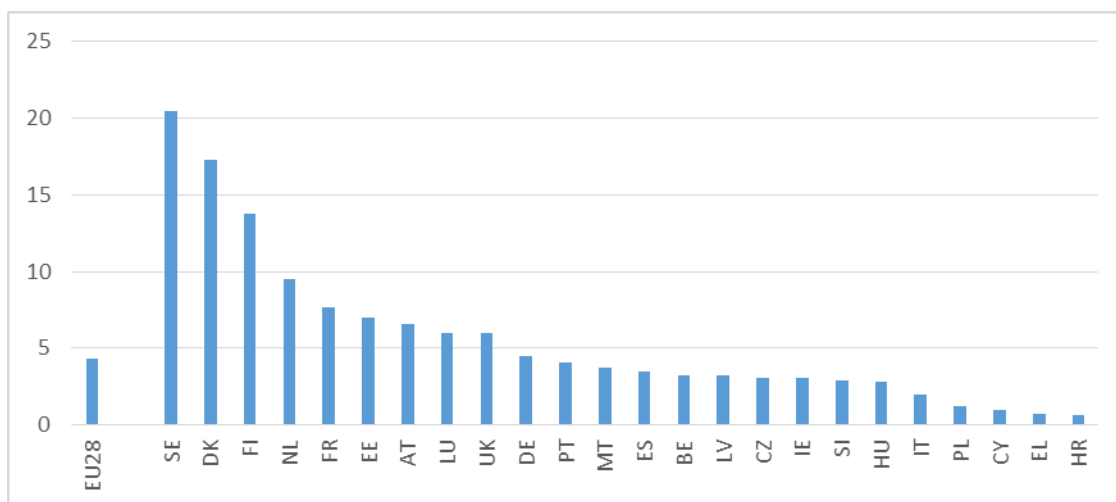
⁴⁶ Άτομα με χαμηλά προσόντα είναι τα άτομα που έχουν ολοκληρώσει το πολύ κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED επίπεδα 0-2).

Διάγραμμα 27: Ποσοστό ενηλίκων με χαμηλά προσόντα που συμμετέχουν στη μάθηση (ως ποσοστό επί του συνόλου των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα), 2017



Πηγή: έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Τα στοιχεία αντιστοιχούν στο έτος 2017. Δεν διατίθενται στοιχεία για τη Λιθουανία και τη Ρουμανία.

Διάγραμμα 28: Ποσοστό ενηλίκων με χαμηλά προσόντα που συμμετέχουν στη μάθηση (επί του συνόλου των ενηλίκων με χαμηλά προσόντα), 2017

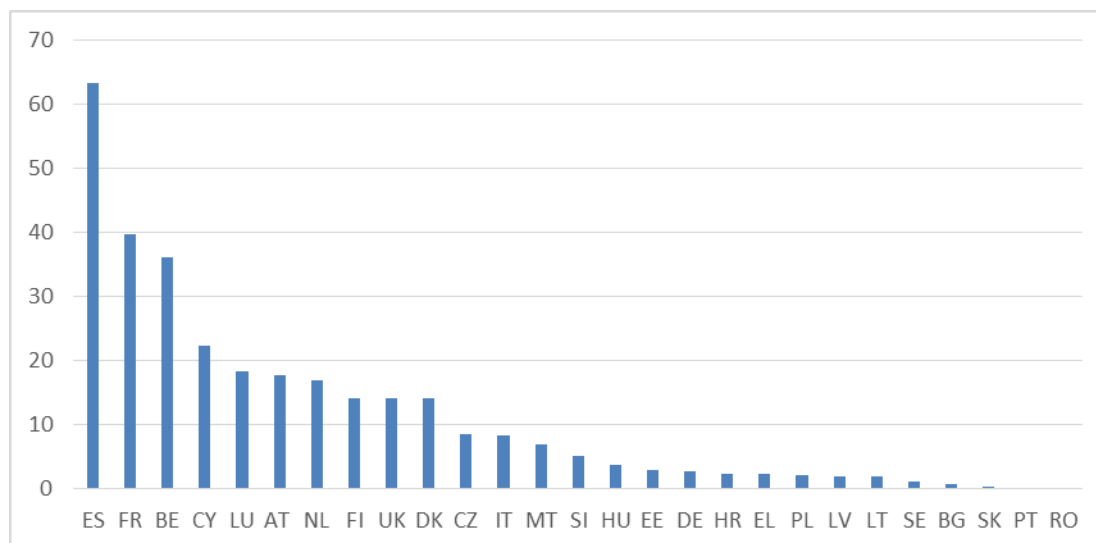


Πηγή: έρευνα εργατικού δυναμικού της ΕΕ. Τα στοιχεία αντιστοιχούν στο έτος 2017. Δεν διατίθενται στοιχεία για τη Ρουμανία, τη Βουλγαρία, τη Λιθουανία και τη Σλοβακία.

Η παροχή οικονομικών κινήτρων στους εργοδότες μπορεί να τους ενθαρρύνει να επενδύσουν στην κατάρτιση του προσωπικού. Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι εργοδότες είναι εκείνοι που παρέχουν ή χρηματοδοτούν προγράμματα μάθησης για ενήλικες για το προσωπικό τους, δεδομένου ότι χρηματοδοτούν περισσότερα από τα δύο τρίτα του συνολικού αριθμού των ενηλίκων που συμμετέχουν σε κατάρτιση σχετική με την εργασία. Παρά τη χαμηλή συνολική κάλυψη, η παροχή δημόσιας χρηματοδότησης σε εργοδότες αποτελεί κοινό εργαλείο πολιτικής στα κράτη μέλη της ΕΕ. Τα κίνητρα μπορούν εν γένει να λάβουν τη μορφή φορολογικών κινήτρων (φορολογικές πιστώσεις ή φοροαπαλλαγές), άμεσων επιδοτήσεων κατάρτισης (συμπεριλαμβανομένης της στήριξης της ΕΕ) ή χρηματοδοτικών προγραμμάτων βάσει εισφορών (κονδύλια κατάρτισης). Υπάρχουν επίσης στοιχεία που καταδεικνύουν ότι οι άμεσες επιδοτήσεις προς επιχειρήσεις (π.χ. με τη μορφή επιχορηγήσεων) μπορεί να είναι πιο αποτελεσματικές για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων στη μάθηση, σε σύγκριση με τις άλλες μορφές οικονομικών κινήτρων. Σημαντική είναι η κατάλληλη στόχευση της χρηματοδοτικής στήριξης της κατάρτισης, για παράδειγμα μέσω της εστίασης σε επιχειρήσεις που βρίσκονται αντιμέτωπες με περιορισμούς σε επίπεδο χρηματοδότησης και ικανότητας, κυρίως ΜΜΕ, προκειμένου να αποφευχθούν φαινόμενα μη αποδοτικής δαπάνης (χρηματοδότηση επενδύσεων που θα πραγματοποιούνταν ούτως ή άλλως). Πράγματι, από τα στοιχεία προκύπτει ότι υπάρχει ισχυρή θετική σύνδεση μεταξύ της κάλυψης, και όχι του όγκου της χρηματοδοτικής στήριξης, και της συμμετοχής ενηλίκων στη μάθηση. Σύμφωνα με τα τελευταία στοιχεία (του 2015) σχετικά με τη χρηματοδοτική στήριξη που προέρχονται από την έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση⁴⁷, το ποσοστό των εταιρειών που ανέφεραν ότι έλαβαν κάποιου είδους δημόσια συγχρηματοδότηση για δραστηριότητες κατάρτισης κατά τη διάρκεια των τελευταίων 12 μηνών (ποσοστό το οποίο αντικατοπτρίζει την κάλυψη της χρηματοδοτικής στήριξης) κυμαίνεται από 0,1 % στη Ρουμανία μέχρι σχεδόν 64 % στην Ισπανία (διάγραμμα 29). Πέραν της Ρουμανίας, το ποσοστό των εταιρειών που λαμβάνουν χρηματοδοτική στήριξη αυτού του είδους είναι επίσης χαμηλότερο από 1 % στην Πορτογαλία, στη Σλοβακία και στη Βουλγαρία. Αντιθέτως, στην Κύπρο, στο Βέλγιο, στη Γαλλία και στην Ισπανία, το ποσοστό αυτό υπερβαίνει το 20 %.

⁴⁷ Τα στοιχεία αποτελούν μέρος των ευρωπαϊκών στατιστικών για τη διά βίου μάθηση και καλύπτουν και τα τρία είδη οικονομικών κινήτρων, δηλαδή τις άμεσες επιδοτήσεις κατάρτισης, τα φορολογικά κίνητρα και τις εισπράξεις από κονδύλια κατάρτισης βάσει εισφορών. Μεταξύ άλλων, η έρευνα παρέχει στοιχεία σχετικά με τις εισπράξεις των επιχειρήσεων από συλλογικά, αμοιβαία ή άλλου είδους κονδύλια κατάρτισης και κάθε άλλη χρηματοδοτική στήριξη που χορηγείται από τον δημόσιο τομέα για την παροχή συνεχούς επαγγελματικής κατάρτισης.

Διάγραμμα 29: Χρηματοδοτική στήριξη που παρέχεται σε εταιρείες για σκοπούς κατάρτισης, 2015



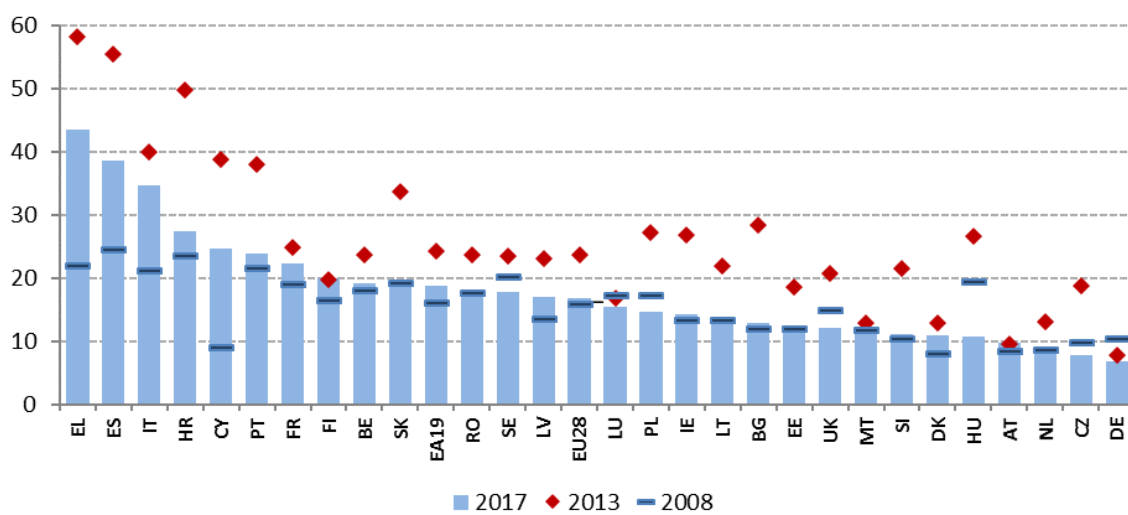
Πηγή: Eurostat, έρευνα για τη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση. Τα στοιχεία αντιστοιχούν στο 2015 και δείχνουν το ποσοστό των επιχειρήσεων με προσωπικό 10 και άνω εργαζομένων, οι οποίες ανέφεραν ότι έλαβαν δημόσια χρηματοδοτική στήριξη για την παροχή κατάρτισης κατά τη διάρκεια του έτους αναφοράς (2015). Δεν διατίθενται στοιχεία για την Ιρλανδία.

Η κατάσταση των νέων στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να βελτιώνεται, συμβαδίζοντας με την ενίσχυση του μακροοικονομικού περιβάλλοντος. Στην ΕΕ, το ποσοστό ανεργίας των νέων μειώθηκε από τη μέγιστη τιμή του 23,7 % που είχε καταγραφεί το 2013 σε 16,8 % το 2017.

Ωστόσο, εξακολουθεί να είναι υψηλότερο απ' ό,τι ήταν το 2008 και εξακολουθεί να υπερβαίνει το 30 % σε ορισμένα κράτη μέλη (Ιταλία, Ισπανία και Ελλάδα). Η διασπορά στο ποσοστό ανεργίας των νέων μειώνεται με την πάροδο του χρόνου (βλ. διάγραμμα 30), με τις μεγαλύτερες μειώσεις να καταγράφονται σε χώρες με υψηλότερα επίπεδα ανεργίας, αν και υπάρχουν ορισμένες εξαιρέσεις (Ιταλία, Γαλλία, Βέλγιο) όπου ο ρυθμός μείωσης είναι σχετικά βραδύς. Στον αντίποδα, αξιοσημείωτες μειώσεις επιτεύχθηκαν στην Τσεχική Δημοκρατία, την Ουγγαρία, τη Σλοβενία, τη Βουλγαρία, την Ιρλανδία και την Πολωνία, οι οποίες βρίσκονταν το 2017 σε πολύ χαμηλότερο επίπεδο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Όσον αφορά τους άνδρες και τις γυναίκες νεαρής ηλικίας, παρατηρούνται παρόμοια επίπεδα και τάσεις στα ποσοστά απασχόλησης (16,1 % για τις γυναίκες και 17,4 % για τους άνδρες το 2017).

Η ανάκαμψη της απασχόλησης δεν οδηγεί πάντα στη δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας, δεδομένου ότι οι νέοι απασχολούνται πιο συχνά σε μη άτυπες και επισφαλείς μορφές απασχόλησης, όπως, μεταξύ άλλων, προσωρινή απασχόληση, αναγκαστική μερική απασχόληση και θέσεις εργασίας με χαμηλό μισθό. Το 2017 ποσοστό 43,9 % των νέων εργαζομένων (έναντι 42,2 % το 2013) εργάζονταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου (σε σύγκριση με το 12,2 % των εργαζομένων ηλικίας 25-54 ετών) – περισσότεροι από 7 στους 10 στη Σλοβενία και την Ισπανία.

Διάγραμμα 30: Ποσοστό ανεργίας των νέων (άτομα ηλικίας 15-24 ετών), πολυετής σύγκριση



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

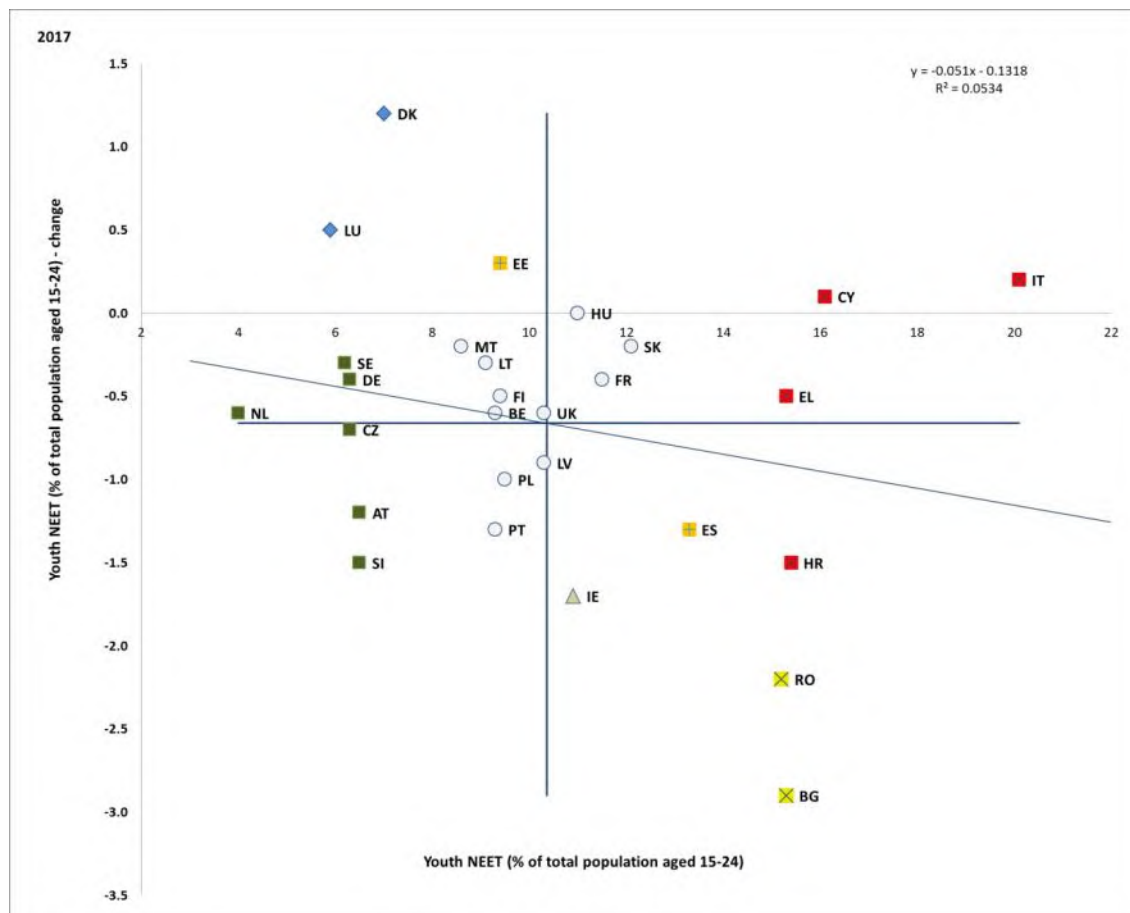
Πέραν όσων εργάζονται ή αναζητούν εργασία, σημαντικό ποσοστό των νέων ηλικίας

15-24 ετών είναι οικονομικά μη ενεργοί. Συνολικά στην ΕΕ, το 2017, σχεδόν 6 εκατομμύρια άτομα ηλικίας 15-24 ετών ήταν εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ).

Πρόκειται για το 10,9 % του πληθυσμού στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα, ποσοστό που είναι μειωμένο σε σχέση με τη μέγιστη τιμή του 13,2 % που καταγράφηκε το 2012 και ισοδυναμεί με το επίπεδο του 2008 (10,9 %). Η μείωση αυτή οφείλεται κυρίως στην είσοδο ανέργων ΕΑΕΚ στην απασχόληση. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 31, ποσοστά ΕΑΕΚ άνω του 15 % εξακολουθούν να καταγράφονται σε αρκετές χώρες (Ιταλία, Κύπρος, Βουλγαρία, Κροατία, Ελλάδα και Ρουμανία). Ο αριθμός των ΕΑΕΚ αυξάνεται στο Λουξεμβούργο, στην Εσθονία και —στοιχείο πιο ανησυχητικό— στις δύο χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά (Κύπρος και Ιταλία, αμφότερες σε «κρίσιμη κατάσταση»)⁴⁸. Για τον λόγο αυτό, η σύγκλιση είναι περιορισμένου μόνο βαθμού, όπως υποδηλώνεται και από την ελαφρά αρνητική κλίση της γραμμής παλινδρόμησης. Θετικό είναι το γεγονός ότι στη Βουλγαρία και τη Ρουμανία διαπιστώνονται αξιόλογες μειώσεις («κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη»), με αφετηρία υψηλά επίπεδα.

⁴⁸ Και η Δανία σημείωσε αύξηση, η οποία θα πρέπει να ερμηνευτεί με προσοχή, καθώς οι σειρές παρουσιάζουν διακοπή το 2017 και το 2016 (βλ. επίσης παραρτήματα 1 και 2). Διακοπές στις σειρές επισημαίνονται επίσης για το Βέλγιο, την Ιρλανδία και τη Μάλτα για το 2017.

Διάγραμμα 31: Ποσοστό ΕΑΕΚ (άτομα ηλικίας 15-24 ετών) και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων).



Πηγή: Eurostat. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

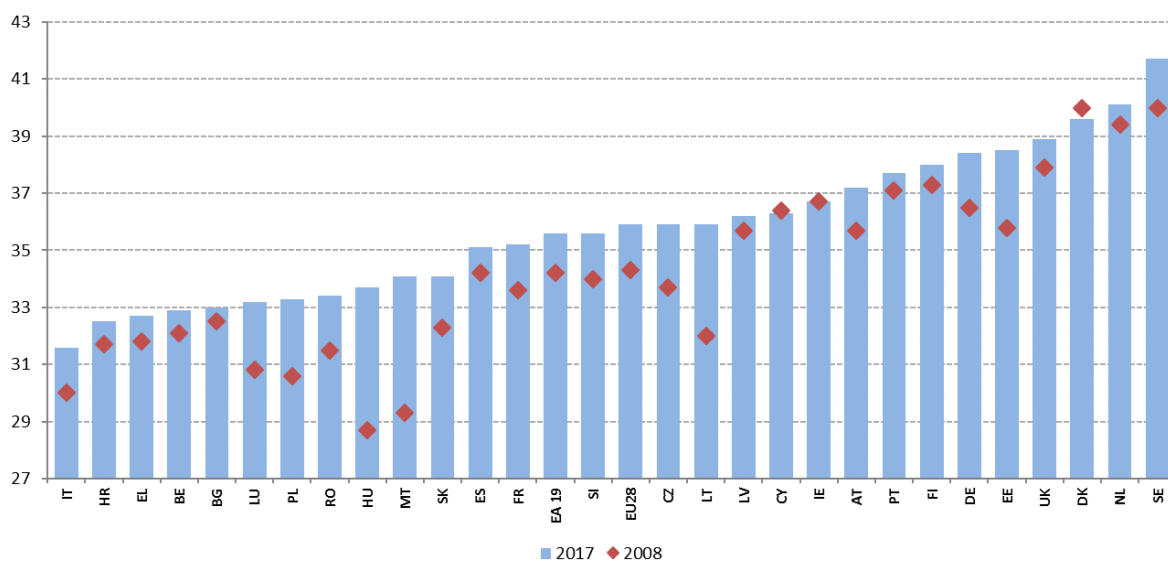
Έπειτα από τη μείωση της ανεργίας των νέων, η πλειονότητα των ατόμων ΕΑΕΚ είναι οικονομικά μη ενεργά, αλλά υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Τα ποσοστά ανεργίας είναι ιδιαίτερα υψηλά στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία και την Ιταλία, ενώ η ανεργία κυριαρχεί στην Ισπανία, την Κροατία και την Ελλάδα. Έχει διαπιστωθεί ότι ο κυριότερος παράγοντας κινδύνου για να είναι κάποιος ΕΑΕΚ είναι το χαμηλό μορφωτικό επίπεδο⁴⁹. Στις γυναίκες ΕΑΕΚ, η ανεργία είναι συχνότερη σε σύγκριση με τη ανεργία, ενώ το αντίθετο συμβαίνει στους άνδρες.

⁴⁹ Eurofound (2016), «Exploring the Diversity of NEETs». Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Το ποσοστό απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας αυξήθηκε σημαντικά την τελευταία δεκαετία. Οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) αντεπεξήλθαν σχετικά καλύτερα στην κρίση από ό,τι άλλες ηλικιακές ομάδες και αποτέλεσαν την αιχμή της δημιουργίας θέσεων εργασίας κατά την περίοδο ανάκαμψης, με σχεδόν 7 εκατομμύρια περισσότερα άτομα να βρίσκονται σε θέσεις απασχόλησης από το δεύτερο τρίμηνο του 2013 έως το δεύτερο τρίμηνο του 2018. Γενικότερα, όπως επισημάνθηκε ήδη στην ενότητα 1, η ηλικιακή ομάδα των 55-64 ετών αποτέλεσε πολύ σημαντικό παράγοντα που συνέβαλε στη συνολική αύξηση των ποσοστών απασχόλησης κατά την τελευταία δεκαετία. Το 2017 το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων ηλικίας 55-64 ετών ήταν 55,3 %, υψηλότερο κατά 1,8 εκατοστιαίες μονάδες σε σχέση με το προηγούμενο έτος, και η σταθερή αύξηση προβλέπεται να συνεχιστεί βάσει των δημογραφικών μεταβολών. Τα ποσοστά απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας ποικίλλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών, καθώς κυμαίνονται από 76,4 % στη Σουηδία έως 38,3 % στην Ελλάδα, ενώ ποσοστά κάτω του 50 % ή κοντά στο ποσοστό αυτό καταγράφονται επίσης στην Ισπανία, στο Βέλγιο, στην Πολωνία και στη Μάλτα. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών αυξάνεται ταχύτερα από το αντίστοιχο των ανδρών και ανήλθε στο 50,9 % το 2016.

Από το 2008 η μέση διάρκεια του εργασιακού βίου αυξήθηκε σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη, με σημαντικές αυξήσεις (κατά περισσότερα από δύο έτη) στην Εσθονία, τη Λιθουανία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Μάλτα, την Ουγγαρία, την Πολωνία και το Λουξεμβούργο. Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη διάρκεια του εργασιακού βίου βαίνει μειούμενο αλλά εξακολουθεί να είναι ευρύ, με τις γυναίκες να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας κατά μέσο όρο 4,9 έτη λιγότερο από τους άνδρες (33,4 έναντι 38,3 ετών το 2017). Αυτός ο μέσος όρος υποκρύπτει σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών και οφείλεται σε πολλαπλούς παράγοντες, όπως η ανεπαρκής πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας και τα χαμηλότερα ηλικιακά όρια συνταξιοδότησης για τις γυναίκες σε ορισμένα κράτη μέλη.

Διάγραμμα 32: Μέση διάρκεια εργασιακού βίου, σύγκριση 2008-2017



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

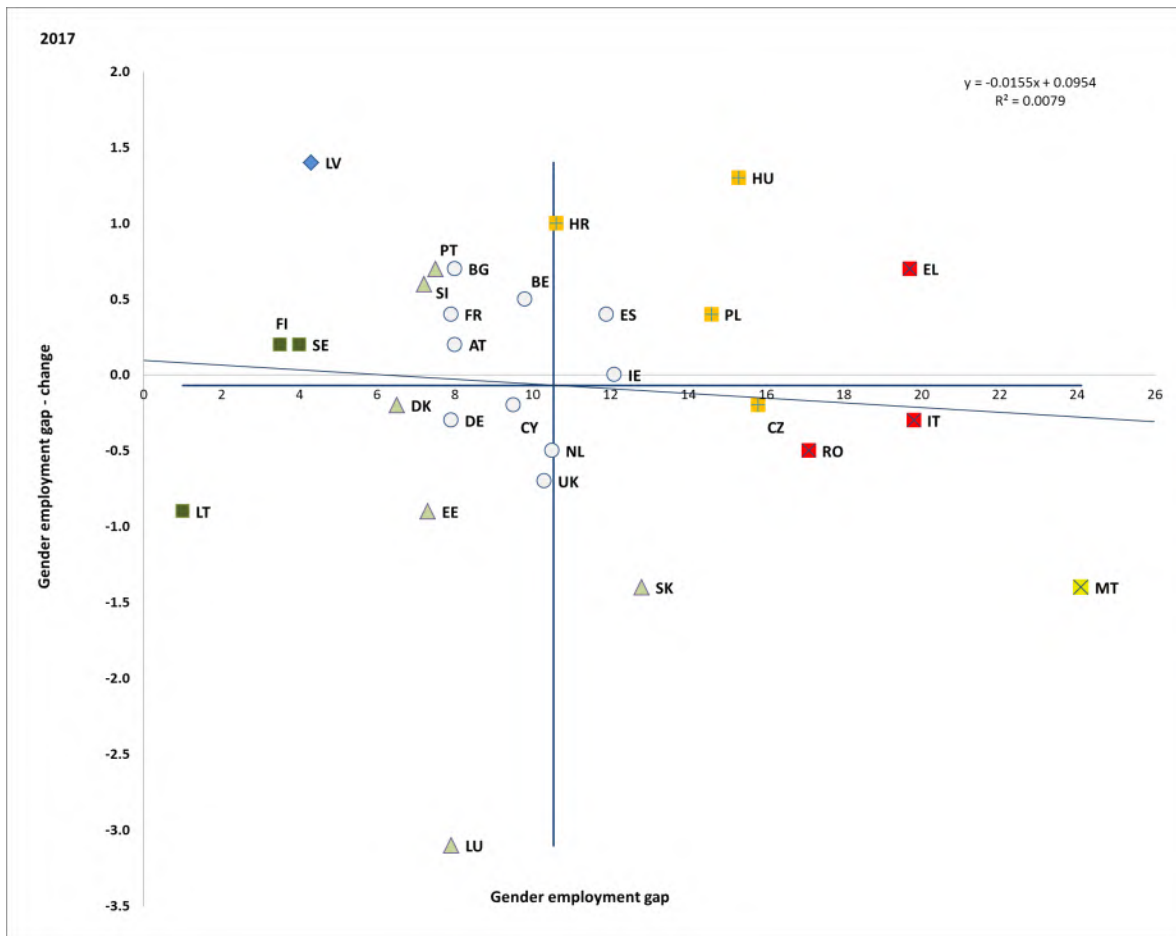
Το 2017 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών συνέχισε τη σταθερά ανοδική πορεία του.

Ανήλθε στο 66,5 %, έναντι 65,3 % το προηγούμενο έτος. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών βελτιώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Δανία⁵⁰ (στην οποία όμως είναι πολύ υψηλό).

Κυμαίνεται μεταξύ 79,9 % στη Σουηδία και 48,0 % στην Ελλάδα, ενώ χαμηλά ποσοστά (κάτω από 60 %) καταγράφονται επίσης στην Ισπανία, τη Μάλτα, την Κροατία και την Ιταλία. Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί, σε όλα τα κράτη μέλη οι γυναίκες εξακολουθούν να υποεκπροσωπούνται στην αγορά εργασίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση –πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων– παραμένει υψηλό και ανέρχεται σε 11,5 εκατοστιαίες μονάδες. Λαμβανομένων υπόψη των μικρών διαφοροποιήσεων σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος, η σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών είναι περιορισμένη. Η Ιταλία, η Ελλάδα και η Ρουμανία επισημαίνονται ως ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση», ενώ στη Μάλτα, όπου εξακολουθεί να διαπιστώνεται το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, σημειώθηκε το 2017 αξιόλογη βελτίωση. Σημαντικές αυξήσεις (κατά 1 ή περισσότερες εκατοστιαίες μονάδες) καταγράφηκαν στη Λετονία, την Ουγγαρία και την Κροατία· σε αυτά τα κράτη μέλη, το ποσοστό απασχόλησης αυξήθηκε μεν και για τα δύο φύλα, αλλά πολύ ταχύτερα για τους άνδρες απ’ ό,τι για τις γυναίκες. Η Λετονία, η Λιθουανία, η Φινλανδία και η Σουηδία παρουσιάζουν τα μικρότερα χάσματα απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων.

⁵⁰ Η ανάπτυξη αυτή θα πρέπει, ωστόσο, να ερμηνεύεται με προσοχή λόγω διακοπών στις χρονολογικές σειρές.

Διάγραμμα 33: Χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.

Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση είναι μεγαλύτερο όσον αφορά τα ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης, δεδομένου ότι τα ποσοστά μερικής απασχόλησης είναι υψηλότερα για τις γυναίκες. Το 2017 το μέσο χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη μερική απασχόληση παρουσίασε ελαφρά μόνο μείωση στις 23 εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2016. Συνολικά, ποσοστό 31,1 % των γυναικών στην ΕΕ εργάστηκε το 2017 υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης έναντι ποσοστού 8,2 % των ανδρών. Ωστόσο, υπάρχουν μεγάλες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με μερική απασχόληση παραμένει παραδοσιακά χαμηλό στα περισσότερα κράτη μέλη της ανατολικής Ευρώπης (κάτω από 10 % στη Βουλγαρία, την Κροατία, τη Λιθουανία, την Ουγγαρία, την Πολωνία, τη Ρουμανία και τη Λετονία), ενώ ανήλθε σε 74,1 % στις Κάτω Χώρες (22,6 % για τους άνδρες), 49,9 % στην Αυστρία (10,5 % για τους άνδρες) και 46,8 % στη Γερμανία (9,3 % για τους άνδρες). Η προσφορά μερικής απασχόλησης αποτελεί σημαντικό παράγοντα διατήρησης της σύνδεσης των γυναικών με την αγορά εργασίας, ιδίως όταν έχουν παιδιά. Ωστόσο, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να διευρύνουν το χάσμα μεταξύ των φύλων στον τομέα των μισθών και των συντάξεων, δεδομένου ότι η μερική απασχόληση συνδέεται επίσης συνήθως με χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές και χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Μολονότι μειώνεται, το ποσοστό αναγκαστικής μερικής απασχόλησης των γυναικών το 2017 ανερχόταν στο 22,5 %.

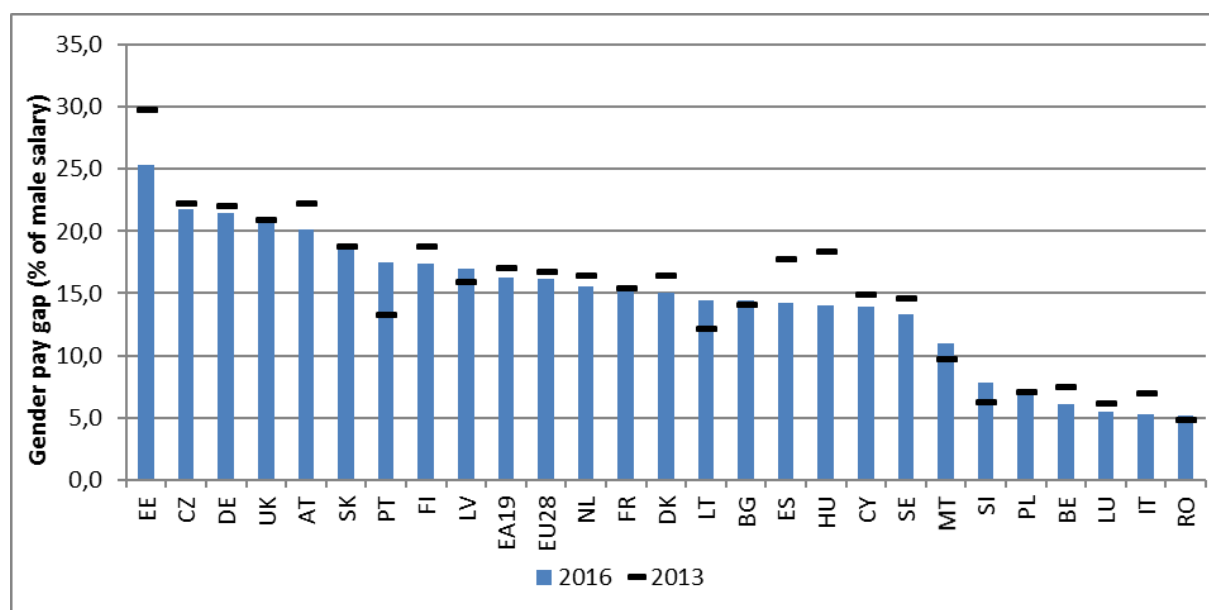
Πέραν των χαμηλότερων ποσοστών απασχόλησης, οι γυναίκες τείνουν επίσης να αντιμετωπίζουν σημαντικό μισθολογικό χάσμα. Παρότι οι γυναίκες διαθέτουν κατά κανόνα περισσότερα προσόντα από τους άνδρες⁵¹, το 2016 το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων παρέμεινε σταθερό σε 16,2 %⁵², παρουσιάζοντας μικρή μόνο μείωση σε σύγκριση με το 2013 (16,8 %). Οι γυναίκες τείνουν να υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και επαγγέλματα και απασχολούνται συχνά σε θέσεις εργασίας χαμηλότερων απαιτήσεων σε σύγκριση με το επίπεδο των δεξιοτήτων τους. Ωστόσο, εξακολουθεί να υφίσταται μέρος του μισθολογικού χάσματος ακόμα και αν συμψηφιστούν παράγοντες όπως οι διαφορές ως προς την επαγγελματική πείρα, το επίπεδο εκπαίδευσης, το είδος σύμβασης και ούτω καθεξής.

⁵¹ Το 2017 το 44,9 % των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών στην ΕΕ είχαν ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε σύγκριση με το 34,9% των ανδρών (βλέπε επίσης όσα αναφέρονται παραπάνω στην παρούσα ενότητα· σε όλα τα κράτη μέλη, το ποσοστό ολοκλήρωσης τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι υψηλότερο για τις γυναίκες απ' ό,τι για τους άνδρες.

⁵² Ο δείκτης αναφοράς του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων είναι το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων (δηλ. μη διορθωμένο με βάση τα επιμέρους χαρακτηριστικά που ενδεχομένως εξηγούν μέρος της διαφοράς στις αποδοχές), σκοπός του οποίου είναι να παρέχει μια συνολική εικόνα των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις αμοιβές. Από την έρευνα προκύπτει ότι στο μεγαλύτερο μέρος του το χάσμα εξακολουθεί να υφίσταται ακόμη κι αφού συνεκτιμηθούν οι διαφορές στο μορφωτικό επίπεδο, στις επαγγελματικές επιλογές, στο ωράριο εργασίας και άλλα ευδιάκριτα χαρακτηριστικά (π.χ. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

Οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι σημαντικές. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να είναι υψηλότερο από 20 % στην Εσθονία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Αυστρία, ενώ οι χαμηλότερες τιμές (ελαφρώς άνω του 5 %) καταγράφονται στη Ρουμανία, την Ιταλία και το Λουξεμβούργο. Από το 2013 η κατάσταση έχει βελτιωθεί σημαντικά στην Εσθονία, την Ουγγαρία και την Ισπανία, ενώ το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων έχει αυξηθεί κατά περισσότερες από 2 εκατοστιαίες μονάδες στην Πορτογαλία και τη Λιθουανία. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων μεταφράζεται συχνά σε συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών, το οποίο ανήλθε το 2016 σε 37,2 % (μείωση κατά 1,1 εκατοστιαίες μονάδες σε σύγκριση με το 2015). Το μεγαλύτερο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων καταγράφηκε στην Κύπρο, τις Κάτω Χώρες και τη Μάλτα (άνω του 44 %), ενώ τα μικρότερα (κάτω του 10 %) σημειώθηκαν στην Εσθονία, τη Δανία και τη Σλοβακία.

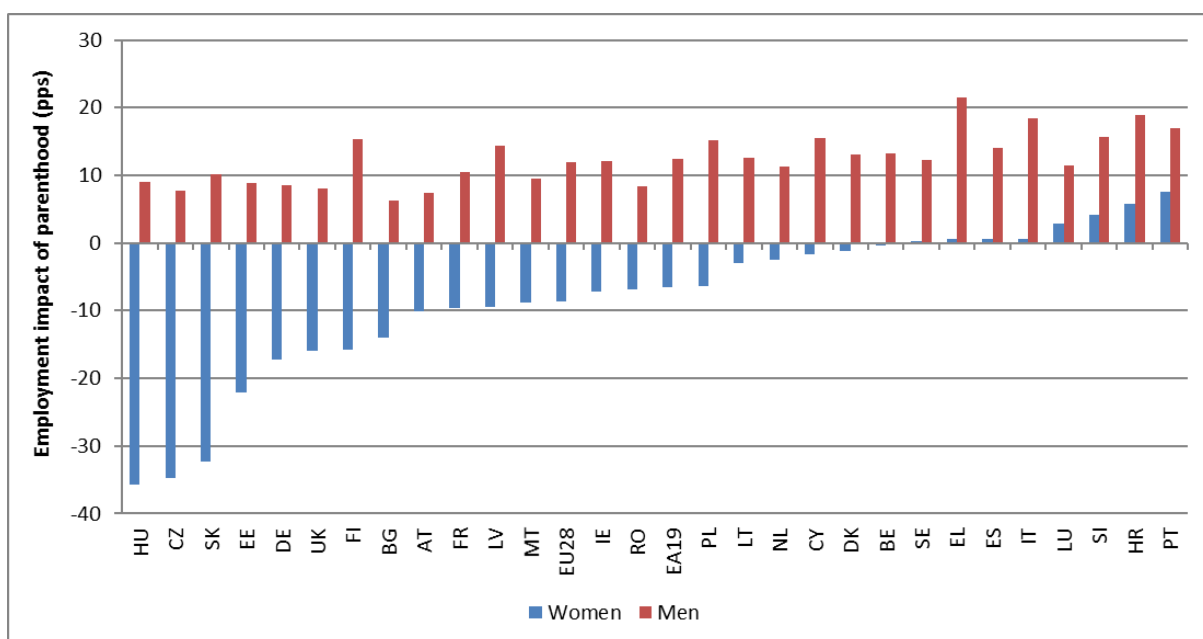
Διάγραμμα 34: Μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων το 2013 και το 2016



Πηγή: Eurostat. Σημείωση: το μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων υπολογίζεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των μισθωτών ανδρών και γυναικών ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των μισθωτών ανδρών. Δεν διατίθενται πρόσφατα στοιχεία για την Κροατία, την Ελλάδα και την Ιρλανδία.

Τα κενά στην απασχόληση τείνουν να είναι μεγαλύτερα για τις γυναίκες με ευθύνες παροχής φροντίδας. Για παράδειγμα, η μητρότητα αποτελεί έναν από τους κύριους παράγοντες που δυσχεραίνουν την πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε όλα τα κράτη μέλη, το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση διευρύνεται σημαντικά εάν ληφθεί υπόψη η απόκτηση τέκνων. Το 2017 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών (ηλικίας 20-49 ετών) με ένα παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών ήταν κατά μέσο όρο 9,2 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών χωρίς παιδιά. Στην Τσεχική Δημοκρατία, την Ουγγαρία και τη Σλοβακία, ο αρνητικός αντίκτυπος της απόκτησης τέκνων είναι ιδιαίτερα υψηλός (περισσότερες από 40 εκατοστιαίες μονάδες), ενώ ο αντίκτυπος είναι θετικός –αλλά μικρότερος όσον αφορά την πατρότητα– στην Πορτογαλία, το Λουξεμβούργο, τη Σουηδία και την Κροατία. Απεναντίας, η πατρότητα έχει θετικό αντίκτυπο στη συμμετοχή των ανδρών στην αγορά εργασίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ (+12,4 εκατοστιαίες μονάδες κατά μέσο όρο).

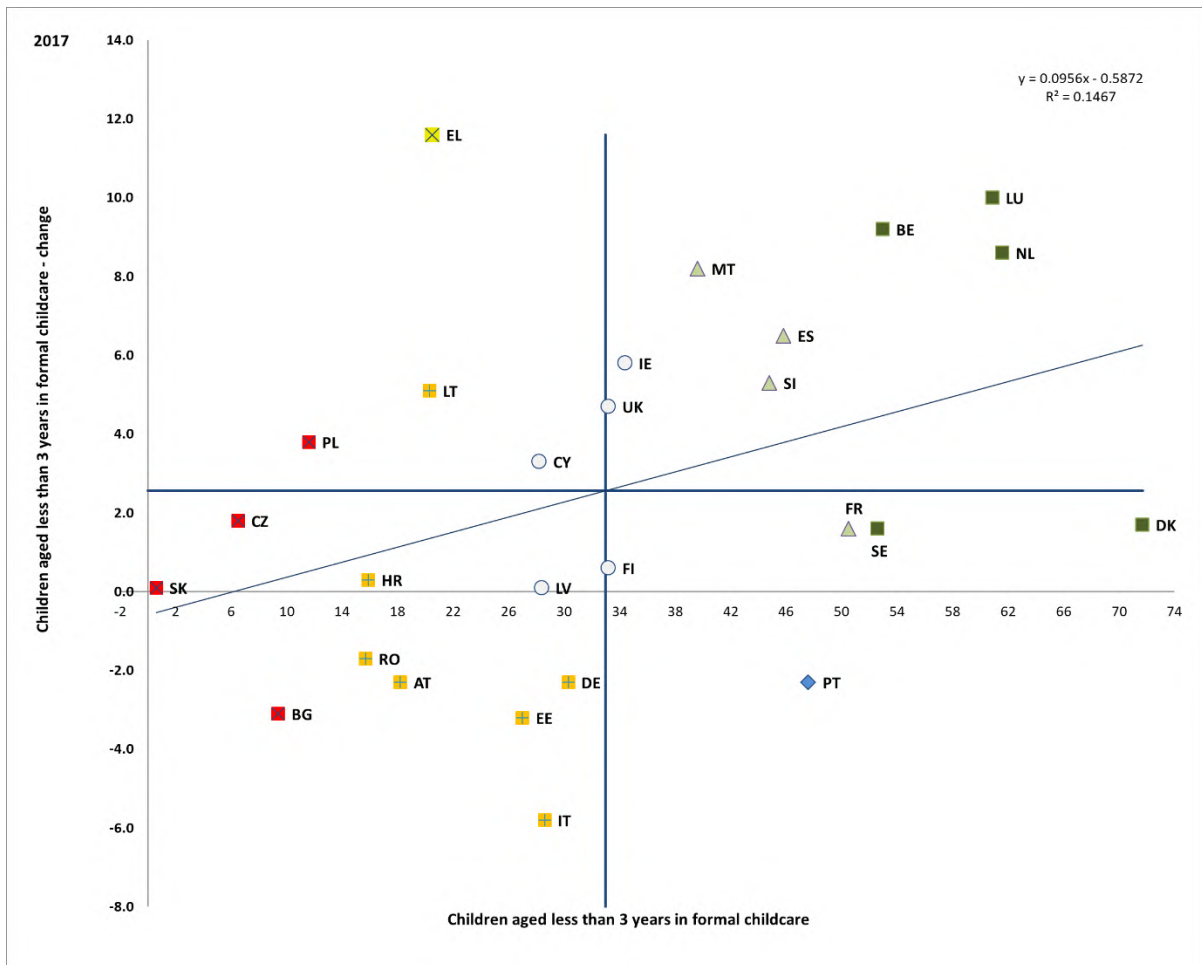
Διάγραμμα 35: Αντίκτυπος της απόκτησης τέκνων στην απασχόληση ανδρών και γυναικών (άτομα ηλικίας 20-49 ετών) το 2017



Πηγή: Eurostat. Σημείωση: ο αντίκτυπος της απόκτησης τέκνων στην απασχόληση υπολογίζεται ως η διαφορά (σε εκατοστιαίες μονάδες) του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών/ανδρών με ένα τουλάχιστον παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών και του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών/ανδρών χωρίς παιδιά.

Η μη ισότιμη πρόσβαση σε ποιοτικές και οικονομικά προσιτές υπηρεσίες παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας εντείνει τον αρνητικό αντίκτυπο της μητρότητας στην απασχόληση των γυναικών. Όπως προκύπτει από τον πρωταρχικό δείκτη του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων για τη συμμετοχή στην επίσημη παιδική φροντίδα, το 2017 ποσοστό περίπου 34 % των παιδιών έως 3 ετών ήταν εγγεγραμμένα σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας. Αυτό σημαίνει ότι έχει επιτευχθεί σε ονομαστικούς όρους ο στόχος της Βαρκελώνης για τη διαθεσιμότητα (υψηλής ποιότητας και οικονομικά προσιτών) υποδομών παιδικής φροντίδας για παιδιά της συγκεκριμένης ηλικιακής ομάδας. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Ενώ το ποσοστό εγγραφής υπερέβαινε το 70 % στη Δανία και το 60 % στο Λουξεμβούργο και τις Κάτω Χώρες, στη Σλοβακία, την Τσεχική Δημοκρατία, και τη Βουλγαρία το αντίστοιχο ποσοστό ήταν χαμηλότερο από 10 % (οι τελευταίες χώρες, μαζί με την Πολωνία, επισημαίνονται ως ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση»). Σε αυτά τα κράτη μέλη, η έλλειψη επίσημων ρυθμίσεων παιδικής φροντίδας μεταφράζεται επίσης σε μη ικανοποιητικά αποτελέσματα στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες (στα περισσότερα από αυτά τα κράτη μέλη, το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση υπερβαίνει τον μέσο όρο της ΕΕ και η απόκτηση τέκνων έχει αρνητικό αντίκτυπο στα ποσοστά απασχόλησης). Το 2017 ποσοστό 21,6 % των γυναικών με ευθύνες παροχής φροντίδας στην ΕΕ ήταν οικονομικά μη ενεργές ή εργάζονταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω της έλλειψης υπηρεσιών παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας. Στην Ελλάδα, την Ισπανία, την Κροατία και την Κύπρο, το ποσοστό αυτό υπερέβαινε κατά πολύ το 50 %, ενώ στη Ρουμανία και τη Λετονία ανήλθε σε επίπεδα ρεκόρ (άνω του 89 %).

Διάγραμμα 36: Παιδιά κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.
Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Η παροχή προσβάσιμων, υψηλής ποιότητας και βιώσιμων επίσημων υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση σε αρκετά κράτη μέλη. Η υστέρηση στην ανάπτυξη υπηρεσιών μακροχρόνιας φροντίδας μπορεί να αποτελέσει σημαντικό εμπόδιο στην παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς η άτυπη παροχή φροντίδας αποτελεί συχνά τη μοναδική επιλογή για πολλές οικογένειες. Οι δημογραφικές αλλαγές πρόκειται να εντείνουν την πρόκληση αυτή, καθώς ο αριθμός των εξαρτώμενων ηλικιωμένων ατόμων αναμένεται να αυξηθεί κατά 13 εκατομμύρια στο διάστημα μεταξύ του 2016 και του 2070⁵³. Επιπλέον, τα άτομα που παρέχουν άτυπη φροντίδα –και είναι στην πλειονότητά τους γυναίκες– αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και οικονομικής εξάρτησης, ιδίως όταν αναγκάζονται να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή να σταματήσουν να εργάζονται για να φροντίσουν τους συγγενείς τους, με συνέπεια τη μείωση του εισοδήματος και των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων τους.

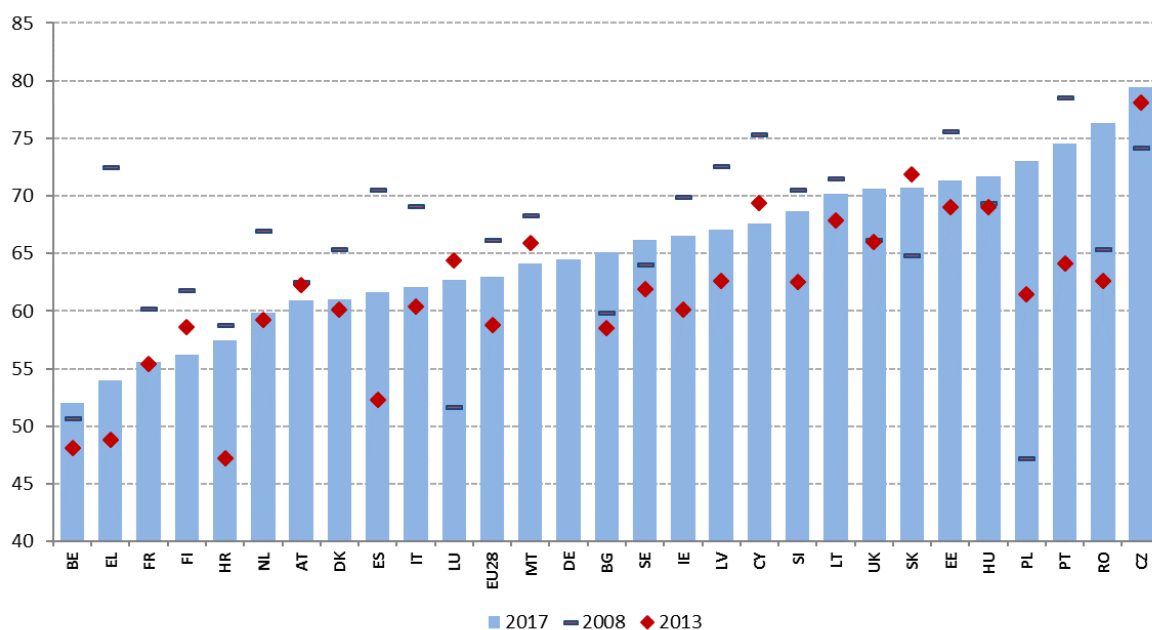
Παράλληλα, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν συνήθως ισχυρά οικονομικά αντικίνητρα κατά την είσοδό τους στην αγορά εργασίας ή σε περίπτωση που επιθυμούν να εργαστούν περισσότερο. Ειδικότερα, όταν ο φόρος εισοδήματος επιβάλλεται επί του εισοδήματος του νοικοκυριού και όχι επί του ατομικού εισοδήματος, οι μη εργαζόμενοι σύντροφοι και τα δεύτερα εργαζόμενα μέλη της οικογένειας (που είναι συχνά γυναίκες) μπορεί να αντιμετωπίσουν υψηλά οικονομικά αντικίνητρα όσον αφορά τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας ή την αύξηση των ωρών εργασίας τους. Και άλλα χαρακτηριστικά του συστήματος φορολογίας και παροχών μπορεί επίσης να αποθαρρύνουν την προσφορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένων των εκπτώσεων σε επίπεδο οικογένειας και συντηρούμενου συζύγου, καθώς και των μεταβιβάσιμων εκπτώσεων. Το 2016 η παγίδα αεργίας που καταγράφηκε για τον δεύτερο εργαζόμενο ήταν ιδιαίτερα υψηλή στη Δανία, στη Γερμανία, στο Βέλγιο και στη Γαλλία, ενώ η παγίδα χαμηλού μισθού ήταν υψηλή στο Βέλγιο, στη Γερμανία και στο Λουξεμβούργο⁵⁴. Το υψηλό κόστος των υποδομών φροντίδας αυξάνει τις παγίδες αεργίας, λειτουργώντας ως αντικίνητρο για την ανάληψη εργασίας ή την αύξηση των ωρών εργασίας.

⁵³ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), «Ageing Report 2018», European Economy Institutional Paper 079.

⁵⁴ Η παγίδα αεργίας για τον δεύτερο εργαζόμενο μετρά τον οριακό πραγματικό φορολογικό συντελεστή επί του εισοδήματος εργασίας του δεύτερου μέλους ενός ζευγαριού που μεταβαίνει από την παροχή κοινωνικής πρόνοιας σε θέση εργασίας. Η παγίδα χαμηλού μισθού υπολογίζεται για ζευγάρι χωρίς παιδιά όπου οι αποδοχές του δεύτερου εργαζόμενου αυξάνονται από 33 % σε 67 % του μέσου μισθού και ο πρώτος εργαζόμενος λαμβάνει το 100 % του μέσου μισθού (βάση δεδομένων Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με φόρους και παροχές).

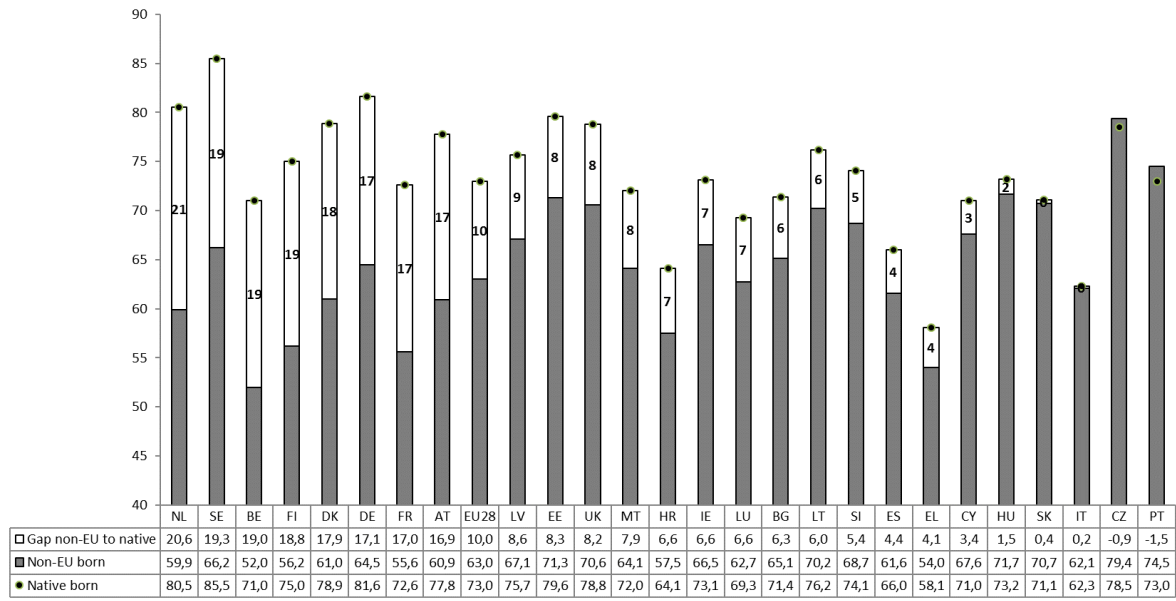
Τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών επωφελούνται μόνο εν μέρει από τη γενική βελτίωση των συνθηκών της αγοράς εργασίας. Ενώ τα άτομα που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ αποτελούν ολοένα και αυξανόμενο ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ (7,2 % το 2017 από 6,6 % το 2014), είναι λιγότερο πιθανό να έχουν εργασία σε σχέση με τους γηγενείς. Το 2017 το ποσοστό των εργαζόμενων ατόμων που είχαν γεννηθεί εκτός ΕΕ και ήταν σε ηλικία εργασίας (20-64 ετών) ανήλθε σε 63 %, ποσοστό πολύ χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα (66,2 % το 2008). Το 2017 το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ των δύο ομάδων ανήλθε σε 10 εκατοστιαίες μονάδες, ελαφρά βελτιωμένο σε σύγκριση με το 2016 (10,5 εκατοστιαίες μονάδες), αλλά πολύ χειρότερο απ' ό,τι το 2008 (4,5 εκατοστιαίες μονάδες). Σε ορισμένα κράτη μέλη (Φινλανδία, Σουηδία, Κάτω Χώρες και Βέλγιο), το χάσμα αυτό ανήλθε το 2017 σε περίπου 20 εκατοστιαίες μονάδες. Η κατάσταση είναι ακόμη πιο δύσκολη για τις γυναίκες που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ. Το 2017 το ποσοστό απασχόλησής τους ανήλθε σε 54,1 %, ενώ το αντίστοιχο χάσμα σε σχέση με τις γηγενείς γυναίκες ανήλθε σε 13,6 %. Επιπλέον, όταν εργάζονται, τα άτομα που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι πιθανότερο να πληγούν από τον κίνδυνο της φτώχειας των εργαζομένων σε σχέση με τους γηγενείς.

Διάγραμμα 37: Ποσοστό απασχόλησης ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ, πολυετής σύγκριση



Πηγή: Eurostat. Σημείωση: δεν διατίθενται στοιχεία για τη Γερμανία για τα έτη 2008 και 2013.

Διάγραμμα 38: Ποσοστό απασχόλησης ανά χώρα γέννησης, άτομα ηλικίας 20-64 ετών, για το 2017



Πηγή: Eurostat.

Οι προκλήσεις με τις οποίες βρίσκονται αντιμέτωπα τα άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών έχουν την τάση να περνούν από γενιά σε γενιά. Το ποσοστό των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών αυξάνεται, ιδίως μεταξύ των νέων⁵⁵ και υπάρχουν στοιχεία σύμφωνα με τα οποία τα ποσοστά απασχόλησης των γηγενών, των οποίων και οι δύο γονείς έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό, είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες γηγενών⁵⁶. Αυτό συμβάλλει με τη σειρά του σε υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για ορισμένες ομάδες μειονεκτούντων νέων. Οι επιδόσεις στην αγορά εργασίας διαφέρουν επίσης σημαντικά ανάλογα με το αίτιο της μετανάστευσης⁵⁷. Ωστόσο, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης των μεταναστών οφείλονται εν μέρει στο υψηλότερο ποσοστό των ατόμων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου, η αύξηση του μορφωτικού επιπέδου⁵⁸ δεν μεταφράζεται σε βελτίωση των επιδόσεων στον τομέα της απασχόλησης και οι δεξιότητες και τα επαγγελματικά προσόντα των μεταναστών μένουν σε σημαντικό βαθμό αναξιοποίητα⁵⁹.

⁵⁵ Στην ΕΕ, το 2014 περίπου το 20 % των ατόμων ηλικίας 15-29 ετών προέρχονταν από οικογένειες μεταναστών· πρόκειται είτε για άτομα που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό είτε για γηγενείς των οποίων τουλάχιστον ο ένας γονέας έχει γεννηθεί στο εξωτερικό. Πηγή: Eurostat.

⁵⁶ ΟΟΣΑ (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants*.

⁵⁷ Το ποσοστό απασχόλησης των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ είναι υψηλότερο για όσους έρχονται στην ΕΕ για σπουδές ή εργασία (71 % το 2014, υψηλότερο ακόμη κι από το αντίστοιχο ποσοστό για τους γηγενείς) και χαμηλότερο για όσους έρχονται για οικογενειακούς λόγους και για τους πρόσφυγες. Τα άτομα που μετανάστευσαν για οικογενειακούς λόγους αποτελούσαν το 2014 το μεγαλύτερο ποσοστό των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ (52 %). Το ποσοστό απασχόλησής τους ήταν 53 % το 2014, χαμηλότερο ακόμη κι από το αντίστοιχο ποσοστό για τους πρόσφυγες (56 %).

⁵⁸ Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο, το 2017 οι υπήκοοι τρίτων χωρών (ηλικίας 25-54 ετών) ήταν πιθανότερο να έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο (43,6 %) σε σύγκριση με τους ημεδαπούς (21,2 %), και λιγότερο πιθανό να έχουν ολοκληρώσει την τριτοβάθμια εκπαίδευση (26,3 % και 31,6 % αντίστοιχα).

⁵⁹ Το χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ των ατόμων που έχουν γεννηθεί εκτός ΕΕ και των γηγενών είναι πιο ευρύ στην περίπτωση των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, στοιχείο το οποίο καταδεικνύει ότι το αντίκρισμα της μόρφωσης είναι μικρότερο για τους μετανάστες από ό,τι για τους γηγενείς (βλ. επίσης την έκθεση με τίτλο «Employment and Social Developments in Europe» του 2015). Το 2017 ποσοστό περίπου 42 % των υπηκόων τρίτων χωρών με υψηλό μορφωτικό επίπεδο διέθεταν περισσότερα από το απαιτούμενα προσόντα, δηλαδή εργάζονταν μεν, αλλά σε θέσεις χαμηλής ή μέσης ειδίκευσης, σε σύγκριση με ποσοστό περίπου 20 % των ημεδαπών. Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των δύο ομάδων μειώθηκε κατά τα τελευταία έτη, από 25 εκατοστιαίες μονάδες το 2012 σε 20 εκατοστιαίες μονάδες το 2017.

Το χάσμα στο ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες υποδηλώνει την ύπαρξη ανεκμετάλλετων δυνατοτήτων αξιοποίησης των ταλέντων τους. Στην ΕΕ το 2016 το χάσμα απασχόλησης⁶⁰ μεταξύ των ατόμων με αναπηρίες και των ατόμων χωρίς αναπηρία ήταν ευρύ το 2015, καθώς το ποσοστό απασχόλησης για τα άτομα με αναπηρίες ανήλθε σε 48,1 % έναντι 73,9 % για τα άτομα χωρίς αναπηρίες. Διαπιστώνονται, ωστόσο, σημαντικές διακυμάνσεις στο χάσμα μεταξύ των κρατών μελών⁶¹, το οποίο κυμαίνεται από 14,7 εκατοστιαίες μονάδες (Ιταλία) έως άνω των 45 εκατοστιαίων μονάδων (Ιρλανδία). Επιπλέον, μόνο το 59,7 % των ατόμων με αναπηρίες στην ΕΕ είναι οικονομικά ενεργά, έναντι ποσοστού 82,2 % των ατόμων χωρίς αναπηρίες, στοιχείο που υποδηλώνει ότι τα άτομα με αναπηρίες αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας⁶². Μεταξύ των χωρών στις οποίες καταγράφονται παρόμοια ποσοστά συμμετοχής των ατόμων χωρίς αναπηρίες στην αγορά εργασίας, τα αντίστοιχα ποσοστά των ατόμων με αναπηρίες μπορεί να διαφέρουν σε μεγάλο βαθμό. Η ποιότητα της εργασίας αποτελεί επίσης σημαντικό ζήτημα, καθώς το 2016 τα άτομα με αναπηρία στην ΕΕ ήταν πιθανότερο να αντιμετωπίζουν φτώχεια των εργαζομένων απ' ό,τι ο γενικός πληθυσμός⁶³. Ως προς το φύλο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με αναπηρίες (45,9 %) ήταν ελαφρά μόνο χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών με αναπηρίες (50,6 %), ενώ το χάσμα αντιστράφηκε σε ορισμένα κράτη μέλη. Όσον αφορά τη γενικότερη ποιότητα ζωής, όπως αυτή γίνεται αντιληπτή από τα άτομα με αναπηρία, σύμφωνα με τα ευρήματα του Eurofound⁶⁴, ο βαθμός στον οποίο θεωρούν ότι αποκλείονται από την κοινωνία διαφέρει σημαντικά ανάλογα με το αν εργάζονται ή όχι. Όσα διαθέτουν εργασία δηλώνουν ότι αισθάνονται απομονωμένα από την κοινωνία σε πολύ μικρότερη συχνότητα σε σχέση με όσα είναι μακροχρόνιοι άνεργοι ή άνεργες ή δεν μπορούν να εργαστούν λόγω της αναπηρίας τους.

⁶⁰ Τα στοιχεία προέρχονται από τις στατιστικές EU-SILC 2015, οι οποίες αναλύθηκαν από το ακαδημαϊκό δίκτυο Ευρωπαίων εμπειρογνομόνων σε θέματα αναπηρίας (ANED).

⁶¹ Η συχνότητα εμφάνισης της αναπηρίας διαφέρει επίσης μεταξύ των κρατών μελών σε σημαντικό βαθμό. Είναι συγκριτικά χαμηλή όσον αφορά την Ιρλανδία στο 12,9 % (ηλικιακή ομάδα 16-64), σε σύγκριση με τον μέσο όρο της ΕΕ (17 %).

⁶² Ο.π.

⁶³ EU-SILC (2017) Ποσοστό εργαζομένων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ανά επίπεδο περιορισμού δραστηριότητας, φύλο και ηλικία [In-work at-risk-of-poverty rate by level of activity limitation, sex and age (hlth_dpe050)]

⁶⁴ Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο, προσεχής έκδοση.

3.2.2. Διαμόρφωση πολιτικής

Απαιτείται η ανάπτυξη ολοκληρωμένων στρατηγικών, οι οποίες θα επικεντρώνονται στα βαθύτερα αίτια της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, ώστε να μειωθούν τα ποσοστά πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, να αποφευχθεί ο κοινωνικός αποκλεισμός και να διευκολυνθεί η μετάβαση των νέων προς την αγορά εργασίας. Πολλά κράτη μέλη θέσπισαν προσφάτως μέτρα για τη μείωση του αριθμού των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο, από την εφαρμογή πολιτικών γλωσσικής υποστήριξης των μαθητών με διαφορετική μητρική γλώσσα μέχρι την παροχή καθοδήγησης σε θέματα εκπαίδευσης και σταδιοδρομίας στα σχολεία, ή μέτρα για τη στήριξη της επανένταξης των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στη Βουλγαρία, για παράδειγμα, το έργο «Η τάξη σας» χρηματοδοτεί την παροχή πρόσθετης παιδαγωγικής στήριξης για μαθητές που διατρέχουν κίνδυνο πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου, όπως γλωσσική κατάρτιση, ενισχυτική διδασκαλία για την κάλυψη των μαθησιακών κενών ή εξωσχολικές δραστηριότητες για την αύξηση των κινήτρων που παρέχονται στους μαθητές. Η Σουηδία παρέχει χρηματοδοτική στήριξη στα σχολεία ανάλογα με το κοινωνικοοικονομικό υπόβαθρο των μαθητών, με στόχο την παραγωγή της ισορροπημένης κοινωνικής σύνθεσης και την πρόληψη της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου. Στην Ισπανία, το σχέδιο Proeducar προωθεί πολιτικές οι οποίες ενισχύουν την ποιότητα και την ισότητα του εκπαιδευτικού συστήματος.

Η διασφάλιση της πρόσβασης σε οικονομικά προσιτή και υψηλής ποιότητας εκπαίδευση, καθώς και η υποστήριξη της συνεχούς επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών είναι καίριας σημασίας για τη βελτίωση των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων των μαθητών. Το σχέδιο δράσης της Ιρλανδίας για την εκπαίδευση επικεντρώνεται στην προώθηση και την ενθάρρυνση της ποιότητας, της αριστείας και της καινοτομίας, στην κάλυψη κρίσιμων κενών δεξιοτήτων, στην πρωτοπορία σε βασικές τεχνολογίες γενικής εφαρμογής και στην προάσπιση της ένταξης. Η πρόσφατη μεταρρύθμιση της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης που πραγματοποιήθηκε στο Λουξεμβούργο έχει ως στόχο την προσαρμογή της εκπαίδευσης στις ανάγκες των μαθητών, την παροχή μεγαλύτερης αυτονομίας στα σχολεία ώστε να οργανώνουν το πρόγραμμα σπουδών τους σύμφωνα με το προφίλ που επιλέγουν, τη διαφοροποίηση της προσφοράς γλωσσών και την εισαγωγή τριετών σχεδίων ανάπτυξης των σχολείων, τα οποία καλύπτουν πτυχές όπως η καθοδήγηση, η επιτυχία των σπουδών, οι εξωσχολικές δραστηριότητες, η ψυχοκοινωνική συνδρομή και η βελτίωση των ψηφιακών δεξιοτήτων. Στην Κροατία, η πρωτοβουλία «Σχολείο για τη ζωή» εισάγει νέα προγράμματα σπουδών με βάση την προσέγγιση των μαθησιακών αποτελεσμάτων, η οποία μετατοπίζει την εστίαση της τάξης στην εμπειρία των μαθητών, αναγνωρίζει τη σημασία της προετοιμασίας των εκπαιδευτικών και εισάγει τη διαθεματική διδασκαλία βασικών ικανοτήτων, όπως η επιχειρηματικότητα, οι μεταγνωστικές ικανότητες ή η εκπαίδευση για την ιδιότητα του πολίτη. «Η συνεργασία για το καλύτερο δυνατό σχολείο» («Samverkan för bästa skola») είναι η πρωτοβουλία της Σουηδίας για την καταπολέμηση των ανισοτήτων. Παρέχει εξατομικευμένη υποστήριξη η οποία έχει πρακτικό προσανατολισμό και συνοδεύεται από την επαγγελματική εξέλιξη των εκπαιδευτικών στα σχολεία που βρίσκονται αντιμέτωπα με τις σοβαρότερες προκλήσεις όσον αφορά την παροχή διδασκαλίας υψηλής ποιότητας και παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό μαθητών που δεν ολοκληρώνουν την εκπαίδευσή τους. Η Κύπρος εφαρμόζει νέο πλαίσιο επαγγελματικής επιμόρφωσης προκειμένου οι εκπαιδευτικοί να είναι σε θέση να αναβαθμίζουν τη συνεχή κατάρτισή τους, ενώ έχει ξεκινήσει επίσης διαδικασία αναβάθμισης του προσχολικού προγράμματος βάσει δεικτών επιτυχίας και επάρκειας. Στη Λιθουανία, ο νέος κανονισμός για την επιμόρφωση των εκπαιδευτικών καθορίζει απαιτήσεις ποιότητας για τα προγράμματα σπουδών και τις περιόδους πρακτικής άσκησης των εκπαιδευτικών· επιπλέον, προσδιορίζει δυνατότητες επιμόρφωσης και επαγγελματικής εξέλιξης των εκπαιδευτικών και καθορίζει κριτήρια για τα εθνικά κέντρα επιμόρφωσης εκπαιδευτικών.

Η αποτελεσματική επιβολή των νομοθετικών αλλαγών όσον αφορά την ένταξη των Ρομά στην εκπαίδευση εξακολουθεί να είναι σημαντική. Στα μέτρα που εφαρμόζονται σήμερα στη Βουλγαρία για τους μαθητές Ρομά περιλαμβάνονται υποτροφίες και εξωσχολικές δραστηριότητες, ενισχυτική διδασκαλία της βουλγαρικής γλώσσας και δραστηριότητες με τους γονείς. Τον Ιούλιο του 2017 η Ουγγαρία τροποποίησε τους νόμους για την ίση μεταχείριση και τη δημόσια εκπαίδευση, προκειμένου να διασφαλιστεί η απαγόρευση του διαχωρισμού. Επίσης, το 2017 επιλέχθηκαν σχολεία με χαμηλές επιδόσεις, υψηλό ποσοστό πρόωρης εγκατάλειψης και υψηλό κίνδυνο διαχωρισμού, με σκοπό να λάβουν στήριξη σε επίπεδο κατάρτισης και σύνθετης ανάπτυξης για την εφαρμογή διαφοροποιημένων μεθόδων διδασκαλίας. Στις εκπαιδευτικές περιφέρειες τοποθετούνται υπάλληλοι και ομάδες εργασίας για την εξάλειψη του διαχωρισμού. Στην Ρουμανία διευρύνθηκαν οι αρμοδιότητες των σχολικών επιθεωρήσεων και του οργανισμού διασφάλισης ποιότητας (ARACIP) με σκοπό την παρακολούθηση του διαχωρισμού. Το αναθεωρημένο σχέδιο δράσης για την ένταξη των Ρομά, το οποίο εγκρίθηκε από την κυβέρνηση της Σλοβακίας τον Φεβρουάριο του 2017, έχει τεθεί σε εφαρμογή, αλλά δεν έχει αποφέρει ακόμη ορατά αποτελέσματα. Η Σλοβακική Δημοκρατία ενέκρινε δεκαετές εθνικό σχέδιο ανάπτυξης της εκπαίδευσης, το οποίο αναμένεται να εστιάσει επίσης στις πτυχές του περιορισμού των αποκλεισμών και της ποιότητας της εκπαίδευσης, μεταξύ άλλων και για τα παιδιά Ρομά. Στην Πορτογαλία, η αναθεωρημένη εθνική στρατηγική για την ένταξη των κοινοτήτων Ρομά 2013-2020 περιλαμβάνει την πρόσβαση στην εκπαίδευση, την εκπαιδευτική επιτυχία και τη δια βίου μάθηση ως κύριες προτεραιότητες.

Η δυναμική βελτίωση της ποιότητας της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι καίριας σημασίας, ιδίως στο πλαίσιο της συνεχούς αύξησης των ποσοστών ολοκλήρωσης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στην ανακοίνωση που εξέδωσε η Επιτροπή το 2017⁶⁵ με τίτλο «Ένα νέο ευρωπαϊκό θεματολόγιο για την τριτοβάθμια εκπαίδευση» τονίστηκε η σημασία της λήψης μέτρων με σκοπό τη διεύρυνση της συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, την αύξηση των ποσοστών ολοκλήρωσης, τον εφοδιασμό των σπουδαστών με δεξιότητες και ικανότητες που ανταποκρίνονται στον κόσμο της εργασίας ή τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας του συστήματος χρηματοδότησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Διάφορα κράτη μέλη εξήγγειλαν μεταρρυθμίσεις σύμφωνα με τις αρχές αυτές. Η Γαλλία θέσπισε πρόσφατα νόμο για τη στήριξη της επιτυχίας των σπουδαστών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, κυρίως μέσω της παροχής αυξημένης καθοδήγησης όσον αφορά την εισαγωγή, της παροχής υποστήριξης καθ' όλη τη διάρκεια των σπουδών και της δημοσίευσης των αναμενόμενων ικανοτήτων πριν από την εισαγωγή για διάφορους τομείς σπουδών. Η Αυστρία και η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισαν πρόσφατα νέα συστήματα χρηματοδότησης της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με σκοπό την προώθηση της διαφοροποίησης και της ποιότητας. Στην Πολωνία, ο πρόσφατος νόμος για την ανώτερη εκπαίδευση και την επιστήμη («Ustawa 2.0») αποτελεί σημαντική προσπάθεια εκσυγχρονισμού με στόχο την αύξηση της ποιότητας στον τομέα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η Πορτογαλία θέσπισε μέτρα για την αύξηση της φοίτησης στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπως η ενίσχυση των μηχανισμών παροχής κοινωνικής στήριξης σε σπουδαστές που προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα μέσω σημαντικής αύξησης των υποτροφιών, η εφαρμογή κοινωνικού προγράμματος για την καταβολή των διδάκτρων σε πολλαπλές δόσεις και η υλοποίηση του αναμορφωμένου προγράμματος «+Superior», με σκοπό την προώθηση και τη στήριξη της φοίτησης σε λιγότερο πυκνοκατοικημένες περιοχές όπου η ζήτηση είναι χαμηλότερη.

Τα κράτη μέλη συνεχίζουν να διευκολύνουν την κατανόηση των δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων σε ολόκληρη την Ευρώπη. Όλα τα κράτη μέλη οργάνωσαν εθνικά πλαίσια επαγγελματικών προσόντων, τα οποία βασίζονται στην αρχή των μαθησιακών αποτελεσμάτων. Σχεδόν όλα τα κράτη μέλη (27) συνέδεσαν τα οικεία επίπεδα επαγγελματικών προσόντων με το ευρωπαϊκό πλαίσιο επαγγελματικών προσόντων (ΕΠΕΠ) και 20 κράτη μέλη αναφέρουν το επίπεδο ΕΠΕΠ στους οικείους τίτλους σπουδών, με αποτέλεσμα να καθίστανται σαφέστεροι και καλύτερα συγκρίσιμοι (Βέλγιο, Τσεχική Δημοκρατία, Δανία, Γερμανία, Εσθονία, Ελλάδα, Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία, Λουξεμβούργο, Ουγγαρία,

⁶⁵ COM(2017) 247 final.

Μάλτα, Κάτω Χώρες, Αυστρία, Πορτογαλία, Σλοβενία και Ηνωμένο Βασίλειο).

Ολοένα και περισσότερο τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τη μάθηση εκτός της θεσμικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Σε 15 χώρες έχει συγκροτηθεί μηχανισμός συντονισμού για την προώθηση της ανταλλαγής και της συνεκτικότητας των προσπαθειών επικύρωσης στους τομείς της εκπαίδευσης και κατάρτισης, στην αγορά εργασίας και στον τριτογενή τομέα (Βέλγιο, Δανία, Γαλλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Σλοβακία, Ισπανία, Σουηδία). Στην πλειονότητα των χωρών ενισχύονται οι συνδέσεις μεταξύ των εθνικών πλαισίων επαγγελματικών προσόντων και της επικύρωσης. Η επικύρωση μπορεί να οδηγήσει στην απόκτηση οποιουδήποτε επαγγελματικού προσόντος που περιλαμβάνεται στο πλαίσιο σε 11 χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Ιρλανδία, Λετονία, Μάλτα, Κάτω Χώρες, Πολωνία, Πορτογαλία, Ρουμανία, Ηνωμένο Βασίλειο), καθώς και στην κατοχύρωση ακαδημαϊκής μονάδας για την απόκτηση ενός επαγγελματικού προσόντος σε άλλες τέσσερις χώρες (Δανία, Εσθονία, Ισπανία, Σλοβενία).

Τα κράτη μέλη στρέφονται προς την υιοθέτηση συνολικής στρατηγικής προσέγγισης για τη διαχείριση των δεξιοτήτων. Το 2016, στο πλαίσιο της δέσμης για το θεματολόγιο δεξιοτήτων, το Συμβούλιο εξέδωσε σύσταση για τις διαδρομές αναβάθμισης των δεξιοτήτων με στόχο να συμβάλει στην κάλυψη των ελλείψεων δεξιοτήτων, στην αντιμετώπιση της ανισότητας και στην κάλυψη των αναδυόμενων αναγκών της αγοράς εργασίας που απαιτεί ολοένα και υψηλότερα επίπεδα δεξιοτήτων. Μέσω της πρωτοβουλίας «Διαδρομές αναβάθμισης δεξιοτήτων», οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να σχεδιάζουν και να υλοποιούν πολιτικές ειδικά προσαρμοσμένες στις ανάγκες των ενηλίκων χαμηλής ειδίκευσης.

Αρκετά κράτη μέλη εργάζονται για την ανάπτυξη εθνικών στρατηγικών για τις δεξιότητες, με την υποστήριξη της Επιτροπής και σε συνεργασία με τον ΟΟΣΑ (Ισπανία, Ιταλία, Πορτογαλία, Σλοβενία και, πιο πρόσφατα, Βέλγιο/Φλάνδρα). Μετά την ολοκλήρωση της διαγνωστικής φάσης και τον προσδιορισμό των κυριότερων προκλήσεων όσον αφορά τις δεξιότητες, η Ιταλία και η Σλοβενία έχουν περάσει πλέον στη φάση δράσης της διαδικασίας. Η Πορτογαλία ολοκλήρωσε τόσο τη διαγωνιστική φάση όσο και τη φάση δράσης και έθεσε σε εφαρμογή το οικείο σχέδιο δράσης τον Μάιο του τρέχοντος έτους. Η Λετονία και η Πολωνία θα προχωρήσουν στην υλοποίηση των οικείων σχεδίων στρατηγικής για τις δεξιότητες προς το τέλος του 2018. Στη Γαλλία, η μεταρρύθμιση της επαγγελματικής κατάρτισης του 2018 θεσπίζει ένα νέο όργανο («France compétences»), για να διασφαλιστεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση όσον αφορά τις ανάγκες σε δεξιότητες, την ποιότητα της κατάρτισης και το κόστος.

Λαμβάνονται περαιτέρω μέτρα για την προώθηση και τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της συμμετοχής στην ΕΕΚ. Το Λουξεμβούργο τροποποίησε τη νομοθεσία του σχετικά με την υποστήριξη και την ανάπτυξη της διά βίου μάθησης με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των δαπανών μέσω της συγχρηματοδότησης της επαγγελματικής διά βίου μάθησης. Η Γαλλία διέθεσε πρόσθετα κονδύλια στην επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία μέσω του λεγόμενου Plan d'Investissement Competence (PIC), ενέργεια που είχε ως αποτέλεσμα τη μέση ετήσια αύξηση των δημόσιων δαπανών για την επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία σχεδόν κατά 10 %. Στη Γαλλία, ο νόμος σχετικά με την «Ελευθερία επιλογής του επαγγελματικού μέλλοντος» αποσκοπεί στην ενίσχυση και προώθηση της πρόσβασης στη συνεχή επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία. Το πρόγραμμα «Get Qualified» της Μάλτας αποσκοπεί στη βελτίωση της χρηματοδοτικής στήριξης για σπουδαστές που επιθυμούν να παρακολουθήσουν επαγγελματική κατάρτιση.

Τα κράτη μέλη προσαρμόζουν τα οικεία συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με στόχο τη βελτίωση της συνάφειάς τους με την αγορά εργασίας. Η Σλοβενία πρόσθεσε σε πιστοποιητικό παράρτημα, το οποίο παρέχει στους εργοδότες λεπτομερείς, ομοιόμορφες και διεθνώς συγκρίσιμες πληροφορίες σχετικά με τα επαγγελματικά προσόντα. Στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης της τεχνικής εκπαίδευσης, το Ηνωμένο Βασίλειο ανακοίνωσε την καθιέρωση των T-levels – τίτλοι τεχνικής εκπαίδευσης τους οποίους θα μπορούν να αποκτούν άτομα 16 έως 19 ετών ως εναλλακτική επιλογή έναντι των A-levels, ήτοι του βασικού απολυτηρίου δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Η Ελλάδα διεύρυνε την υποστήριξη της μαθητείας για τους αποφοίτους ανώτερης δευτεροβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης, η οποία παρέχει πρόσβαση στην απόκτηση προσόντων επιπέδου 5 του ΕΠΕΠ και αποσκοπεί στη διευκόλυνση της μετάβασης στην αγορά εργασίας. Η Κροατία τροποποίησε τον νόμο για την επαγγελματική εκπαίδευση, ο οποίος προβλέπει την ανάπτυξη και τον σχεδιασμό νέων προγραμμάτων επαγγελματικών σπουδών για την απόκτηση των επαγγελματικών προσόντων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας· θεσπίζει επίσης ένα καλύτερο σύστημα διασφάλισης της ποιότητας, καθώς και περιφερειακά κέντρα ικανοτήτων. Στην Κύπρο, η κυβέρνηση θέσπισε μέτρα με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας της επαγγελματικής εκπαίδευσης και την απόκτηση των δεξιοτήτων και των ικανοτήτων που απαιτούνται από την αγορά εργασίας μέσω, ειδικότερα, της προώθησης της συνεργασίας μεταξύ των φορέων παροχής ΕΕΚ και της βιομηχανίας στο πλαίσιο των προγραμμάτων πρακτικής άσκησης (μέσω θέσεων πρακτικής άσκησης στη βιομηχανία). Στη Φινλανδία, η μεταρρύθμιση της ΕΕΚ αποσκοπεί στην αλληλεπίδραση μεταξύ ιδρυμάτων ΕΕΚ και αγοράς εργασίας, καθώς και στην ενίσχυση της ευελιξίας των εκπαιδευτικών διαδρομών, προκειμένου να επιταχυνθεί η μετάβαση από την εκπαίδευση στην απασχόληση. Τα μέτρα για τη μεταρρύθμιση της ΕΕΚ αποσκοπούν περαιτέρω στην ανάπτυξη της κατάρτισης μέσω προγραμμάτων μαθητείας και κατά την εργασία, καθώς και στη διευκόλυνση των ατομικών μαθησιακών διαδρομών και της ανάπτυξης ικανοτήτων. Στην Πολωνία, απαιτείται, σύμφωνα με τη μεταρρύθμιση της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και της επιστήμης, να παρέχονται από τα ιδρύματα τριτοβάθμιας επαγγελματικής εκπαίδευσης στους σπουδαστές εξαμηνιαία προγράμματα μαθητείας ή διπλές σπουδές σε συνδιοργάνωση με τους εργοδότες, έτσι ώστε εφοδιάζονται με τις κατάλληλες δεξιότητες για την αγορά εργασίας.

Αρκετά κράτη μέλη έλαβαν διάφορα μέτρα για την προώθηση της ανάπτυξης των ψηφιακών δεξιοτήτων. Στη Βουλγαρία δρομολογείται το χρηματοδοτούμενο από την ΕΕ έργο «Εκπαίδευση για το μέλλον» με σκοπό να διευκολυνθεί το άνοιγμα της εκπαίδευσης στις ψηφιακές τεχνολογίες και να καθιερωθούν καινοτόμες μέθοδοι διδασκαλίας, με την αύξηση παράλληλα των κινήτρων για μάθηση και την αντιμετώπιση των δυσκολιών όσον αφορά το μαθησιακό περιεχόμενο. Το Ηνωμένο Βασίλειο αναπτύσσει το πρόγραμμα «National Retraining Scheme», στο πλαίσιο του οποίου θα χρησιμοποιήσει επιπλέον ποσό ύψους 30 εκατ. GBP (34 εκατ. EUR) για την κάλυψη ειδικών αναγκών σε επίπεδο ψηφιακών δεξιοτήτων. Η Ισπανία θέσπισε πρόγραμμα κατάρτισης στον τομέα των ψηφιακών δεξιοτήτων για νέους επαγγελματίες, το οποίο παρέχει σε άνεργους νέους που είναι εγγεγραμμένοι στο εθνικό σύστημα εγγυήσεων για τη νεολαία κατάρτιση προσανατολισμένη στην ψηφιακή βιομηχανία και σε νέα επιχειρηματικά μοντέλα. Η Μάλτα συγκρότησε στο πλαίσιο του εθνικού συμβουλίου δεξιοτήτων μια υποεπιτροπή, η οποία είναι αρμόδια για τη διενέργεια έρευνας και τη διατύπωση συστάσεων σχετικά με την αντιμετώπιση των αναντιστοιχιών των ψηφιακών δεξιοτήτων. Η Ελλάδα καθιέρωσε εκ νέου την Εθνική Συμμαχία για την επικαιροποίηση των εθνικών δεξιοτήτων το 2017. Στην Πορτογαλία, η πρωτοβουλία INCoDe.2030 είναι μια ολοκληρωμένη δημόσια πολιτική που αποσκοπεί στην ενίσχυση των ψηφιακών ικανοτήτων. Η πρωτοβουλία καλύπτει ευρύτερα την έννοια των ψηφιακών ικανοτήτων, συμπεριλαμβανομένης της έννοιας του ψηφιακού αλφαριθμητισμού, καθώς και την παραγωγή νέων γνώσεων μέσω της έρευνας.

Η περαιτέρω βελτίωση της απασχόλησης των νέων και η στήριξη της μετάβασης των νέων από την εκπαίδευση στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να αποτελεί σημαντική προτεραιότητα. Το 2017 περισσότεροι από 5 εκατομμύρια νέοι εγγράφηκαν στις εγγυήσεις για τη νεολαία και 3,5 εκατομμύρια δέχθηκαν προσφορά θέσης εργασίας, συνεχούς εκπαίδευσης, πρακτικής άσκησης ή μαθητείας, ενώ σχεδόν οι μισοί από τους νέους αυτούς εξακολουθούσαν να βρίσκονται σε απασχόληση, εκπαίδευση ή κατάρτιση 6 μήνες μετά τη διαγραφή τους από το μητρώο των εγγυήσεων για τη νεολαία. Σε πολλά κράτη μέλη, ωστόσο, το εκτιμώμενο ποσοστό των ατόμων ΕΑΕΚ που παραμένουν εγγεγραμμένα στο πρόγραμμα καθ' όλη τη διάρκεια του έτους εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο από 50 %. Λαμβανομένης υπόψη της σημαντικής βελτίωσης των επιδόσεων των νέων στην αγορά εργασίας, τα μέτρα πολιτικής που στηρίζουν την υλοποίηση των εγγυήσεων για τη νεολαία καθίστανται περισσότερο στοχευμένα.

Τα κράτη μέλη εντείνουν τις προσπάθειες προσέγγισης, καθιστώντας τις υπηρεσίες περισσότερο προσβάσιμες στους νέους και διασφαλίζοντας τον καλύτερο εντοπισμό των ατόμων που έχουν ανάγκη. Στη Φινλανδία, τα κέντρα καθοδήγησης μίας στάσης για τους νέους (Ohjaamo, τα οποία αρχικά λειτούργησαν με χρηματοδότηση από το ΕΚΤ) κατέστησαν μόνιμα και θα λάβουν εκτενή χρηματοδοτική στήριξη, με στόχο την προσέγγιση των νέων και την παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών. Στη Γερμανία αναπτύσσονται υπηρεσίες απασχόλησης για τους νέους σε ολόκληρη την επικράτειά της. Η Κύπρος δρομολόγησε ένα έργο προβολής με την υποστήριξη του Υπουργείου Παιδείας και σε συνεργασία με το Υπουργείο Εργασίας και τον Οργανισμό Νεολαίας Κύπρου, με στόχο την προσέγγιση 4 000 έργων ΕΑΕΚ και τη στήριξη της ενεργοποίησής τους μέσω της παροχής συμβουλών και εξατομικευμένης κατάρτισης. Στην Κροατία εφαρμόζεται από τον Νοέμβριο του 2017 ένα σύστημα καταγραφής των ατόμων ΕΑΕΚ, το οποίο αποσκοπεί στον εντοπισμό μη εγγεγραμμένων ΕΑΕΚ και στον προσδιορισμό των χαρακτηριστικών τους για την καλύτερη στόχευση των μέτρων στη συγκεκριμένη ομάδα.

Επιπλέον, θεσπίστηκαν νέα μέτρα για την παροχή καλύτερης στήριξης στους νέους που αντιμετωπίζουν πολλαπλά μειονεκτήματα, μεταξύ άλλων μέσω της βελτίωσης της συνεργασίας μεταξύ των υπηρεσιών απασχόλησης, των κοινωνικών υπηρεσιών και των υπηρεσιών εκπαίδευσης. Στην Αυστρία, η παροχή καθοδήγησης στους νέους συμβάλλει στην παραμονή των νέων στο σύστημα εκπαίδευσης και κατάρτισης για όσο το δυνατόν μεγαλύτερο χρονικό διάστημα ή, εναλλακτικά, στην επανένταξή τους στο σύστημα. Στην Ιρλανδία ανακοινώθηκε το 2018 το πρόγραμμα υποστήριξης της απασχόλησης των νέων. Προσφέρει θέσεις εργασίας σε νέους που αναζητούν εργασία και είναι μακροχρόνια άνεργοι ή βρίσκονται αντιμέτωποι με σημαντικά εμπόδια στην απασχόληση. Οι συμμετέχοντες αποκτούν βασικές εργασιακές και κοινωνικές δεξιότητες σε υποστηρικτικό περιβάλλον, λαμβάνοντας παράλληλα εβδομαδιαία χρηματική ενίσχυση ίση με τον καθαρό κατώτατο μισθό. Η Ελλάδα υπέβαλε αναθεωρημένο σχέδιο δράσης των «Εγγυήσεων για τη Νεολαία» με αυξημένο προϋπολογισμό και έχοντας διευρύνει το φάσμα των παρεμβάσεων για τους νέους ΕΕΑΚ ηλικίας έως 29 ετών.

Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να στηρίζουν τη ζήτηση της αγοράς εργασίας μέσω πρωτοβουλιών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας, κυρίως με τη μορφή στοχευμένων επιδοτήσεων μισθών και προσλήψεων. Τον Μάρτιο του 2018 το Βέλγιο θέσπισε νέο νόμο, ο οποίος δεν έχει ακόμη τεθεί σε ισχύ, για τη στήριξη της δημιουργίας νέων πρώτων θέσεων εργασίας, καθιστώντας την απασχόληση μη πεπειραμένων νέων ηλικίας από 18 έως 21 ετών λιγότερο δαπανηρή, χωρίς μείωση των καθαρών αποδοχών τους. Από τον Ιούλιο του 2017, η Βαλονία προσφέρει οικονομικά κίνητρα που στοχεύουν στην ένταξη ευάλωτων ομάδων, όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι, τα άτομα με χαμηλή ειδίκευση και οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας. Από τον Σεπτέμβριο του 2018, δόθηκε κίνητρο για την κατάρτιση σε τομείς όπου υπάρχει έλλειψη εργατικού δυναμικού προκειμένου να ενθαρρυνθούν τα άτομα που αναζητούν εργασία να καταρτιστούν σε ένα επάγγελμα στο οποίο να υπάρχουν πραγματικές προοπτικές ένταξης. Το μέτρο «*Coup de poing pécuniaire*» έχει ως στόχο να βοηθήσει τις επιχειρήσεις να προσλαμβάνουν ικανά άτομα μέσω της δημιουργίας ειδικά προσαρμοσμένης και δωρεάν εκπαίδευσης για την εταιρεία.

Τέλος, το σχέδιο κατάρτισης και ένταξης έχει αναθεωρηθεί, ώστε να γίνει πιο αποτελεσματικό, επιτρέποντας στα άτομα που αναζητούν εργασία να αποκτήσουν δεξιότητες μέσω μιας σύμβασης, και στις επιχειρήσεις να εκπαιδεύσουν (ενδεχομένως στον χώρο εργασίας) τους μελλοντικούς εργαζομένους τους ανάλογα με τις ανάγκες τους. Η Ισπανία δρομολόγησε νέο πρόγραμμα επιδότησης μισθού για 10 000 ανέργους ηλικίας 18-29 ετών, με έμφαση στους αποφοίτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (6 000 θέσεις). Χορηγείται δε μεγαλύτερη περίοδος επιδότησης για την πρόσληψη μακροχρόνια ανέργων και δικαιούχων ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος. Η Ισπανία θέσπισε μείωση των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης για περίοδο 3 ετών για εταιρείες που μετατρέπουν συμβάσεις κατάρτισης σε συμβάσεις αορίστου χρόνου, καθώς και νέες επιδοτήσεις μισθών για τις πρώτες προσλήψεις από νέους επιχειρηματίες (ηλικίας έως 35 ετών). Για τους νέους ανέργους (ηλικίας έως 29 ετών) προβλέπεται μεγαλύτερη περίοδος επιδότησης. Η Ιταλία παρέχει διάφορα κίνητρα που συνδέονται με τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, όπως μειωμένες εισφορές για περίοδο τριών ετών για ιδιωτικές εταιρείες που προσλαμβάνουν νέους με σύμβαση αορίστου χρόνου ή πλήρη απαλλαγή για περίοδο τριών ετών για εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους με σύμβαση αορίστου χρόνου κατόπιν πρακτικής άσκησης ή διττού προγράμματος ΕΕΚ, καθώς και για εργοδότες που προσλαμβάνουν νέους που είναι εγγεγραμμένοι στο πρόγραμμα «Εγγυήσεις για τη νεολαία». Η Ρουμανία αύξησε την επιδότηση απασχόλησης για την πρόσληψη νέων ΕΑΕΚ και αποφοίτων νεαρής ηλικίας από 900 λεί (περίπου 196 EUR) μηνιαίως σε 2 250 λεί (περίπου 490 EUR) μηνιαίως. Η Ρουμανία έχει επίσης αυξήσει την επιδότηση για τη σύναψη σύμβασης μαθητείας, από 1 125 λεί (περίπου 245 EUR) σε 2 250 λεί (περίπου 490 EUR) μηνιαίως, καθώς και την επιδότηση για τη σύναψη σύμβασης πρακτικής άσκησης, από 1 350 λεί (περίπου 294 EUR) σε 2 250 μηνιαίως (περίπου 490 EUR). Στην Ουγγαρία, η γεωγραφική κάλυψη του προγράμματος πρακτικής άσκησης διευρύνθηκε σε ολόκληρη τη χώρα τον Αύγουστο του 2018 για να δοθεί η δυνατότητα στους νέους να αποκτήσουν εργασιακή πείρα.

Σε αρκετά κράτη μέλη δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην αναβάθμιση των δεξιοτήτων ή στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων για τους νέους μέσω ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας. Στην Κροατία, το Υπουργείο Εργασίας και Συνταξιοδοτικού Συστήματος και το διοικητικό συμβούλιο της κροατικής υπηρεσίας απασχόλησης εξέδωσαν νέα δέσμη ενεργητικών μέτρων για την αγορά εργασίας, τα οποία δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην κατάρτιση καθώς και στην κατάρτιση στον χώρο εργασίας, μεταξύ άλλων και για τους νέους. Στην Ισπανία, το σχέδιο για την απασχόληση των νέων που εγκρίθηκε το Δεκέμβριο του 2018 περιλαμβάνει μέτρα για την ενίσχυση της απόκτησης δεξιοτήτων, περιλαμβανομένων των ξένων γλωσσών και ψηφιακών δεξιοτήτων, για την ενθάρρυνση της εθελοντικής εργατικής κινητικότητας και την αντιστοίχιση δεξιοτήτων και θέσεων εργασίας σε στρατηγικούς τομείς.

Τα κράτη μέλη συνέχισαν επίσης να προσαρμόζουν τη νομοθεσία τους για την πρακτική άσκηση στο ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης⁶⁶ και ανέπτυξαν περαιτέρω οικονομικά κίνητρα για τις περιόδους πρακτικής άσκησης. Στη Λιθουανία, ένας νέος νόμος για την απασχόληση, ο οποίος τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2017, προβαίνει σε διάκριση μεταξύ δύο ειδών πρακτικής άσκησης, και συγκεκριμένα μεταξύ της «εθελοντικής πρακτικής» (άρθρο 10) και της «προηγμένης κατάρτισης» (άρθρο 39), καθορίζοντας παράλληλα ένα σαφέστερο πλαίσιο για τις μη αμειβόμενες και τις αμειβόμενες περιόδους πρακτικής άσκησης. Στην Ισπανία, ο νόμος για τον προϋπολογισμό του 2018 περιλαμβάνει χρηματοδότηση για τη δρομολόγηση επιδότησης κατάρτισης στο πλαίσιο των εγγυήσεων για τη νεολαία (*bono de formacion garantia juvenil*), η οποία συνίσταται σε χρηματοδοτική στήριξη ύψους 430 EUR μέγιστης διάρκειας 18 μηνών για νέους που προσλαμβάνονται με συμβάσεις κατάρτισης και μαθητείας. Τον Ιούλιο του 2018 η Ρουμανία θέσπισε νόμο για την πρακτική άσκηση βάσει του οποίου παρέχεται στήριξη σε άτομα ηλικίας άνω των 16 ετών. Ο νόμος επιβάλλει στους εργοδότες την υποχρέωση να παρέχουν μηνιαίες αποδοχές οι οποίες ανέρχονται τουλάχιστον στο 50 % του ακαθάριστου κατώτατου μισθού, για μέγιστο χρόνο 720 ωρών (εντός 6 μηνών). Παρέχεται πριμοδότηση για την πρόσληψη ασκούμενων μετά το πέρας της πρακτικής τους άσκησης.

⁶⁶ Σύσταση του Συμβουλίου, της 10ης Μαρτίου 2014, σχετικά με ένα ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους πρακτικής άσκησης, 2014/C 88/01.

Πλαίσιο 2. Πλήρης αξιοποίηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ)

Με προϋπολογισμό 86,4 δισ. EUR για την περίοδο 2014-2020, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) αποτελεί ένα από τα βασικά μέσα της ΕΕ για τη στήριξη της αντιμετώπισης των προκλήσεων που προσδιορίζονται στις συστάσεις ανά χώρα (ΣΑΧ). Τα επιχειρησιακά προγράμματα συμβάλλουν άμεσα στην προώθηση της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης, στην προώθηση της κοινωνικής ένταξης, στις επενδύσεις στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, καθώς και στην ενίσχυση της δημιουργίας θεσμικών ικανοτήτων.

Μία από τις βασικές προτεραιότητες πολιτικής είναι η αντιμετώπιση της απασχόλησης των νέων μέσω τόσο του ίδιου του ΕΚΤ όσο και της πρωτοβουλίας για την απασχόληση των νέων (ΠΑΝ). Ο προϋπολογισμός της ΠΑΝ αυξήθηκε το 2017 σε 8,9 δισ. EUR, καλύπτοντας ολόκληρη την περίοδο προγραμματισμού 2014-2020. Η ΠΑΝ στοχεύει συγκεκριμένα στους νέους που βρίσκονται εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης (ΕΑΕΚ), με επίκεντρο τις περιφέρειες της ΕΕ όπου καταγράφηκαν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων το 2012.

Μεταξύ των ετών 2014 και 2017 περισσότεροι από 15 εκατομμύρια συμμετέχοντες επωφελήθηκαν από τη στήριξη του ΕΚΤ και της ΠΑΝ, συμπεριλαμβανομένων σχεδόν 3 εκατομμυρίων μακροχρόνια ανέργων (17 %). Βασικές ομάδες-στόχοι αυτών των παρεμβάσεων είναι οι νέοι ηλικίας κάτω των 25 ετών (το 42 % του συνόλου των συμμετεχόντων) και τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης που είναι απόφοιτοι πρωτοβάθμιας ή κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (το 44 % του συνόλου των συμμετεχόντων). Η εφαρμογή, η οποία σημείωσε έντονη επιτάχυνση το 2017, θα πρέπει να συνεχιστεί με σταθερούς ρυθμούς τα προσεχή έτη.

Μεταξύ των ετών 2014 και 2017 έλαβαν στήριξη από την ΠΑΝ περισσότεροι από 2,4 εκατομμύρια νέοι ΕΑΕΚ, εκ των οποίων:

- 1,5 εκατομμύριο νέοι ολοκλήρωσαν την παρέμβαση που υποστηρίζεται από την ΠΑΝ·
- 780 000 νέοι συμμετείχαν σε εκπαίδευση/κατάρτιση, απέκτησαν εξειδίκευση ή βρήκαν εργασία, συμπεριλαμβανομένης της αυτοαπασχόλησης, αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους·
- 550 000 νέοι έλαβαν προσφορά εργασίας, συνεχιζόμενης εκπαίδευσης, μαθητείας ή πρακτικής άσκησης αμέσως μετά τη λήξη της συμμετοχής τους·

Στις 30 Μαΐου 2018 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εξέδωσε πρόταση για το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο+ (EKT+) 2021-2027. Βάσει αυτής της πρότασης, το EKT+ θα παράσχει τη δυνατότητα, εντός του ευρύτερου πλαισίου των διαρθρωτικών και επενδυτικών ταμείων, να εστιάσει περισσότερο η στήριξη στις προκλήσεις που προσδιορίζονται στο Ευρωπαϊκό Εξάμηνο. Στο πλαίσιο αυτό, στο EKT+ θα συγχωνευθούν:

- το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (EKT) και η Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων (PIAN),
- το Ταμείο Ευρωπαϊκής Βοήθειας προς τους Απόρους (FEAD),
- το Πρόγραμμα της ΕΕ για την απασχόληση και την κοινωνική καινοτομία, και
- το πρόγραμμα της ΕΕ για την υγεία.

Σύμφωνα με την πρόταση, στόχος του κανονισμού για το EKT+ θα είναι να διασφαλίσει την εστίαση των πόρων του σκέλους επιμερισμένης διαχείρισης στις βασικές προκλήσεις που έχουν εντοπιστεί, και ειδικότερα ότι το ταμείο:

- θα στηρίζει τις αρχές του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και την υλοποίηση των συστάσεων στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου·
- θα συνεχίσει να παρέχει στήριξη στους νέους, με ελάχιστο ποσοστό διάθεσης για κράτη μέλη με υψηλά ποσοστά ανεργίας των νέων·
- θα προαγάγει την κοινωνική ένταξη με ελάχιστο ποσοστό 25 %·
- θα στηρίζει τις δράσεις της Ένωσης για κοινωνική καινοτομία, κινητικότητα και υγεία·
- θα στηρίζει τη μακροπρόθεσμη ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών, σε συμπληρωματικότητα με το Ταμείο Ασύλου και Μετανάστευσης (TAM)·
- θα απλουστευθεί με σκοπό τη μείωση του διοικητικού φόρτου για τις εθνικές αρχές ή τους οργανισμούς που είναι δικαιούχοι μέτρων του EKT+.

Αρκετά κράτη μέλη συνεχίζουν τις προσπάθειές τους για την προώθηση της συμμετοχής των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Στη Δανία, η συμφωνία για τις συντάξεις ενισχύει τα κίνητρα για την παραμονή των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας στην αγορά εργασίας. Ο βαθμός ευελιξίας του συστήματος συντάξεων αυξάνεται από μια σειρά πρωτοβουλιών, μεταξύ των οποίων περιλαμβάνεται η παροχή μεγαλύτερων οικονομικών κινήτρων για την αναβολή της συνταξιοδότησης και η δημιουργία ιδιωτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η Ελλάδα θέσπισε πρόγραμμα χορήγησης επιδοτήσεων στον δημόσιο τομέα και σε τοπικές επιχειρήσεις, οντότητες και οργανισμούς για την απασχόληση 10 000 μακροχρόνια ανέργων ηλικίας 55-67 ετών. Στη Μάλτα, οι συνταξιούχοι κάτω των 65 ετών οι οποίοι είναι αυτοαπασχολούμενοι ή εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης θα μπορούν να καταβάλλουν τις εισφορές εθνικής ασφάλισης σε αναλογική βάση, με συντελεστή 15 % αντί του πλήρους συντελεστή. Η Σλοβενία θέσπισε επιδότηση η οποία στοχεύει στη μόνιμη απασχόληση ατόμων ηλικίας άνω των 58 ετών, με προτεραιότητα στους δικαιούχους παροχών ανεργίας και επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας. Η επιδότηση ανέρχεται σε 11 000 EUR και καταβάλλεται στον εργοδότη σε δύο δόσεις (η πρώτη κατά την πρόσληψη και η δεύτερη μετά τον 18ο μισθό). Επιπλέον, ξεκίνησε ένα έργο για την παροχή ολοκληρωμένης στήριξης στις εταιρείες στο πλαίσιο της ενεργού γήρανσης του εργατικού δυναμικού. Και τα δύο μέτρα συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ. Στην Ισπανία, νόμος που εγκρίθηκε στο τέλος του 2017 (Νόμος 6/2017 της 24ης Οκτωβρίου σχετικά με επείγουσες μεταρρυθμίσεις στην αυτοαπασχολούμενη εργασία) αυξάνει τη δυνατότητα συνδυασμού εργασίας και συνταξιοδοτικών παροχών για εργαζόμενους στο γενικό καθεστώς. Επιτρέπει επίσης το συνδυασμό εργασίας και πλήρων συνταξιοδοτικών παροχών αν το αυτοαπασχολούμενο πρόσωπο προσλάβει εργαζόμενο. Τέλος, σύμφωνα με τη στρατηγική ενεργού γήρανσης, τον Μάρτιο του 2018 συγκροτήθηκε το κυβερνητικό συμβούλιο για την ενεργό γήρανση και τη συνεργασία μεταξύ των γενεών, το οποίο απαρτίζεται από υπουργούς και εκπροσώπους επαγγελματικών φορέων, ΜΚΟ και του τομέα της οικονομίας. Στη Σλοβακία, από τον Ιούλιο του 2018 έχει εισαχθεί επίδομα συνεισφοράς στην κοινωνική ασφάλιση για συνταξιούχους που εργάζονται βάσει συμφωνιών εκτός υπαλληλικού καθεστώτος, αρκεί οι μεικτές αποδοχές να μην ξεπερνούν τα 200 EUR.

Πολλά κράτη μέλη συνεχίζουν να καταβάλλουν προσπάθειες στον τομέα των υπηρεσιών παιδικής και μακροχρόνιας φροντίδας για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση των γυναικών. Τον Ιούνιο του 2018 η Γερμανία θέσπισε πρόγραμμα χρηματοδότησης της παιδικής φροντίδας για τη στήριξη της επέκτασης των θέσεων παιδικής φροντίδας για πολύ μικρά παιδιά, με στόχο την αύξηση του αριθμού των γυναικών που εργάζονται υπό καθεστώς πλήρους απασχόλησης. Το πρόγραμμα, το οποίο διαθέτει προϋπολογισμό 3,28 δισ. EUR, αποσκοπεί στην παροχή 100 000 πρόσθετων θέσεων παιδικής φροντίδας. Επιπλέον, η Γερμανία διέυρνε τα επιδόματα για μακροχρόνια φροντίδα στο σπίτι κατά περισσότερο από 5 δισ. EUR αθροιστικά από το 2015. Η Ιρλανδία προώθησε το σύστημα προσχολικής εκπαίδευσης για παιδιά προσχολικής ηλικίας. Από τον Σεπτέμβριο του 2018 τα παιδιά μπορούν να ενταχθούν στο σύστημα παιδικής φροντίδας από την ηλικία των 2 ετών και 8 μηνών μέχρι τη συμπλήρωση της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Και η Ελλάδα επέκτεινε την υποχρεωτική προσχολική εκπαίδευση από το 1 στα 2 έτη, διαθέτοντας παράλληλα 15 εκατ. EUR για τη δημιουργία 10 000 επιπλέον θέσεων παιδικής φροντίδας. Ορισμένα κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για τη βελτίωση του οικονομικά προσιτού χαρακτήρα της παιδικής φροντίδας. Στην Ισπανία, ο νόμος για τη φορολογία φυσικών προσώπων τροποποιήθηκε προκειμένου να καταστεί δυνατή η έκπτωση των δαπανών παιδικής φροντίδας για παιδιά ηλικίας έως 3 ετών ή και παραπάνω αναλόγως της αυτόνομης κοινότητας. Η Φινλανδία μείωσε τα δίδακτρα προσχολικής εκπαίδευσης για τις οικογένειες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος. Σύμφωνα με εκτιμήσεις, κατά τον τρόπο αυτό θα καταστούν επιλέξιμες για δωρεάν προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα περίπου 6 700 οικογένειες. Η Ιρλανδία εξήγγειλε ένα ενιαίο σύστημα οικονομικά προσιτής παιδικής φροντίδας, το οποίο θα παρέχει χρηματοδοτική στήριξη τόσο για την προσχολική όσο και για τη σχολική παιδική φροντίδα. Η Βουλγαρία έλαβε μέτρα που αποσκοπούν στην παροχή περισσότερων υποδομών μακροχρόνιας φροντίδας για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρίες. Ορισμένα κράτη μέλη έλαβαν επίσης μέτρα υπέρ της αμειβόμενης παροχής άτυπης φροντίδας. Η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισε νόμο σχετικά με την ειδική άδεια φροντιστών (μετ' αποδοχών άδεια μέγιστης διάρκειας τριών μηνών για άτομα που παρέχουν άτυπη φροντίδα σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας). Η Ιρλανδία σχεδιάζει να επεκτείνει το δικαίωμα γονικής άδειας σε 26 εβδομάδες (6 μήνες) για κάθε παιδί. Εάν το σχέδιο ψηφιστεί, οι γονείς που έχουν κάνει ήδη χρήση του δικαιώματος των 18 εβδομάδων θα έχουν στη διάθεσή τους τις 8 επιπλέον εβδομάδες που προβλέπει η νομοθεσία. Τον Ιανουάριο του 2018, το σύστημα χρηματοδότησης των παιδικών σταθμών άλλαξε στην Ουγγαρία ώστε να ενισχυθεί η βιωσιμότητά τους, μέσω της χρηματοδότησης βάσει έργου. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος για αύξηση κατά 60 000 του αριθμού των θέσεων σε βρεφονηπιακούς σταθμούς για παιδιά 1-3 ετών ως το 2020, η κυβέρνηση παρείχε 10 δισ. HUF (περίπου 31 εκατ. EUR) για δημιουργία παιδικών σταθμών το 2018 και 11,5 δισ. HUF (περίπου 36 εκατ. EUR) το 2019. Τέλος, η Εσθονία καθιέρωσε 5 επιπλέον ημέρες άδειας φροντιστών (οι οποίες αμείβονται με τον κατώτατο μισθό).

Η ισόρροπη κατανομή των αδειών μετ' αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών μπορεί να είναι ιδιαίτερα επωφελής για την προώθηση της απασχόλησης των γυναικών μετά την απόκτηση παιδιών. Η Ισπανία αύξησε τη διάρκεια της πατρικής άδειας από τις τέσσερις στις πέντε εβδομάδες. Επιπλέον, κατόπιν συμφωνίας που επετεύχθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων η πατρική άδεια για τους εργαζόμενους του δημόσιου τομέα θα επεκταθεί στις 16 εβδομάδες, σταδιακά μέσα στα επόμενα τρία χρόνια (8 εβδομάδες το 2019, 12 το 2020 και 16 εβδομάδες το 2021). Η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισε μία εβδομάδα αμειβόμενης άδειας πατρότητας. Η Σλοβενία μείωσε τη διάρκεια της άδειας πατρότητας από τις 90 στις 30 ημέρες, αλλά αύξησε σημαντικά το ποσό του επιδόματος πατρότητας στο 100 % του μισθού. Στις Κάτω Χώρες, το νομοσχέδιο για την επέκταση της άδειας πατρότητας από τις 2 στις 5 ημέρες και τη χορήγηση 5 επιπλέον εβδομάδων γονικής άδειας έχει διαβιβαστεί στο κοινοβούλιο. Η Εσθονία σχεδιάζει να προσδώσει μεγαλύτερη ευελιξία στο καθεστώς γονικής άδειας, ούτως ώστε να μπορούν να λαμβάνουν την άδεια ταυτόχρονα και οι δύο γονείς.

Ορισμένα κράτη μέλη προσαρμόζουν τα οικεία συστήματα φορολογίας και παροχών με σκοπό την άρση των αντικινήτρων προς εργασία για το δεύτερο εργαζόμενο μέλος της οικογένειας. Η Δανία ενέκρινε τη φορολογική συμφωνία του 2018 η οποία ενισχύει τα κίνητρα για εργασία πλήρους απασχόλησης, κυρίως για τους άνεργους και τους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης. Η Ισπανία τροποποίησε τον νόμο για τον προϋπολογισμό του 2018 ώστε να εισαχθεί απαλλαγή από τον φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων για εξαρτώμενους συντρόφους με χαμηλό εισόδημα. Η Λετονία επέκτεινε την κάλυψη του μη φορολογητέου εισοδήματος στις μη εργαζόμενες συζύγους που φροντίζουν ένα παιδί ηλικίας έως 3 ετών ή τουλάχιστον 3 παιδιά ηλικίας έως 18 ετών.

Ο αριθμός κρατών μελών που έλαβαν μέτρα για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων ήταν περιορισμένος. Η Σουηδία συγκρότησε νέα υπηρεσία για το εργασιακό περιβάλλον, η οποία θα συλλέγει και θα διαδίδει πληροφορίες σχετικά με τις πολιτικές για το εργασιακό περιβάλλον, συμπεριλαμβανομένου του διαχωρισμού λόγω φύλου στα επαγγέλματα. Η Εσθονία σχεδιάζει να αυξήσει τη διαφάνεια των αμοιβών στον δημόσιο τομέα και θα αναπτύξει ένα εργαλείο ΤΠ για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η Γαλλία ανακοίνωσε δέσμη 10 μέτρων για την προώθηση της γεφύρωσης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Τον Αύγουστο του 2018 η Πορτογαλία θέσπισε μέτρα για την προώθηση της ίσης αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών που παρέχουν όμοια εργασία ή εργασία της αυτής αξίας. Στα μέτρα αυτά περιλαμβάνεται η εκπόνηση ετήσιας έκθεσης που περιέχει γενικές και τομεακές πληροφορίες σχετικά με τις διαφορές μεταξύ των φύλων σε επίπεδο αμοιβής, καθώς και η διενέργεια αξιολόγησης κατά εταιρεία, επάγγελμα και επίπεδο προσόντων. Προβλέπεται η ανάληψη συγκεκριμένων δράσεων από την επιθεώρηση εργασίας και η επιβολή κυρώσεων κατά εργοδοτών για λόγους διακριτικής μεταχείρισης. Το 2018 η Γερμανία ξεκίνησε την πρώτη αξιολόγηση του νόμου για τη διαφάνεια στη δομή των μισθών, τονίζοντας το ατομικό δικαίωμα να ζητείται πληροφόρηση για τις απολαβές και την υποχρέωση αναφοράς για την ισότητα των φύλων και την ίση ανταμοιβή γυναικών και ανδρών.

Πολλά κράτη μέλη αναλαμβάνουν δράση για την προώθηση της ένταξης των ατόμων που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών μέσω στρατηγικών σχεδίων, χρηματοδότησης, νομοθετικών διατάξεων και καινοτόμων μέτρων. Στη Φινλανδία θεσπίστηκαν νέα μοντέλα για τη χρηματοδότηση της ένταξης, με αποτέλεσμα την επιτάχυνση της διαδικασίας ένταξης και την παροχή στους μετανάστες της δυνατότητας συνδυασμού της εκπαίδευσης και της εργασίας με ευέλικτο τρόπο. Στη Μάλτα τέθηκε σε εφαρμογή τον Δεκέμβριο του 2017 η στρατηγική και το σχέδιο δράσης για την ένταξη των μεταναστών (Vision 2020) ως πλαίσιο για την κατανόηση της επιτυχούς ένταξης. Στο Βέλγιο, το πρόγραμμα ένταξης της γερμανόφωνης κοινότητας κατέστη υποχρεωτικό για αλλοδαπούς υπηκόους που είναι άνω των 18 ετών, είναι εγγεγραμμένοι σε δήμο από τον Ιανουάριο του 2018 και διαθέτουν άδεια διαμονής με ελάχιστη διάρκεια ισχύος τριών μηνών. Στην Αυστρία τέθηκαν σε ισχύ το καλοκαίρι του 2017 δύο νέοι νόμοι για την ένταξη, στο πλαίσιο μιας ευρύτερης προσπάθειας για την προώθηση της ένταξης. Ο νόμος περί ένταξης επιβάλλει στους πρόσφυγες και στα πρόσωπα υπό καθεστώς επικουρικής προστασίας την υποχρέωση υπογραφής «δήλωσης ένταξης» και συμμετοχής σε μαθήματα ένταξης. Ο ομοσπονδιακός νόμος περί ασύλου προσαρμόστηκε, με ισχύ από την 1η Ιανουαρίου 2018, και αναγνωρίζει πλέον σε δικαιούχους επικουρικής προστασίας και αιτούντες άσυλο το δικαίωμα στη στήριξη της ένταξης, υπό την προϋπόθεση ότι η χορήγηση διεθνούς προστασίας θεωρείται πολύ πιθανή.

Η προώθηση της ένταξης των μεταναστών στην αγορά εργασίας αποτελεί προτεραιότητα σε πολλά κράτη μέλη. Στο Βέλγιο, η φλαμανδική δημόσια υπηρεσία απασχόλησης (VDAB) έθεσε σε εφαρμογή το σχέδιο δράσης της για το 2017 με τίτλο «Ένταξη μέσω της εργασίας». Η Σουηδία έλαβε νέα μέτρα για τη διευκόλυνση της ένταξης των νεοαφιχθέντων μεταναστών, ιδίως στην αγορά εργασίας μέσω, μεταξύ άλλων, της παροχής στοχευμένης εκπαίδευσης και κατάρτισης. Η σουηδική υπηρεσία οικονομικής και περιφερειακής ανάπτυξης διευκολύνει τις επαφές και τη δικτύωση μεταξύ γυναικών που έχουν γεννηθεί στο εξωτερικό, ιδίως των νεοαφιχθεισών γυναικών, και εργοδοτών. Στην Εσθονία δρομολογήθηκε εκστρατεία ενημέρωσης για την ενθάρρυνση της πρόσβασης μεταναστών δεύτερης και τρίτης γενιάς στην απασχόληση στον δημόσιο τομέα. Δρομολογήθηκε επίσης πιλοτικό πρόγραμμα παροχής καθοδήγησης για τη διευκόλυνση της πρόσβασης υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας.

Η προώθηση της πρόσβασης στην εκπαίδευση και την κατάρτιση μπορεί να αποτελέσει βασικό μοχλό για την ένταξη στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία γενικότερα. Στη Σουηδία, στο πλαίσιο της υποχρέωσης παροχής εκπαίδευσης και κατάρτισης, όλοι οι νεοαφιχθέντες μετανάστες από τρίτες χώρες, οι οποίοι επωφελούνται από το πρόγραμμα εισαγωγής της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης και για τους οποίους θεωρείται ότι πρέπει να λάβουν εκπαίδευση ή κατάρτιση προκειμένου να βρουν εργασία, μπορούν να λάβουν οδηγίες για την υποβολή αίτησης συμμετοχής σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στην Εσθονία αναπτύχθηκε περαιτέρω το 2017 μια διαδικτυακή πλατφόρμα για την εκμάθηση της εσθονικής γλώσσας από τους μετανάστες. Στη Φινλανδία επήλθαν μεταρρυθμίσεις στη βασική και επαγγελματική εκπαίδευση με σκοπό την ενίσχυση της ανάπτυξης των γλωσσικών ικανοτήτων των μεταναστών. Επιπλέον, εγκρίθηκε νομοθετική τροπολογία σχετικά με την εκπαίδευση ενηλίκων ώστε να προβλέπεται η κάλυψη των αναγκών γραμματισμού των μεταναστών. Η Κροατία βελτίωσε το οικείο σύστημα αναγνώρισης προσόντων για τους δικαιούχους διεθνούς προστασίας και παρείχε στα άτομα αυτά τη δυνατότητα να ολοκληρώσουν δωρεάν την εκπαίδευση που ξεκίνησαν στη χώρα καταγωγής. Στη Γερμανία εφαρμόστηκαν μέτρα διευκόλυνσης της ένταξης υπηκόων τρίτων χωρών στην αγορά εργασίας, μέσω της αναγνώρισης των επαγγελματικών και εκπαιδευτικών τους προσόντων, καθώς και των μη τυπικών δεξιοτήτων τους.

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν επίσης ειδικά μέτρα για τους πρόσφυγες και τους αιτούντες άσυλο. Στο Βέλγιο, μεταξύ της ομοσπονδιακής υπηρεσίας υποδοχής αιτούντων άσυλο (Fedasil) και της δημόσιας υπηρεσίας απασχόλησης της Βαλονίας (Forem) συμφωνήθηκε η ανάπτυξη διαρθρωτικής συνεργασίας με κύριο στόχο τη διευκόλυνση της πρόσβασης των αιτούντων άσυλο στην απασχόληση. Στην Εσθονία εισήχθη ένα νέο μέτρο για την αγορά εργασίας («Η πρώτη μου δουλειά στην Εσθονία»), συγχρηματοδοτούμενο από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, απευθυνόμενο σε δικαιούχους διεθνούς προστασίας. Στο Λουξεμβούργο, ο οργανισμός απασχόλησης δημιούργησε υπηρεσία για την ένταξη των δικαιούχων διεθνούς προστασίας στην αγορά εργασίας. Στις Κάτω Χώρες, δρομολογήθηκε πρόγραμμα για δικαιούχους διεθνούς προστασίας και γηγενείς που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών, με σκοπό τη βελτίωση της πρόσβασης στην απασχόληση. Η Γαλλία δρομολόγησε την πρωτοβουλία «Διαδρομή για 1 000 πρόσφυγες», η οποία παρέχει σε 1 000 δικαιούχους διεθνούς προστασίας μια διαδρομή ένταξης διάρκειας οκτώ μηνών, στο πλαίσιο της οποίας περιλαμβάνεται η παροχή στέγασης, εκμάθησης της γλώσσας και πιστοποιημένης επαγγελματικής κατάρτισης.

Αρκετά κράτη μέλη προωθούν την απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες. Από τον Σεπτέμβριο του 2017 η ελληνική κυβέρνηση επιδοτεί την απασχόληση ατόμων με αναπηρίες και την κατάλληλη προσαρμογή των χώρων εργασίας στην τοπική αυτοδιοίκηση και σε ιδιωτικές εταιρείες. Στο ίδιο πνεύμα, η Σουηδία αύξησε το ανώτατο όριο επιδότησης της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες. Η Πολωνία υλοποιεί ένα έργο για τη μείωση των εμποδίων στην απασχόληση των ατόμων με αναπηρίες, το οποίο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Η Βουλγαρία επενδύει στην κατάρτιση με σκοπό την αύξηση της απασχολησιμότητας των ατόμων με αναπηρίες («κατάρτιση και απασχόληση»), δίνοντας προτεραιότητα στα άτομα με σοβαρότερης μορφής αναπηρίες. Σε ένα πρόσφατο νόμο για ανθρώπους με αναπηρίες, εισήχθη επίσης ποσόστωση για εργοδότες (με προσωπικό 50 ή περισσότερους εργαζόμενους) για πρόσληψη ατόμων με μόνιμες αναπηρίες. Με το νέο νόμο ρυθμίζεται επίσης η προστατευόμενη απασχόληση για ανθρώπους με πολλαπλές μόνιμες αναπηρίες, η οποία θα παρέχεται σε κέντρα προστατευμένης απασχόλησης.

Χάρη στη συγχρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, το Βέλγιο υλοποιεί εκστρατείες ενημέρωσης για εργοδότες σε θέματα αναπηρίας καθώς και προγράμματα κατάρτισης στοχευμένα σε ανθρώπους με αναπηρίες. Η Γαλλία θέσπισε τον νόμο *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* [Ελευθερία επιλογής του ατόμου σχετικά με το επαγγελματικό μέλλον του], με σκοπό την προώθηση της απασχόλησης των ατόμων με αναπηρίες. Ο νόμος αυτός περιλαμβάνει την κλιμάκωση των κοινωνικοϊατρικών προσεγγίσεων για τη διευκόλυνση της αναζήτησης εργασίας, τη μετατόπιση της απαίτησης πρόσληψης ατόμων με αναπηρίες σε ποσοστό 6 % από τη μονάδα εργασίας σε επίπεδο εταιρείας, καθώς και την καθιέρωση υποχρεωτικής εταιρικής δήλωσης (από τον Ιανουάριο του 2020) σχετικά με τα μέτρα που λαμβάνονται για την ένταξη εργαζομένων με αναπηρίες. Στην Πορτογαλία μια νέα κοινωνική παροχή που χορηγήθηκε σε άτομα με αναπηρίες άνω του 60 % έχει στόχο να ενθαρρύνει τα εν λόγω άτομα να συνεχίσουν να εργάζονται ή να αναζητήσουν εργασία (επί του παρόντος, τα άτομα με αναπηρίες δεν δικαιούνται παροχές αναπηρίας εάν λαμβάνουν οποιαδήποτε μορφή αμοιβής). Η Μάλτα βρίσκεται επί του παρόντος στο στάδιο της θέσπισης ενός νέου δημοσιονομικού μέτρου, το οποίο θα παρέχει στα άτομα με αναπηρίες τη δυνατότητα να λαμβάνουν στο ακέραιο τη σύνταξη αναπηρίας τους όταν εργάζονται/όταν βρίσκουν εργασία. Στη Σλοβακία, από τον Ιούλιο του 2018 έχει εισαχθεί επίδομα συνεισφοράς στην κοινωνική ασφάλιση για συνταξιούχους αναπηρίας που εργάζονται βάσει συμφωνιών εκτός υπαλληλικού καθεστώτος, αρκεί οι μεικτές αποδοχές να μην ξεπερνούν τα 200 EUR.

3.3. Κατευθυντήρια γραμμή 7: Βελτίωση της λειτουργίας των αγορών εργασίας και της αποτελεσματικότητας του κοινωνικού διαλόγου

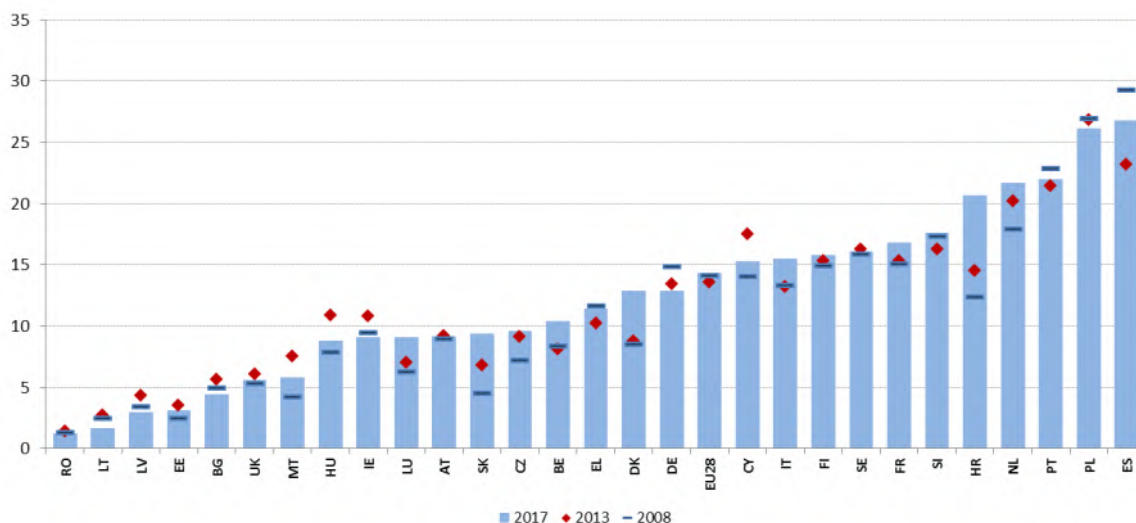
Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής για την απασχόληση αριθ. 7, βάσει της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να βελτιώσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την αποτελεσματικότητα του κοινωνικού διαλόγου. Στο πλαίσιο αυτό περιλαμβάνεται η εξισορρόπηση ευελιξίας και ασφάλειας στις πολιτικές για την αγορά εργασίας, η αποτροπή της κατάτμησης της αγοράς εργασίας και η προώθηση της μετάβασης σε μορφές απασχόλησης αορίστου χρόνου, η διασφάλιση αποτελεσματικών ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας και δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, η χορήγηση επαρκών παροχών ανεργίας οι οποίες δεν συνιστούν αντικίνητρο για την ταχεία επάνοδο στην απασχόληση και η προώθηση της κινητικότητας εργαζομένων και εκπαιδευομένων. Επιπλέον, η κατευθυντήρια γραμμή συνιστά στα κράτη μέλη να διασφαλίζουν την έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και στην εφαρμογή πολιτικών, μεταξύ άλλων μέσω της παροχής στήριξης για την αύξηση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων.

Το κεφάλαιο ξεκινά με σύντομη παρουσίαση βασικών δεικτών που υποδεικνύουν προκλήσεις στον συγκεκριμένο τομέα, ιδίως όσον αφορά τη διάκριση μεταξύ θέσεων εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου (και σχετικά θέματα ποιότητας της εργασίας), τη συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας και ΔΥΑ, τη λειτουργία των παροχών ανεργίας (μέσω επικαιροποίησης της συγκριτικής αξιολόγησης που παρουσιάστηκε το 2018) και την έκταση της κινητικότητας εργαζομένων και εκπαιδευομένων. Τέλος, στην ενότητα 3.3.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που λαμβάνουν τα κράτη μέλη στους εν λόγω τομείς.

3.3.1. Βασικοί δείκτες

Παρότι είναι γενικά σταθερή σε επίπεδο ΕΕ, η κατάτμηση της αγοράς εργασίας συνιστά πρόβλημα για αρκετά κράτη μέλη. Κατάτμηση είναι η κατάσταση στην οποία (τουλάχιστον) δύο «τμήματα» εργαζομένων που χαρακτηρίζονται από διαφορετικά δικαιώματα και/ή συνθήκες εργασίας συνυπάρχουν στην αγορά εργασίας. Ιδίως όταν συνδέεται με περιορισμένες δυνατότητες μετακίνησης από άτυπες σε μόνιμες θέσεις εργασίας, η κατάτμηση μπορεί να παρεμποδίζει τη λειτουργία και τον δίκαιο χαρακτήρα των αγορών εργασίας. Ένα υψηλό ποσοστό εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης μπορεί να αποτελεί ενδεικτικό δείκτη κατάτμησης της αγοράς εργασίας σε ένα κράτος μέλος. Σε επίπεδο ΕΕ (διάγραμμα 39), το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επί του συνόλου των εργαζομένων δεν έχει μεταβληθεί σημαντικά τα τελευταία χρόνια, κυμαινόμενο κατά μέσο όρο σε 14 % περίπου κατά την τελευταία δεκαετία. Ωστόσο, μερικά κράτη μέλη εμφανίζουν πολύ υψηλότερα επίπεδα: αυτό συμβαίνει ειδικότερα στην Ισπανία, στην Πολωνία, στην Πορτογαλία, στις Κάτω Χώρες και στην Κροατία, χώρες στις οποίες καταγράφηκαν ποσοστά άνω του 20 % το 2017· ακολουθούν άλλα έξι κράτη μέλη (Σλοβενία, Γαλλία, Σουηδία, Φινλανδία, Ιταλία και Κύπρος) με ποσοστά που κυμαίνονται από 15 % έως 20 %. Σε μερικές από τις χώρες αυτές καταγράφηκαν σημαντικές αυξήσεις του ποσοστού στο διάστημα από το 2008 έως το 2017, και ιδίως στην Κροατία (8 εκατοστιαίες μονάδες), στη Σλοβακία (5 εκατοστιαίες μονάδες), στις Κάτω Χώρες (περίπου 4 εκατοστιαίες μονάδες) και στην Ιταλία (2 εκατοστιαίες μονάδες). Σημαντική αύξηση καταγράφηκε επίσης στη Δανία (από 8,5 % το 2008 σε 12,9 % το 2017). Ιδιαίτερότητα εμφανίζει η περίπτωση της Ισπανίας, στην οποία το ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου μειώθηκε σημαντικά κατά τη διάρκεια της κρίσης (από 29,2 % το 2008 σε 23,2 % το 2013) και αυξήθηκε εκ νέου με την ανάκαμψη της οικονομίας (σε 26,8 % το 2017).

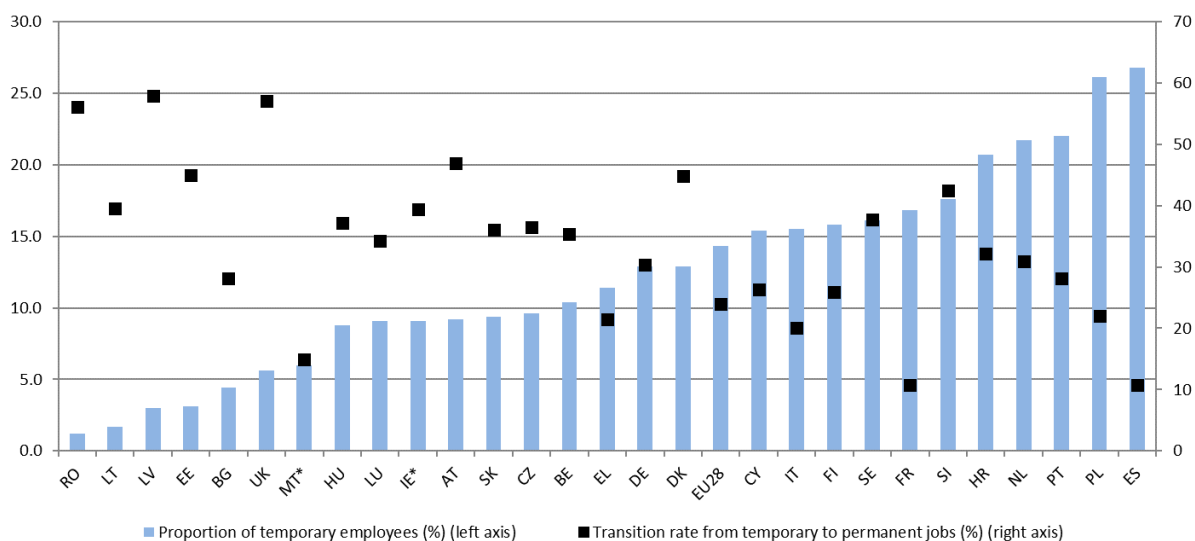
Διάγραμμα 39: Ποσοστό εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης επί του συνόλου των εργαζομένων (ηλικίας 15-64 ετών).



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου μπορεί να λειτουργούν ως εφελκυστικό προς θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, αλλά συχνά συνιστούν «αδιέξοδο». Στο διάγραμμα 40 απεικονίζονται τα ποσοστά μετάβασης από συμβάσεις ορισμένου χρόνου σε συμβάσεις αορίστου χρόνου (ως μέσοι όροι τριετίας για την ελαχιστοποίηση του αντίκτυπου βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων) σε σχέση με το ποσοστό των συμβάσεων ορισμένου χρόνου επί του συνόλου των εργαζομένων. Κατά μέσο όρο, ποσοστό 24 % των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου μεταπηδούν σε σύμβαση αορίστου χρόνου κατά τη διάρκεια του επόμενου έτους. Ωστόσο, σε αρκετά κράτη μέλη το ετήσιο ποσοστό μετάβασης είναι σημαντικά κατώτερο από τον μέσο όρο της ΕΕ. Αυτό συμβαίνει, ειδικότερα, στην Ισπανία, στη Γαλλία, στην Πολωνία και στην Ιταλία, χώρες οι οποίες συνδυάζουν χαμηλό ποσοστό μετάβασης (περίπου 11 % για τις δύο πρώτες χώρες, 20 % για την Ιταλία και 22 % για την Πολωνία) με υψηλό ποσοστό συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, στοιχείο που υποδηλώνει κατάτμηση της αγοράς εργασίας. Τα ποσοστά μετάβασης είναι συγκριτικά υψηλότερα σε κράτη μέλη με χαμηλό ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Σε αντιδιαστολή, στις χώρες με υψηλό ποσοστό συμβάσεων ορισμένου χρόνου, οι εργαζόμενοι τείνουν να παραμένουν εγκλωβισμένοι σε προσωρινές θέσεις εργασίας. Αξιοσημείωτες εξαιρέσεις αποτελούν η Σουηδία και η Σλοβενία, οι οποίες, παρότι έχουν υψηλά ποσοστά εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης, εμφανίζουν ποσοστά μετάβασης τα οποία προσεγγίζουν ή υπερβαίνουν το 40 %.

Διάγραμμα 40: Ποσοστό εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης επί του συνόλου των εργαζομένων ηλικίας 15-64 ετών (2017) και ποσοστό μετάβασης σε θέσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου, μέσος όρος τριετίας (2016).



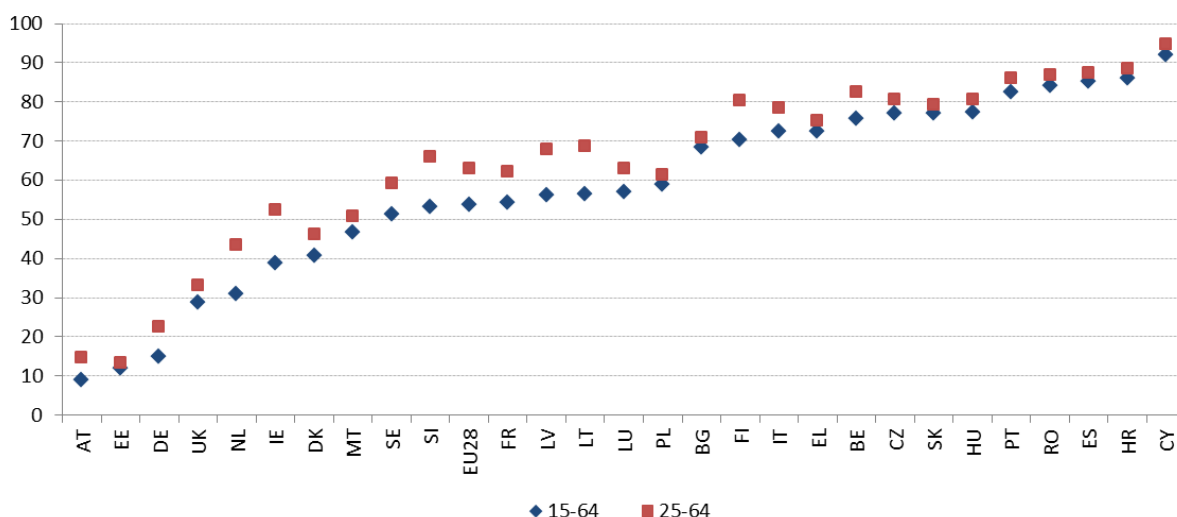
Πηγή: Eurostat, EEA, SILC.

Σημείωση: το ποσοστό μετάβασης για την Ιρλανδία και τη Μάλτα αφορά στοιχεία του 2015.

Στην ΕΕ, η πλειονότητα των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης εργάζονται με σύμβαση ορισμένου χρόνου επειδή δεν μπορούν να βρουν θέση εργασίας αορίστου χρόνου. Το ποσοστό των εργαζομένων με καθεστώς «αναγκαστικής» προσωρινής απασχόλησης αποτελεί πρόσθετη ένδειξη της κατάτμησης της αγοράς εργασίας· περίπου 54 % του συνόλου των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης ηλικίας 15-64 ετών στην ΕΕ βρίσκονται στην κατάσταση αυτή (αύξηση 2 εκατοστιαίων μονάδων σε σύγκριση με το 2008), αλλά το ποσοστό υπερβαίνει το 70 % σε 12 κράτη μέλη.

Συναφώς, η κατάσταση κρατών μελών όπως η Πορτογαλία, η Κροατία και η Ισπανία –τα οποία συνδυάζουν υψηλό ποσοστό προσωρινής απασχόλησης με ποσοστό μη οικειοθελούς προσωρινής απασχόλησης άνω του 80 %– είναι ιδιαίτερα δύσκολη (διάγραμμα 41). Η κατάσταση στην Κύπρο χρήζει επίσης κάποιας παρακολούθησης: έστω και αν το ποσοστό εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης υπερβαίνει μόνο ελαφρώς τον μέσο όρο της ΕΕ, το 91,9 % αυτών βρίσκονται στην κατάσταση αυτή επειδή δεν μπόρεσαν να βρουν θέση απασχόλησης αορίστου χρόνου. Οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας είναι συνήθως πιο διατεθειμένοι να δεχθούν προσωρινές θέσεις απασχόλησης: όπως φαίνεται στο διάγραμμα 41, όταν λαμβάνεται υπόψη η ηλικιακή ομάδα των 25-64 ετών, το ποσοστό των εργαζομένων με καθεστώς αναγκαστικής προσωρινής απασχόλησης είναι υψηλότερο σε όλα τα κράτη μέλη. Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η διαφορά μεταξύ των ηλικιακών ομάδων των 15-64 ετών και των 25-64 ετών είναι μικρότερη εκεί όπου το ποσοστό των εργαζομένων με καθεστώς αναγκαστικής προσωρινής απασχόλησης είναι υψηλότερο, στοιχείο που υποδεικνύει ότι σε πιο κατατημμένες αγορές εργασίας και οι εργαζόμενοι μικρότερης ηλικίας προτιμούν σαφώς σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Το ποσοστό των εργαζομένων με συμβάσεις αναγκαστικής προσωρινής απασχόλησης μεταξύ των ατόμων μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) αυξήθηκε σημαντικά με την κρίση, από 51,9 % το 2008 σε 60,6 % το 2017.

Διάγραμμα 41: Ποσοστό εργαζομένων με καθεστώς αναγκαστικής προσωρινής απασχόλησης επί του συνόλου των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης, 2017.



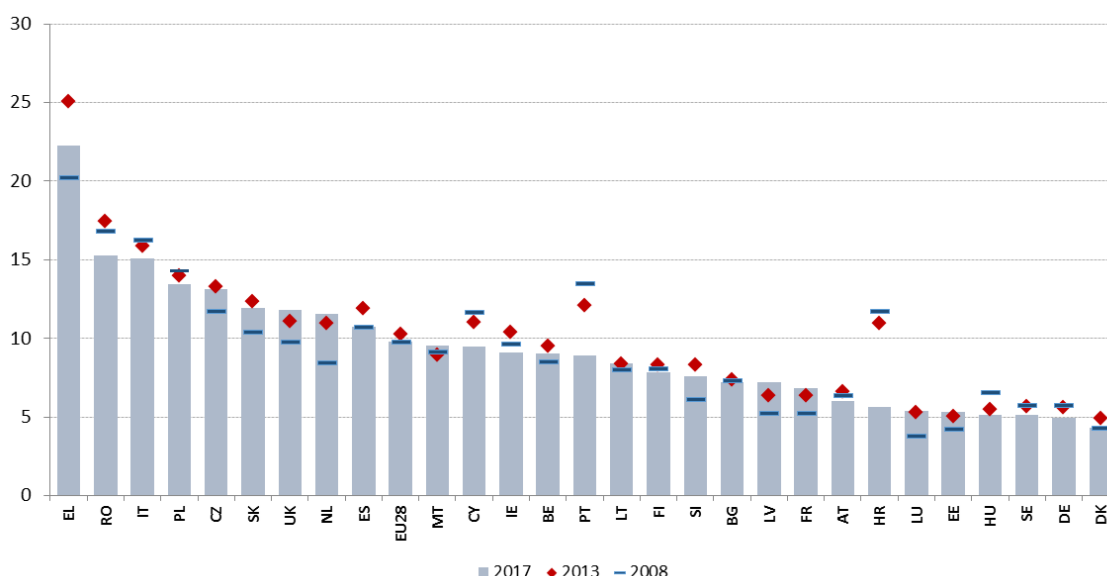
Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Ένα υψηλό ποσοστό αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων μπορεί επίσης να αποτελεί ένδειξη κατάτμησης της αγοράς εργασίας. Παρότι κανονικά η αυτοαπασχόληση είναι εκούσια, ενδέχεται να υποκρύπτει σχέσεις εξαρτημένης εργασίας (πρόκειται για τη λεγόμενη «ψευδο-αυτοαπασχόληση»). Επιπλέον, τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης συχνά δεν είναι προσαρμοσμένα ώστε να συμπεριλαμβάνουν τους αυτοαπασχολούμενους (το ζήτημα αυτό εξετάζεται στο κεφάλαιο 3.4). Ο βαθμός αυτονομίας των αυτοαπασχολούμενων εργαζομένων δεν μπορεί να μετρηθεί με συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία της Eurostat για όλα τα κράτη μέλη⁶⁷. Ωστόσο, μπορούν να αντληθούν κάποιες προσεγγιστικές πληροφορίες από το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων χωρίς υπαλλήλους («ελεύθεροι επαγγελματίες») επί της συνολικής απασχόλησης – όταν είναι υψηλό, μπορεί να υποδεικνύει την ανάγκη περαιτέρω αξιολόγησης για τη συγκεκριμένη χώρα. Από την κατάταξη προκύπτει ότι η Ελλάδα (22,3 %), η Ρουμανία (15,3 %) και η Ιταλία (15,1 %) βρίσκονταν στις πρώτες θέσεις το 2017, ακολουθούμενες από την Πολωνία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Σλοβακία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τις Κάτω Χώρες, με ποσοστά άνω του 11 % (διάγραμμα 42). Τα χαμηλότερα ποσοστά, περίπου ή κάτω του 5 %, καταγράφονται στη Δανία, τη Γερμανία, τη Σουηδία και την Ουγγαρία. Από το 2008 το ποσοστό των ελεύθερων επαγγελματιών παρέμεινε, κατά μέσο όρο, σταθερό στην ΕΕ, αλλά καταγράφηκαν σημαντικές αυξήσεις σε ορισμένες χώρες, και ιδίως στις Κάτω Χώρες (από 8,4 % το 2008 σε 11,5 % το 2017) και στο Ηνωμένο Βασίλειο (από 9,8 % σε 11,8 %). Αντιθέτως, το ποσοστό μειώθηκε σημαντικά στην Κροατία (από 11,7 % σε 5,7 %) και στην Πορτογαλία (από 13,5 % σε 8,9 %).

⁶⁷ Επικείμενη ειδική ενότητα της ΕΕΔ από την Eurostat σχετικά με την αυτοαπασχόληση, τα αποτελέσματα της οποίας αναμένονται το 2019, θα διαφωτίσει το ζήτημα αυτό.

Σύμφωνα με το Eurofound⁶⁸, το 2015 περίπου το ένα τέταρτο του συνόλου των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων στην ΕΕ μπορούσαν να χαρακτηριστούν «ευάλωτοι» ή «τελούντες υπό καθεστώς συγκαλυμμένης εξαρτημένης σχέσης εργασίας»⁶⁹, με σημαντικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών. Οι εργαζόμενοι αυτοί χαρακτηρίζονται από οικονομική εξάρτηση, χαμηλά επίπεδα αυτονομίας και οικονομική ευπάθεια· επομένως, είναι πιο πιθανό να υπάρχουν «ψευδο-αυτοαπασχολούμενοι» στις ομάδες αυτές. Στο διάγραμμα 43 απεικονίζεται η κατανομή των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων στις δύο αυτές κατηγορίες ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης, ανά κράτος μέλος.

Διάγραμμα 42: Αυτοαπασχολούμενοι χωρίς υπαλλήλους ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης.

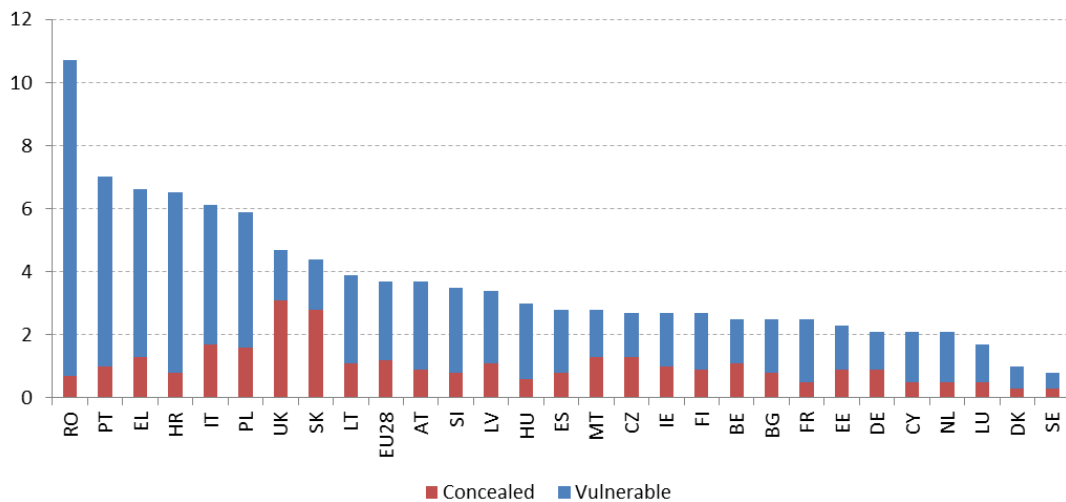


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ – εσωτερικοί υπολογισμοί.

⁶⁸ Eurofound (2017), Διερεύνηση της αυτοαπασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, Λουξεμβούργο.

⁶⁹ Βάσει στοιχείων του 2015 της έκτης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (EWCS), προσδιορίζονται πέντε διακριτές ομάδες αυτοαπασχολούμενων («εργοδότες», «ελεύθεροι επαγγελματίες», «μικροεπιτηδευματίες και αγρότες», «ευάλωτοι» και «τελούντες υπό καθεστώς συγκαλυμμένης εξαρτημένης σχέσης εργασίας»). Οι ομάδες είναι προϊόν στατιστικού μοντέλου (ανάλυση λανθανουσών τάξεων) το οποίο ελέγχει μεταβλητές σχετικές με την οικονομική εξάρτηση (π.χ. αριθμός πελατών, ευκολία εξεύρεσης νέων πελατών), τη λειτουργική εξάρτηση (π.χ. ικανότητα λήψης άδειας κατόπιν βραχείας προειδοποίησης) και την επιχειρηματικότητα (π.χ. ύπαρξη πολλαπλών εγκαταστάσεων, λόγος αυτοαπασχόλησης). Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Eurofound (2017), ό.π.

Διάγραμμα 43: «Ευάλωτοι» αυτοαπασχολούμενοι και αυτοαπασχολούμενοι «τελούντες υπό καθεστώς συγκαλυμμένης σχέσης εξαρτημένης εργασίας» ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης.



Πηγή: Eurofound (2017) – βάσει της έκτης Ευρωπαϊκής Έρευνας για τις Συνθήκες Εργασίας (2015).

Η «εργασία μέσω πλατφορμών», παρότι περιορίζεται επί του παρόντος σε μικρά τμήματα του εργατικού δυναμικού, ενδέχεται να έχει σημαντικό αντίκτυπο στις συνθήκες και στα μοντέλα εργασίας. Η διαδικτυακή έρευνα⁷⁰ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής COLLEEM εξέτασε πρόσφατα τη χρήση διαδικτυακών πλατφορμών από συχνούς χρήστες του διαδικτύου ηλικίας 16-74 ετών σε 14 χώρες της ΕΕ, παρέχοντας κάποια πρώτα ενδεικτικά στοιχεία σχετικά με την κατάσταση των εργαζομένων μέσω πλατφορμών. Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018)⁷¹, βάσει των αποτελεσμάτων της έρευνας, το 2017 το ποσοστό των ατόμων που εξασφάλιζαν πάνω από το ήμισυ του εισοδήματός τους από εργασία μέσω πλατφορμών υπερέβαινε ελαφρώς το 2 %, τα δε υψηλότερα ποσοστά καταγράφονταν στο Ηνωμένο Βασίλειο (4,3 %) και στις Κάτω Χώρες (2,9 %). Περίπου το 50 % των ατόμων με κύρια δραστηριότητα την εργασία μέσω πλατφορμών θεωρούν ότι είναι πλήρως ή μερικώς αυτοαπασχολούμενοι, παρότι σημαντικό ποσοστό (38 %) θεωρούν ότι είναι υπάλληλοι. Αυτό υποδηλώνει ότι πολλοί εργαζόμενοι μέσω πλατφορμών ενδέχεται να μην καλύπτονται από κοινωνική προστασία – ζήτημα το οποίο περιπλέκεται από το γεγονός ότι συχνά το καθεστώς απασχόλησής τους δεν είναι σαφές για κανονιστικούς σκοπούς.

⁷⁰ Η έρευνα COLLEEM («Συνεργατική οικονομία και απασχόληση») είναι διαδικτυακή έρευνα δείγματος σχετικά με τις ψηφιακές πλατφόρμες την οποία παρήγγειλε η ΓΔ Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης και συντόνισε το Κοινό Κέντρο Ερευνών.

Διενεργήθηκε σε 14 κράτη μέλη της ΕΕ: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK και UK. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε τον Ιούνιο του 2017. Βλ. Pesole κ.ά. (2018).

⁷¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Employment and Social Developments in Europe (Απασχόληση και κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual Review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η ποιότητα της εργασίας των εργαζομένων προσωρινής απασχόλησης είναι κατώτερη ως προς διάφορες διαστάσεις. Η έκτη Ευρωπαϊκή Έρευνα για τις Συνθήκες Εργασίας (2015) παρέχει πληροφορίες σχετικά με διάφορες βασικές διαστάσεις της ποιότητας της εργασίας. Βάσει της έρευνας αυτής, το Eurofound⁷² μέτρησε επτά δείκτες ποιότητας της εργασίας (οι οποίοι αφορούν αντίστοιχα το φυσικό περιβάλλον· το κοινωνικό περιβάλλον· την ένταση της εργασίας· τις δεξιότητες και τη διακριτική ευχέρεια· την ποιότητα του χρόνου εργασίας· τις προοπτικές· και τις αποδοχές). Από τις διαφορές στις βαθμολογίες των έξι από τους επτά δείκτες ποιότητας της εργασίας⁷³ (πίνακας 3) προκύπτει ότι οι εργαζόμενοι με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης εμφανίζουν βαθμολογίες κάτω του μέσου όρου σε τέσσερις από αυτούς, εκ των οποίων οι βαθμολογίες στον δείκτη *προοπτικές* (που περιλαμβάνει την ασφάλεια της εργασίας και την επαγγελματική ανέλιξη) και στον δείκτη *δεξιότητες και διακριτική ευχέρεια* (που περιλαμβάνει, για παράδειγμα, την πρόσβαση σε κατάρτιση και την αυτονομία στη λήψη αποφάσεων) δημιουργούν τον μεγαλύτερο προβληματισμό. Από την άλλη πλευρά, όσον αφορά το κοινωνικό περιβάλλον, οι εργαζόμενοι με βραχυπρόθεσμες συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης εμφανίζουν βαθμολογία ελαφρώς υψηλότερη του μέσου όρου. Παρόμοια είναι η κατάσταση για τους εργαζομένους με πιο μακροπρόθεσμες συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης, αλλά οι βαθμολογίες όσον αφορά την ποιότητα της εργασίας τους προσεγγίζουν περισσότερο τον μέσο όρο· επιπλέον, βρίσκονται σε λιγότερο ευνοϊκό *κοινωνικό περιβάλλον* σε σύγκριση με τον μέσο όρο. Διαφορές εξακολουθούν να είναι διακριτές κατόπιν στατιστικού ελέγχου και παραγόντων, όπως ατομικά ή σχετικά με τη θέση εργασίας χαρακτηριστικά (διάγραμμα 44). Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης έχουν επίσης υπερτριπλάσια πιθανότητα να αντιμετωπίσουν κίνδυνο φτώχειας σε σύγκριση με όσους έχουν μόνιμη απασχόληση (16,3 % των εργαζομένων με καθεστώς προσωρινής απασχόλησης, έναντι 5,8% των εργαζομένων με καθεστώς μόνιμης απασχόλησης το 2017)· το χάσμα αυτό μεγαλώνει σταθερά από την κρίση και μετά.

⁷² Eurofound (2018), «Does employment Status matter for job quality?», προσεχής έκδοση.

⁷³ Η έβδομη διάσταση, ήτοι οι αποδοχές, δεν λήφθηκε υπόψη λόγω χαμηλού βαθμού αξιοπιστίας.

Πίνακας 3: Βαθμολογίες ποιότητας της εργασίας ανά καθεστώς απασχόλησης (2015)

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

Πηγή: Υπολογισμός Eurofound βάσει της EWCS, 2015. Το πράσινο χρώμα υποδηλώνει «άνω του μέσου όρου», το κόκκινο χρώμα «κάτω του μέσου όρου». Η απόχρωση υποδεικνύει την απόκλιση από τον μέσο όρο (οι πιο σκούρες αποχρώσεις απέχουν περισσότερο από τον μέσο όρο).

Διάγραμμα 44: Συνέπειες του καθεστώτος απασχόλησης σε συγκεκριμένες πτυχές της ποιότητας της εργασίας, με έλεγχο ατομικών και σχετικών με τη θέση εργασίας χαρακτηριστικών (2015)

	Job security	Training received	Difficulties in taking time off	Called to work at short notice	Regularity (medium to high)	High strain
Fixed-term>1 year						
Fixed-term<1 year						
Self-emp, no employees - dependent						
Self-emp, no employees - independent						
Employers						
Part-time (vs Full-time)						

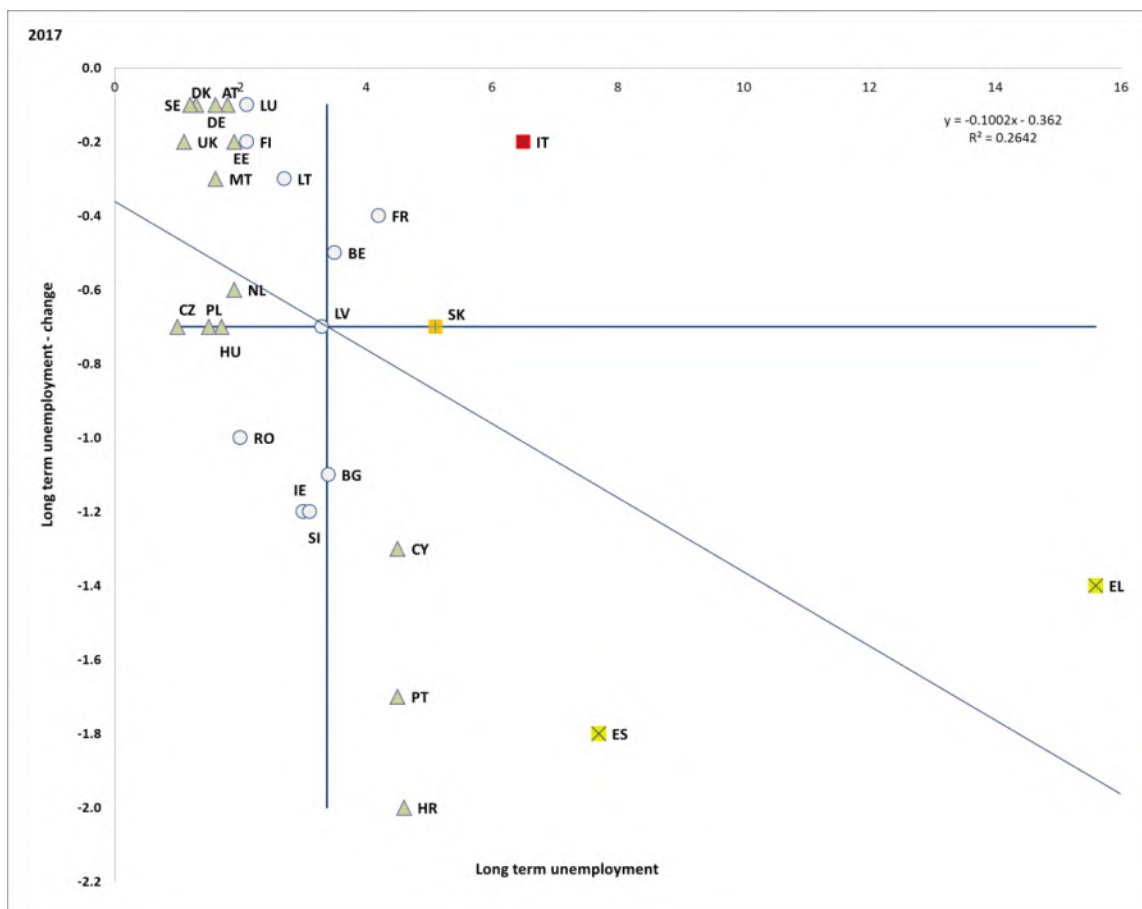
Πηγή: Υπολογισμός Eurofound βάσει της EWCS, 2015

Σημείωση: Τα χρώματα αντιπροσωπεύουν τη σχετική σύνδεση μεταξύ κάθε δείκτη ποιότητας της εργασίας και του καθεστώτος απασχόλησης σε σύγκριση με την ομάδα αναφοράς υπαλλήλων με συμβάσεις αορίστου χρόνου. Τα αποτελέσματα απορρέουν από πολυεπίπεδες παλινδρομήσεις που ελέγχουν ατομικά χαρακτηριστικά, επάγγελμα, τομέα και άλλα.

Οι αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ) αποτελούν βασική συνιστώσα της εύρυθμης λειτουργίας των αγορών εργασίας. Αυξάνουν τις ευκαιρίες των ατόμων που αναζητούν απασχόληση να βρουν νέα θέση εργασίας και βελτιώνουν την αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Η κύρια πρόκληση την οποία επιδιώκουν να αντιμετωπίσουν οι ΕΠΑΕ είναι η ανεργία και ιδίως η μακροχρόνια ανεργία (ήτοι, ανεργία διάρκειας άνω του ενός έτους). Τα στοιχεία δείχνουν ότι όσο μεγαλύτερο είναι το διάστημα κατά το οποίο ο αναζητών εργασίας παραμένει άνεργος τόσο υψηλότερος είναι ο κίνδυνος απαξίωσης των δεξιοτήτων του, αποθάρρυνσης και συνολικής απομάκρυνσης από την αγορά εργασίας. Επομένως, η μακροχρόνια ανεργία αποτελεί τόσο δείκτη της αποτελεσματικότητας των ΕΠΑΕ όσο και μέτρο της πρόκλησης που αντιμετωπίζει η χώρα όσον αφορά την ενεργοποίηση του άνεργου πληθυσμού της⁷⁴. Στο διάγραμμα 45 απεικονίζεται το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (ήτοι ο λόγος του αριθμού των ατόμων που είναι άνεργοι για περισσότερο από ένα έτος προς τον ενεργό πληθυσμό) το 2017 και η μεταβολή του σε σύγκριση με το 2016. Όπως αναφέρεται επίσης στο κεφάλαιο 1, η μακροχρόνια ανεργία μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη το 2017, χάρη στην ανάκαμψη της αγοράς εργασίας. Παρά την ευρέως συγκλίνουσα τάση (όπως αναδεικνύεται από την αρνητική κλίση της γραμμής παλινδρόμησης), παραμένουν σημαντικές αποκλίσεις μεταξύ των κρατών μελών, με ποσοστά που κυμαίνονταν το 2017 από 1 % στην Τσεχική Δημοκρατία έως 15,6 % στην Ελλάδα. Μαζί με την Ισπανία (η οποία εμφανίζει ποσοστό 7,7 %), η επίδοση της Ελλάδας επισημαίνεται ως «κακή, αλλά βελτιούμενη», καθώς συνδυάζει επίπεδο πολύ υψηλότερο του μέσου όρου με ταχύ ρυθμό μείωσης κατά το τελευταίο έτος. Η επίδοση της Ιταλίας, στην οποία καταγράφηκε συγκριτικά χαμηλότερο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (6,5 %), χαρακτηρίζεται «κρίσιμη κατάσταση», λόγω της περιορισμένης βελτίωσής της το 2017 σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος. Η επίδοση της Σλοβακίας, με ποσοστό 5,1 %, θεωρείται κατάσταση στην οποία πρέπει «να δοθεί προσοχή». Μεταξύ των χωρών με «επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο» αξίζει να αναφερθούν η Κύπρος, η Πορτογαλία και η Κροατία, οι οποίες ταξινομούνται στην ομάδα αυτή λόγω των επιδόσεών τους όσον αφορά την ετήσια μεταβολή, η οποία υποδεικνύει σημαντική βελτίωση το 2017 (το επίπεδο προσεγγίζει τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά εξακολουθεί να τον υπερβαίνει).

⁷⁴ Για τους λόγους αυτούς, η EMCO καθόρισε το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας ως πρωταρχικό δείκτη του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων για την παρακολούθηση της ενεργητικής στήριξης της απασχόλησης.

Διάγραμμα 45: Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)

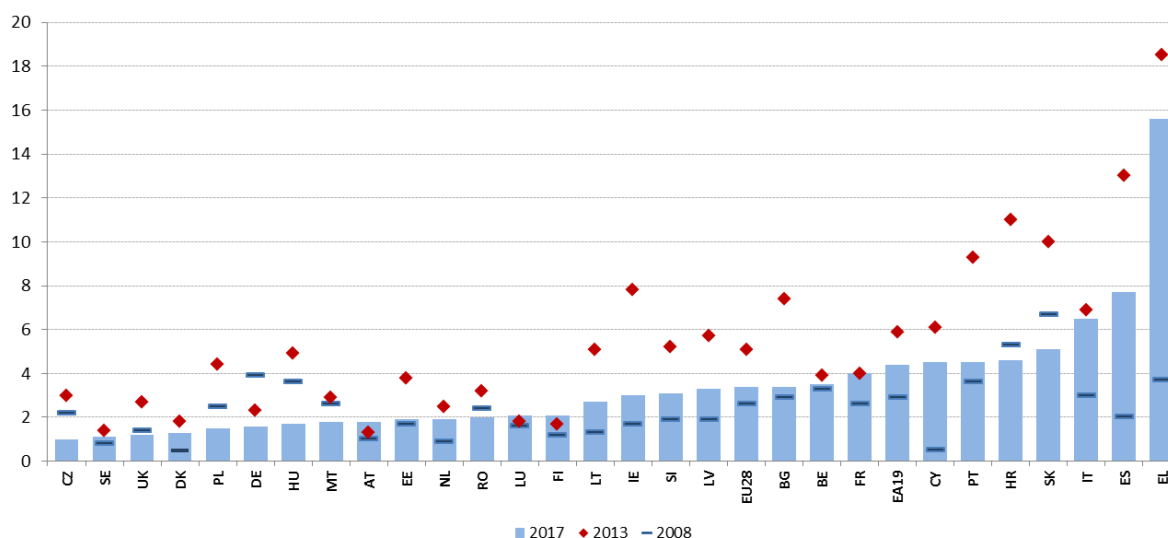


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.

Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Στα περισσότερα κράτη μέλη, το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας δεν έχει επανέλθει ακόμη στα προ της κρίσης επίπεδα. Η βελτίωση σε σχέση με το 2013 (έτος αναφοράς ως έτος κορύφωσης της κρίσης) υπήρξε ιδιαίτερα σημαντική (κατά περισσότερες από 4 εκατοστιαίες μονάδες) στην Κροατία, την Ισπανία, τη Σλοβακία, την Πορτογαλία, την Ιρλανδία και τη Βουλγαρία. Ωστόσο, σε λιγοστά κράτη μέλη το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας το 2017 είναι ίσο ή υψηλότερο του ποσοστού που καταγράφηκε το 2013, και ειδικότερα στη Γαλλία (αμετάβλητο), στην Αυστρία (+0,5 εκατοστιαία μονάδα), στη Φινλανδία (+0,4 εκατοστιαία μονάδα) και στο Λουξεμβούργο (+0,3 εκατοστιαία μονάδα). Επιπλέον, για 19 κράτη μέλη το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας παραμένει υψηλότερο από αυτό του 2008, οι δε μεγαλύτερες διαφορές καταγράφονται για την Ελλάδα (+11,9 εκατοστιαίες μονάδες), την Ισπανία (+5,7 εκατοστιαίες μονάδες), την Κύπρο (+4 εκατοστιαίες μονάδες) και την Ιταλία (+3,5 εκατοστιαίες μονάδες). Αυτό αποτελεί ένδειξη της έντασης της ύφεσης που υπέστησαν οι χώρες αυτές τα τελευταία χρόνια και του αντίκτυπου που εξακολουθεί να έχει στα αποτελέσματα της αγοράς εργασίας – αλλά, ταυτόχρονα, και των προκλήσεων που αντιμετωπίζουν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης και τα συστήματα ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, τα οποία σε πολλές περιπτώσεις δέχθηκαν ισχυρές πιέσεις από την αιφνίδια αύξηση του αριθμού των αναζητούντων εργασίας. Σε άλλα κράτη μέλη το ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας το 2017 ήταν σημαντικά χαμηλότερο του επιπέδου πριν την κρίση (ιδίως στις Γερμανία, Ουγγαρία και Τσεχική Δημοκρατία, όπου ήταν λιγότερο από το μισό της τιμής του 2008).

Διάγραμμα 46: Η μακροχρόνια ανεργία εκφρασμένη ως ποσοστό του ενεργού πληθυσμού

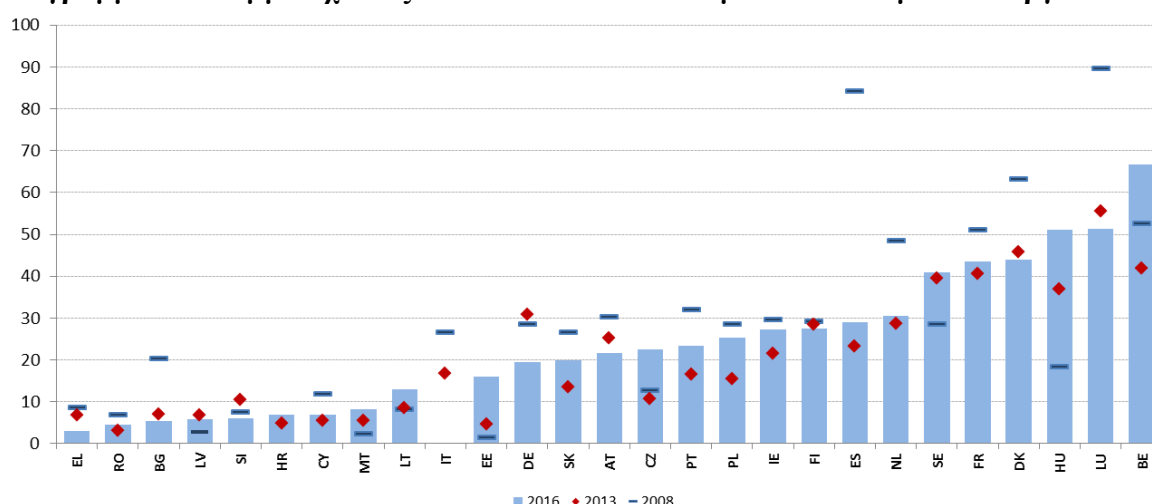


Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Η συμμετοχή σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας εξακολουθεί να διαφέρει σημαντικά εντός της ΕΕ. Οι ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας (ΕΠΑΕ) αποτελούν έναν από τους ακρογωνιαίους λίθους για τη διασφάλιση αποτελεσματικής μετάβασης στην αγορά εργασίας και αγορών εργασίας με υψηλές επιδόσεις. Σε συνδυασμό με αποτελεσματικές υποδομές διά βίου μάθησης, οι ΕΠΑΕ συνιστούν την πραγματική διάσταση στήριξης (και ασφάλειας) μιας καλά ισορροπημένης ρύθμισης ευελιξίας με ασφάλεια, η οποία αναγνωρίζεται ως παράγοντας βελτίωσης των επιδόσεων της αγοράς εργασίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά τη συμμετοχή σε μέτρα ενεργοποίησης είναι εντυπωσιακές⁷⁵. Αφενός, σε μια μεγάλη ομάδα κρατών μελών (Ελλάδα, Ρουμανία, Βουλγαρία, Λετονία, Σλοβενία, Κροατία, Κύπρος και Μάλτα), το ποσοστό συμμετοχής σε ΕΠΑΕ ατόμων που επιθυμούν να εργαστούν ήταν κάτω του 10 % το 2016. Επιπλέον, στις περισσότερες περιπτώσεις, το ποσοστό αυτό μειώθηκε τα τελευταία χρόνια. Αφετέρου, σε μια άλλη ομάδα χωρών καταγράφονται ποσοστά συμμετοχής άνω του 40 % (Σουηδία, Γαλλία, Δανία, Ουγγαρία, Λουξεμβούργο και Βέλγιο)· για τη συγκεκριμένη ομάδα χωρών η τάση είναι γενικά θετική ή σταθερή από το 2013. Αυτό φαίνεται να υποδηλώνει ότι δεν υπάρχει σύγκλιση επί του συγκεκριμένου δείκτη πολιτικής. Στις περισσότερες χώρες, τα ποσοστά συμμετοχής μειώθηκαν μετά την κρίση (με αξιοσημείωτες εξαιρέσεις το Βέλγιο, την Ουγγαρία, τη Σουηδία, την Τσεχική Δημοκρατία και την Εσθονία), γεγονός που υποδεικνύει ότι η αύξηση του αριθμού των ατόμων που αναζητούν εργασία δεν συνοδεύτηκε από ανάλογη αύξηση της συμμετοχής σε ΕΠΑΕ.

⁷⁵ Ωστόσο, ο εν λόγω δείκτης θα πρέπει να ερμηνεύεται με προσοχή, καθώς υπολογίζει μόνο τη συμμετοχή σε πολιτικές για την αγορά εργασίας (και όχι την αποτελεσματικότητά τους), και για ορισμένες χώρες παρουσιάζει ζητήματα στατιστικής αξιοπιστίας όσον αφορά τη διαδικασία συγκέντρωσης δεδομένων.

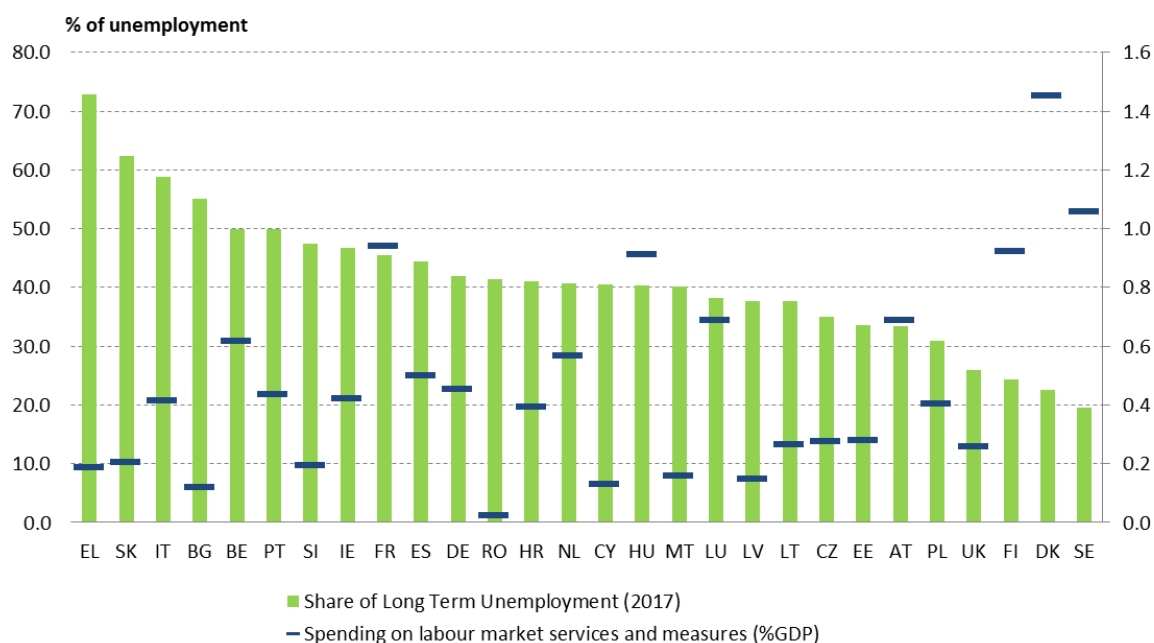
Διάγραμμα 47: Συμμετέχοντες σε ΕΠΑΕ ανά 100 άτομα που επιθυμούν να εργαστούν



Πηγή: Eurostat, βάση δεδομένων ΠΑΕ και ΕΕΔ. Δεν διατίθενται πρόσφατα στοιχεία για το Ηνωμένο Βασίλειο· δεν διατίθενται στοιχεία του 2016 για την Ιταλία.

Οι συνολικές επενδύσεις σε ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας φαίνεται επίσης να αποκλίνουν σε μεγάλο βαθμό μεταξύ των κρατών μελών. Εάν θεωρηθεί ότι το ποσοστό των μακροχρόνια ανέργων παρέχει μια κατά προσέγγιση εκτίμηση της αποτελεσματικότητας των ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, η απόκλιση αυτή προβληματίζει επίσης. Παρότι οι δαπάνες για υπηρεσίες και μέτρα για την αγορά εργασίας συνδέονται έως έναν βαθμό με την κατάσταση της ανεργίας και της ανταγωνιστικότητας σε ένα δεδομένο κράτος μέλος, τα αριθμητικά στοιχεία καταδεικνύουν μεγάλες διαφορές ως προς τη δέσμευση ανάπτυξης αποτελεσματικών συστημάτων για ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας. Οι δαπάνες για υπηρεσίες και μέτρα για την αγορά εργασίας κυμαίνονται από 1,5 % έως λιγότερο από 0,1 % του ΑΕΠ σε μερικά από τα κράτη μέλη που επιδεικνύουν χαμηλότερη δέσμευση (διάγραμμα 48). Επιπλέον, τα κράτη μέλη με τις χαμηλότερες επενδύσεις σε ΕΠΑΕ τείνουν επίσης να είναι εκείνα στα οποία σημαντικό μέρος του συστήματος ΕΠΑΕ συγχρηματοδοτείται από το ΕΚΤ και στα οποία η μακροχρόνια βιωσιμότητα του συστήματος τίθεται εν αμφιβόλω.

Διάγραμμα 48: Δαπάνες για υπηρεσίες και μέτρα για την αγορά εργασίας (2016) και ποσοστό μακροχρόνια ανέργων (2017)

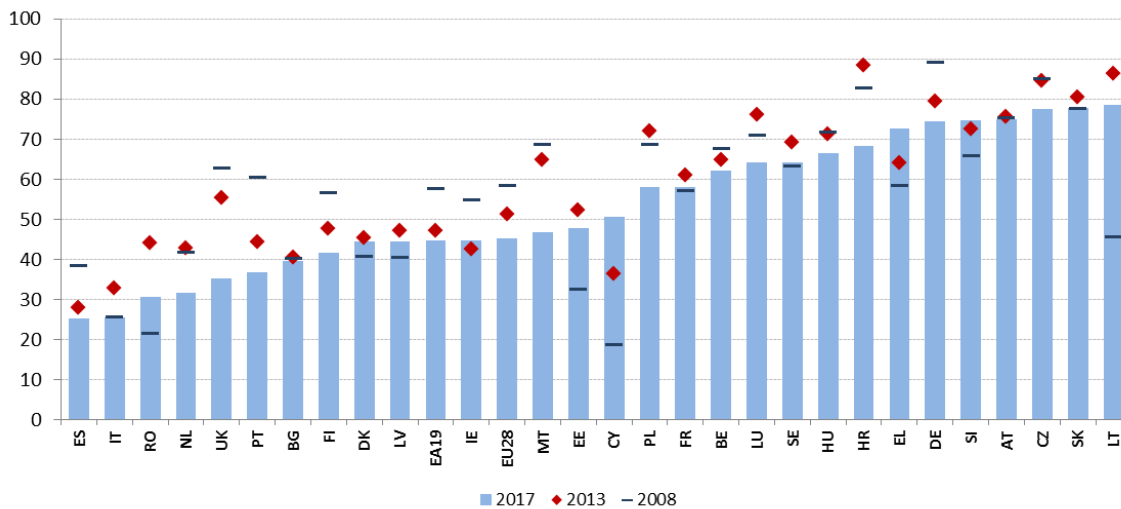


Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) είναι οι κύριοι φορείς της αγοράς εργασίας οι οποίοι είναι επιφορτισμένοι με την παροχή στήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας και την παραπομπή των αναζητούντων εργασία σε μέτρα ενεργοποίησης. Παρότι η διάρθρωσή τους είναι διαφορετική σε κάθε χώρα, στόχος όλων των ΔΥΑ είναι η αντιστοίχιση της προσφοράς με τη ζήτηση στην αγορά εργασίας μέσω της παροχής υπηρεσιών τόσο σε εγγεγραμμένους ανέργους όσο και σε εργοδότες. Ειδικότερα, είναι επιφορτισμένες με την κατάρτιση προφίλ των πελατών, την παροχή σε αυτούς συμβουλών και εξατομικευμένης στήριξης, την παραπομπή τους σε κατάρτιση και μέτρα ενεργοποίησης και (σε πολλές χώρες) την καταβολή επιδομάτων ανεργίας και/ή πρόνοιας.

Παρ' όλα αυτά, η αποτελεσματικότητα των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης (ΔΥΑ) όσον αφορά την παροχή στήριξης κατά την αναζήτηση εργασίας είναι άνιση μεταξύ των κρατών μελών και εξαρτάται, μεταξύ άλλων, από την ικανότητά τους, την ποιότητα των προσφερόμενων υπηρεσιών και τον συντονισμό με άλλους φορείς. Οι διαφορές αυτές αντανakλούν, σε πολλές περιπτώσεις, τη χρήση των ΔΥΑ από τους ανέργους για την αναζήτηση εργασίας (πέραν των τυπικών απαιτήσεων εγγραφής, οι οποίες είναι γενικά αναγκαίες για την απόκτηση πρόσβασης σε επιδόματα ανεργίας και άλλα επιδόματα πρόνοιας).

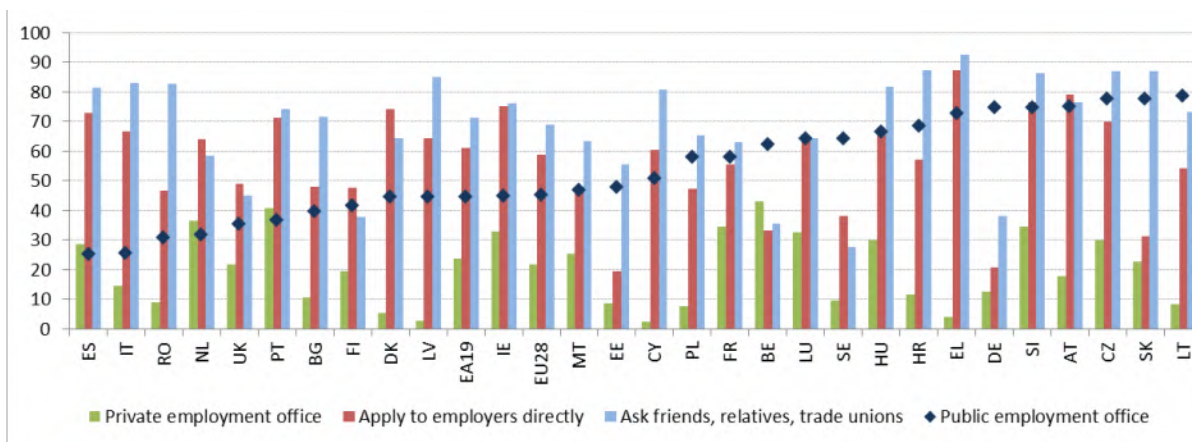
Στο διάγραμμα 49 παρουσιάζεται το ποσοστό των ανέργων που χρησιμοποιούν δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για την αναζήτηση εργασίας. Οι τιμές δεν διαφέρουν σημαντικά από εκείνες που δημοσιεύθηκαν στην κοινή έκθεση για την απασχόληση του 2018. Στο κάτω μέρος της κατανομής, η Ισπανία, η Ιταλία και η Ρουμανία εμφανίζουν τα χαμηλότερα ποσοστά το 2017 (κάτω του 30 %), ακολουθούμενες από τις Κάτω Χώρες, το Ηνωμένο Βασίλειο και την Πορτογαλία (με ποσοστά από 30 % έως 40 %). Στον αντίποδα, σε κράτη μέλη όπως η Λιθουανία, η Σλοβακία, η Τσεχική Δημοκρατία, η Αυστρία, η Σλοβενία, η Γερμανία και η Ελλάδα, το ποσοστό των ανέργων που δηλώνουν ότι χρησιμοποιούν δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για την αναζήτηση εργασίας υπερβαίνει το 70 %. Κατά μέσο όρο, η χρήση των ΔΥΑ από τους ανέργους μειώνεται σταθερά από την έναρξη της κρίσης, από 58,1 % το 2008 σε 45,2 % το 2017 (1 εκατοστιαία μονάδα χαμηλότερη από ό,τι το 2016). Παρ' όλα αυτά, σε ορισμένα κράτη μέλη καταγράφεται αντίθετη τάση, με αξιοσημείωτες αυξήσεις στη Λετονία και στην Κύπρο (κατά περισσότερες από 30 εκατοστιαίες μονάδες), στην Εσθονία και στην Ελλάδα (κατά περίπου 15 εκατοστιαίες μονάδες), στη Ρουμανία και στη Σλοβενία (κατά περίπου 9 εκατοστιαίες μονάδες). Σε ορισμένες από τις χώρες αυτές όμως τα αυξημένα ποσοστά χρήσης μπορεί να οφείλονται στο ότι η λήψη παροχών εξαρτάται σε μεγαλύτερο βαθμό από την υποχρέωση εγγραφής. Στο διάγραμμα 50 παρέχεται ενδεικτική εικόνα της χρήσης επιλεγμένων εναλλακτικών μεθόδων αναζήτησης εργασίας από ανέργους, όπως είναι τα ιδιωτικά γραφεία εύρεσης εργασίας, η εκδήλωση ενδιαφέροντος απευθείας σε εργοδότες καθώς και άτυπες μέθοδοι, δηλ. η αναζήτηση μέσω φίλων, συγγενών και συνδικαλιστικών φορέων. Παρά το ότι είναι δύσκολο να προσδιοριστούν γενικά μοντέλα, φαίνεται ότι, σε κράτη μέλη στα οποία η χρήση δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης είναι χαμηλή, άτυπες μέθοδοι είναι οι συχνότερα χρησιμοποιούμενες.

Διάγραμμα 49: Ποσοστό ανέργων που χρησιμοποιούν δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης για την αναζήτηση εργασίας



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Διάγραμμα 50: Ποσοστό ανέργων που χρησιμοποιούν επιλεγμένες μεθόδους αναζήτησης εργασίας (2017)



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ.

Η χορήγηση, για εύλογο χρονικό διάστημα, επαρκών παροχών ανεργίας, οι οποίες είναι προσβάσιμες σε όλους τους εργαζομένους και συνοδεύονται από αποτελεσματικές ενεργητικές πολιτικές για την αγορά εργασίας, είναι καθοριστικής σημασίας για τη στήριξη των αναζητούντων εργασία κατά τη διάρκεια φάσεων μετάβασης στην αγορά εργασίας. Στην κοινή έκθεση για την απασχόληση του 2018 παρουσιάστηκε εκτενής συγκριτική ανάλυση των κύριων χαρακτηριστικών σχεδιασμού των συστημάτων παροχών ανεργίας σε ολόκληρη την ΕΕ, βάσει των αποτελεσμάτων της συγκριτικής αξιολόγησης επιδομάτων ανεργίας και ΕΠΑΕ που διενήργησε η επιτροπή απασχόλησης (EMCO). Η ανάλυση, στο πλαίσιο της οποίας εξετάστηκαν διάφοροι δείκτες επιδόσεων και πολιτικών δράσεων (για το 2016 ή το 2017 ανάλογα με τη διαθεσιμότητα στοιχείων), παραμένει γενικά έγκυρη, λαμβανομένων υπόψη των περιορισμένων αλλαγών πολιτικής οι οποίες πραγματοποιήθηκαν κατά τη διάρκεια της περιόδου αναφοράς της παρούσας έκθεσης (για λεπτομέρειες σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις που πραγματοποίησαν τα κράτη μέλη στον τομέα αυτό, βλ. ενότητα 3.3.2· για μια μακροπρόθεσμη επισκόπηση των μεταρρυθμίσεων των κρατών μελών, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2018⁷⁶). Στην παρούσα ενότητα παρέχεται επικαιροποίηση της ανάλυσης, και ιδίως των δεικτών πολιτικών δράσεων. Επιπλέον, εξετάζονται οι πρόσθετοι δείκτες αυστηρότητας των απαιτήσεων αναζήτησης εργασίας για ανέργους που αναζητούν εργασία, τους οποίους καθόρισε η επιτροπή απασχόλησης κατά τη διάρκεια του 2018.

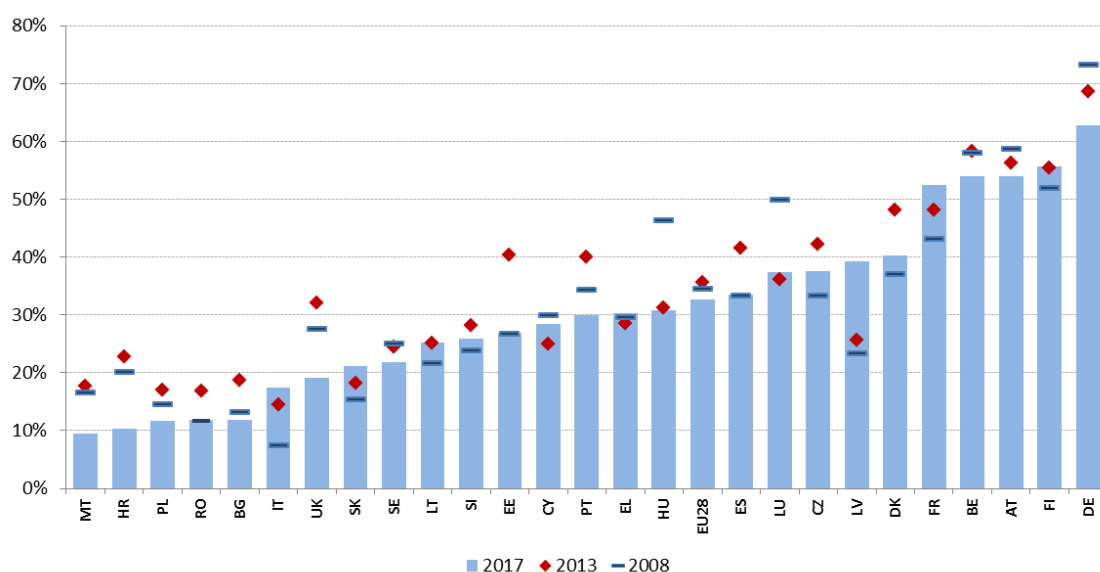
Η αναλογία των βραχυχρόνια ανέργων⁷⁷ που καλύπτονται από παροχές ανεργίας ανέρχεται περίπου στο ένα τρίτο, κατά μέσο όρο. Το ποσοστό αυτό μειώθηκε ελαφρώς στον απόηχο της κρίσης (από 34,4 % το 2008 σε 32,7% το 2017), και παρέμεινε σταθερό κατά τα τελευταία έτη. Ωστόσο, εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές διαφορές μεταξύ χωρών (Διάγραμμα 51). Οι διαφορές αυτές εξαρτώνται από τον σχεδιασμό πολιτικής για τα συστήματα παροχών ανεργίας (κυρίως όσον αφορά τις προϋποθέσεις επιλεξιμότητας, τη μέγιστη διάρκεια, την αυστηρότητα των απαιτήσεων αναζήτησης εργασίας, τις επικαλύψεις με άλλα συστήματα κοινωνικής προστασίας) καθώς και σχετικά με την κυκλική θέση διαφόρων χωρών. Σε μακροπρόθεσμη κλίμακα, στο διάστημα από το 2008 έως το 2017 οι μεγαλύτερες αυξήσεις στην κάλυψη καταγράφηκαν στη Λετονία (σχεδόν κατά 16 εκατοστιαίες μονάδες), στην Ιταλία (10 εκατοστιαίες μονάδες) και στη Γαλλία (9 εκατοστιαίες μονάδες).

⁷⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018). Labour Market and Wage Developments in Europe (Η αγορά εργασίας και οι μισθολογικές εξελίξεις στην Ευρώπη). Annual review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

⁷⁷ Άνεργοι για λιγότερο από ένα έτος.

Από την άλλη πλευρά, οι μεγαλύτερες μειώσεις καταγράφηκαν στην Ουγγαρία (-15 εκατοστιαίες μονάδες), στο Λουξεμβούργο (-12 εκατοστιαίες μονάδες), στην Κροατία και στη Γερμανία (-10 εκατοστιαίες μονάδες). Η τελευταία, ωστόσο, εξακολουθεί να παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό κάλυψης (62,8 %) – ακολουθούμενη από τη Φινλανδία, την Αυστρία, το Βέλγιο και τη Γαλλία με ποσοστά άνω του 50 %. Αντιθέτως, η χαμηλότερη κάλυψη παρατηρείται στη Μάλτα, στην Κροατία, στην Πολωνία, στη Ρουμανία και στη Βουλγαρία, με ποσοστά πολύ χαμηλότερα από το 15 % και χωρίς καμία ένδειξη βελτίωσης.

• **Διάγραμμα 51:Κάλυψη παροχών ανεργίας για τους βραχυπρόθεσμα ανέργους**

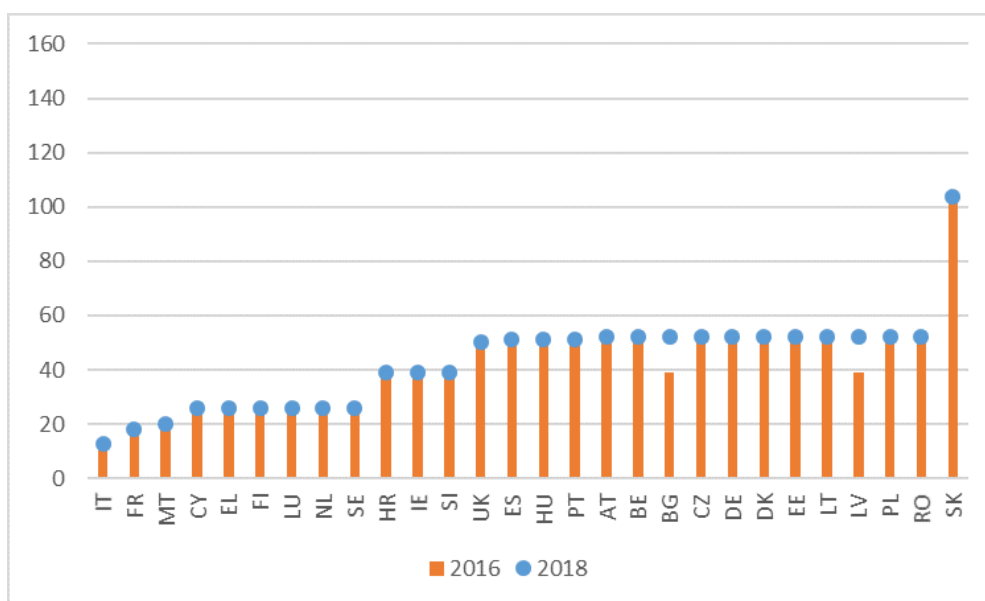


Πηγή: υπολογισμός με βάση δεδομένα Eurostat, ΕΕΔ. Σημείωση: δεν διατίθενται στοιχεία για την Ιρλανδία και τις Κάτω Χώρες.

Δεν υπήρξαν σημαντικές αλλαγές από το 2016 έως το 2018 στον σχεδιασμό των παροχών ανεργίας στα κράτη μέλη. Προκειμένου να δικαιούνται παροχές ανεργίας, οι άνεργοι υποχρεούνται γενικά να έχουν ελάχιστο ιστορικό απασχόλησης και/ή να έχουν καταβάλει ασφαλιστικές εισφορές κατά τη διάρκεια ορισμένης περιόδου. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 52, η ελάχιστη αυτή περίοδος κυμαίνεται από λιγότερες από 20 εβδομάδες στη Γαλλία και την Ιταλία έως ένα έτος (52 εβδομάδες) ή περισσότερο στην Πολωνία, τη Ρουμανία και τη Σλοβακία. Στο διάστημα από το 2016 έως το 2018 δεν καταγράφηκε σχεδόν καμία διαφοροποίηση, με δύο εξαιρέσεις. Στη Βουλγαρία, η διάρκεια της απαιτούμενης περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος αυξήθηκε από 9 μήνες ασφάλισης κατά τους 15 μήνες προ της ανεργίας σε τουλάχιστον 12 μήνες ασφάλισης κατά τους 18 μήνες πριν από την ανεργία. Παρόμοια επέκταση πραγματοποιήθηκε στη Λετονία, όπου η απαίτηση αυξήθηκε από την καταβολή εισφορών επί τουλάχιστον 9 μήνες κατά τους 12 μήνες πριν από την ανεργία στην καταβολή ασφαλιστικών εισφορών επί τουλάχιστον 12 μήνες κατά τους 16 μήνες πριν από την ανεργία. Όσον αφορά τη μέγιστη διάρκεια των παροχών (διάγραμμα 53), δεν υπήρξε μεταβολή στο διάστημα μεταξύ του 2017 και του 2018. Το Βέλγιο παραμένει στην κορυφή, με απεριόριστη διάρκεια των επιδομάτων, η οποία πρέπει να λαμβάνεται υπόψη στο πλαίσιο της απουσίας συστήματος ενίσχυσης των ανέργων. Στον αντίποδα βρίσκονται η Ουγγαρία και η Μάλτα. Η μέγιστη διάρκεια εξακολουθεί να είναι βραχύτερη από ό,τι οι περίοδοι εισφορών στα περισσότερα κράτη μέλη· είναι ίση μόνο σε τέσσερα κράτη μέλη (Γαλλία, Κάτω Χώρες, Ελλάδα, Λουξεμβούργο) και είναι υψηλότερη σε τρεις περιπτώσεις (Φινλανδία, Δανία, Βέλγιο). Όσον αφορά το επίπεδο και την επάρκεια των παροχών ανεργίας, τα κράτη μέλη παρουσιάζουν επίσης σημαντικές αποκλίσεις. Τα καθαρά ποσοστά αναπλήρωσης για χαμηλόμισθο εργαζόμενο με σύντομο ιστορικό απασχόλησης (1 έτος) κυμαίνονται από ποσοστά κάτω του 20 % των προηγούμενων (καθαρών) αποδοχών στην Ουγγαρία έως περίπου 90 % στο Λουξεμβούργο (διάγραμμα 54). Από τη σύγκριση μεταξύ των καθαρών ποσοστών αναπλήρωσης κατά τον 2^ο και τον 12^ο μήνα της περιόδου ανεργίας προκύπτει ο αντίκτυπος είτε της λήξης των παροχών (με τους δικαιούχους να υπάγονται σε άλλα συστήματα, όπως συστήματα ανεργίας ή κοινωνικής πρόνοιας), είτε της πιθανής μείωσης του ποσού των παροχών με την πάροδο του χρόνου⁷⁸.

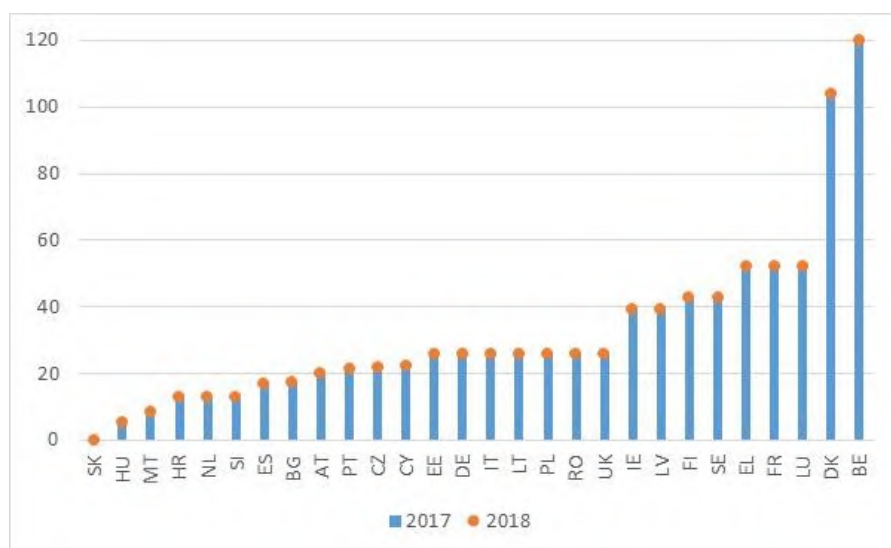
⁷⁸ Τα μοντέλα του ΟΟΣΑ που χρησιμοποιούνται για τον δείκτη αυτό έχουν γίνει διεξοδικότερα μετά την έκδοση από το Συμβούλιο της κοινής έκθεσης για την απασχόληση το 2018, ιδίως όσον αφορά τις AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK.

Διάγραμμα 52: Διάρκεια της απαιτούμενης περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος, 2016 και 2018 (σε εβδομάδες)



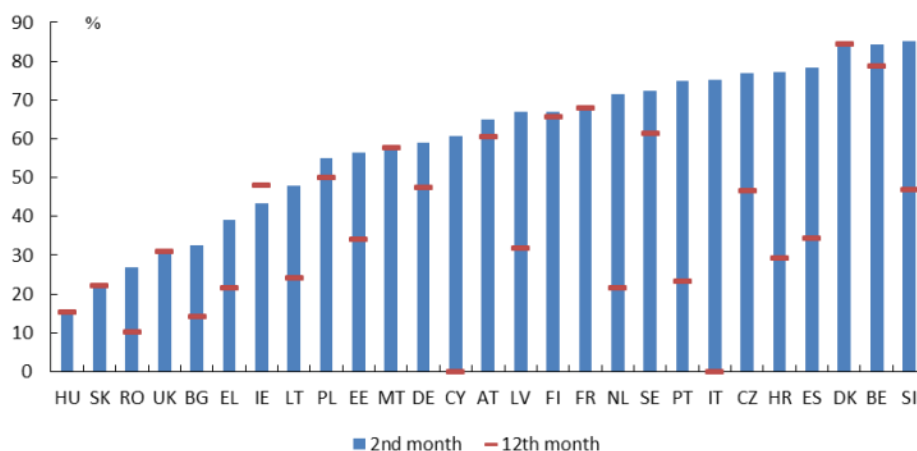
Πηγή: βάση δεδομένων MISSOC (Σύστημα αμοιβαίας πληροφόρησης σχετικά με την κοινωνική προστασία) και εθνική νομοθεσία. Σημείωση: στη Μάλτα (2018) το ελάχιστο κριτήριο για την εξασφάλιση του δικαιώματος είναι η καταβολή 50 εβδομαδιαίων εισφορών, εκ των οποίων τουλάχιστον 20 πρέπει να έχουν καταβληθεί ή πιστωθεί κατά τα 2 προηγούμενα ημερολογιακά έτη· στην Ιρλανδία (2016 και 2018) πρέπει να έχουν καταβληθεί τουλάχιστον 104 εβδομαδιαίες εισφορές από τη στιγμή που το άτομο ξεκίνησε να εργάζεται.

Διάγραμμα 53: Μέγιστη διάρκεια παροχών με ιστορικό απασχόλησης ενός έτους, 2017 και 2018



Πηγή: βάση δεδομένων MISSOC (Σύστημα αμοιβαίας πληροφόρησης σχετικά με την κοινωνική προστασία) και εθνική νομοθεσία (Ιανουάριος 2017 και Ιανουάριος 2018). Σημείωση: στο Βέλγιο δεν υφίσταται όριο όσον αφορά τη διάρκεια των παροχών. Στην Κύπρο υπολογίζονται 6 εργάσιμες ημέρες ανά εβδομάδα. Στην Ιρλανδία, το επίδομα καταβάλλεται επί 39 εβδομάδες (234 ημέρες) μόνο σε άτομα που έχουν καταβάλει 260 ή περισσότερες εβδομαδιαίες εισφορές PRSI (κοινωνική ασφάλιση ανάλογη με τις αποδοχές). Στη Σλοβακία, άτομο με ιστορικό ενός έτους δεν πληροί τις προϋποθέσεις λήψης παροχών ανεργίας (απαιτούνται τουλάχιστον 2 έτη εισφορών ασφάλισης ανεργίας κατά την τελευταία τετραετία). Στην Πολωνία η διάρκεια ποικίλλει ανάλογα με το επίπεδο του ποσοστού ανεργίας της περιοχής σε σχέση με τον εθνικό μέσο όρο.

Διάγραμμα 54: Το καθαρό ποσοστό αναπλήρωσης των παροχών ανεργίας, στο 67 % του μέσου μισθού, κατά τον δεύτερο και τον δωδέκατο μήνα ανεργίας (2018)



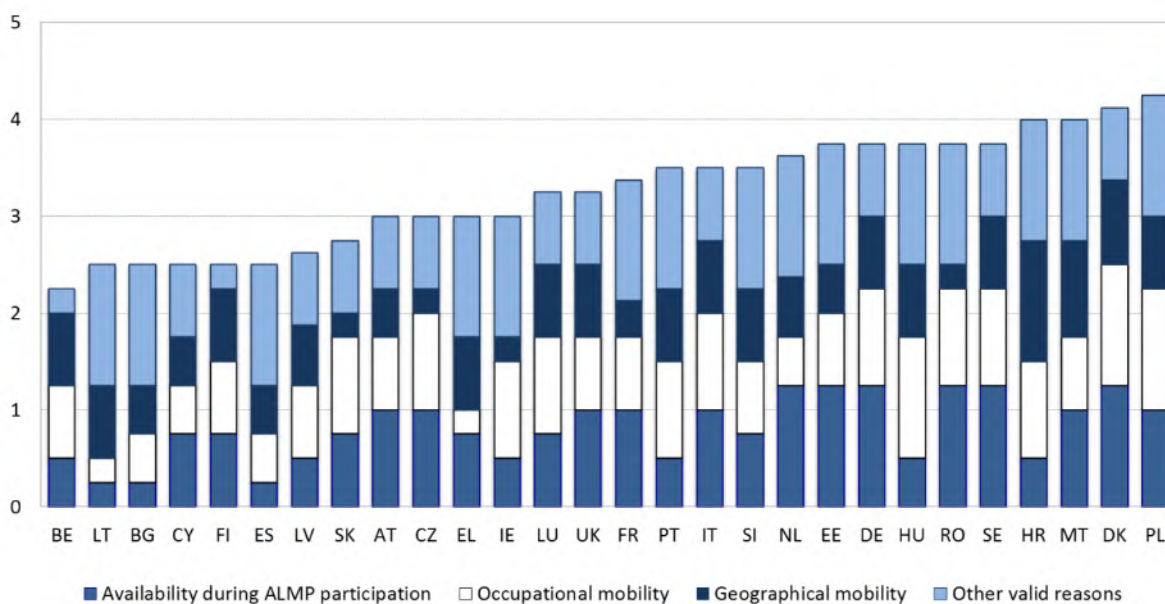
Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή με βάση τα μοντέλα φορολογικών ελαφρύνσεων του ΟΟΣΑ.
Σημείωση: Ο δείκτης υπολογίζεται για άτεκνο άτομο με σύντομο ιστορικό απασχόλησης (1 έτος) ηλικίας 20 ετών. Περαιτέρω μεθοδολογικές λεπτομέρειες στην υποσημείωση 76.

Τα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει διάφορες στρατηγικές για την ενεργοποίηση των ατόμων που λαμβάνουν παροχές ανεργίας. Τα μέσα πολιτικής που θεσπίστηκαν εφαρμόζουν την αρχή της αμοιβαίας υποχρέωσης. Ειδικότερα, οι αποδέκτες παροχών ανεργίας υποχρεούνται να συμμετέχουν σε δραστηριότητες αναζήτησης εργασίας· ταυτόχρονα, οι δημόσιες αρχές πρέπει να τους παρέχουν στήριξη κατά την αναζήτηση εργασίας και για την υπέρβαση των εμποδίων που ενδέχεται να τους εμποδίζουν να βρουν εκ νέου απασχόληση, παρακολουθώντας παράλληλα τη συμμόρφωσή τους με τους όρους διαθεσιμότητας προς εργασία (και εφαρμόζοντας κυρώσεις, όταν απαιτείται). Η αρχή της έγκαιρης επέμβασης και των εξατομικευμένων υπηρεσιών προς τους ανέργους που αναζητούν εργασία έγινε επίσης ευρέως αποδεκτή από τα κράτη μέλη με στόχο τη συντόμευση των περιόδων ανεργίας, την προώθηση ποιοτικών αντιστοιχίσεων και την πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας και της αποθάρρυνσης. Πράγματι, στα περισσότερα κράτη μέλη οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης υπέχουν υποχρεώσεις παροχής ορισμένων ειδών αρχικής στήριξης στους αναζητούντες εργασία (κατάρτιση προφίλ, σχεδιασμός ατομικών σχεδίων δράσης, εξατομικευμένη παροχή συμβουλών).

Υπάρχει μεγάλη ποικιλομορφία όσον αφορά την αυστηρότητα των όρων διαθεσιμότητας προς εργασία και των απαιτήσεων αναζήτησης εργασίας που συνδέονται με τις παροχές ανεργίας. Η ακόλουθη ανάλυση, βασιζόμενη σε δείκτες του ΟΟΣΑ⁷⁹, παρέχει πληροφορίες για τους νομικούς (δηλ. de jure) όρους, αλλά όχι για την αποτελεσματική εφαρμογή τους. Συνεπώς, οι δείκτες αυτοί δεν πρέπει να ερμηνευθούν κατά τρόπο απλουστευτικό, καθώς δεν είναι εφικτό να προσδιοριστεί «βέλτιστος» βαθμός αυστηρότητας για τις απαιτήσεις αναζήτησης εργασίας και διαθεσιμότητας. Στο διάγραμμα 55 απεικονίζεται η αυστηρότητα των απαιτήσεων διαθεσιμότητας και των κριτηρίων κατάλληλης εργασίας για τους αποδέκτες παροχών ανεργίας. Φαίνεται να είναι αυστηρότερα στην Πολωνία, στη Δανία, στη Μάλτα και στην Κροατία, ενώ είναι λιγότερο αυστηρά στο Βέλγιο, στη Λιθουανία, στη Βουλγαρία, στην Κύπρο, στη Φινλανδία και στην Ισπανία. Από το διάγραμμα 56 προκύπτει σημαντική διαφοροποίηση στην αυστηρότητα των απαιτήσεων αναζήτησης εργασίας και παρακολούθησης. Ειδικότερα, αυστηρότερες είναι οι απαιτήσεις στη Μάλτα, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στο Λουξεμβούργο, ενώ οι λιγότερο αυστηρές απαιτήσεις παρατηρούνται στην Κύπρο, στην Ελλάδα και στην Πολωνία. Τέλος, το διάγραμμα 57 καταδεικνύει επίσης μεγάλες διαφορές στη βαρύτητα των κυρώσεων που επιβάλλονται όταν οι αποδέκτες παροχών ανεργίας δεν συμμορφώνονται προς τις απαιτήσεις διαθεσιμότητας και αναζήτησης εργασίας. Οι κυρώσεις φαίνεται να είναι αυστηρότερες στη Σλοβενία, στη Ρουμανία, στο Λουξεμβούργο, στην Ελλάδα, στην Κροατία και στην Πορτογαλία, ενώ είναι λιγότερο αυστηρές στην Αυστρία, στην Ουγγαρία, στην Κύπρο, στην Ιρλανδία, στη Δανία και στη Γερμανία (σε μερικές περιπτώσεις, ωστόσο, αυτό συνδυάζεται με βραχεία διάρκεια χορήγησης των επιδομάτων). Η Μάλτα, η Κροατία και η Εσθονία φαίνεται να διαθέτουν αυστηρότερες διατάξεις σε όλες τις διαστάσεις. Ωστόσο, αρκετά κράτη μέλη εμφανίζουν συνδυασμό αυστηρών διατάξεων για ορισμένες συνιστώσες και λιγότερο αυστηρών για άλλες. Για παράδειγμα, η Δανία έχει τις δεύτερες σε βαθμό αυστηρότητας διατάξεις όσον αφορά τις απαιτήσεις διαθεσιμότητας και τα κριτήρια κατάλληλης εργασίας, αλλά ένα από τα λιγότερο αυστηρά συστήματα κυρώσεων όσον αφορά τα επιδόματα. Οι διαφορετικές αυτές προσεγγίσεις παρέχουν πληροφορίες σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο τα εθνικά συστήματα αντιμετωπίζουν το ζήτημα του ηθικού κινδύνου που είναι εγγενής στα επιδόματα ασφάλισης ανεργίας. Για παράδειγμα, πιο αυστηρές απαιτήσεις όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας και τη διαθεσιμότητα αναμένεται να ενθαρρύνουν την καταβολή εντονότερων προσπαθειών αναζήτησης εργασίας και την ταχύτερη αποδοχή προσφορών θέσεων εργασίας, αντισταθμίζοντας κατ' αυτόν τον τρόπο τα ενδεχόμενα οικονομικά αντικίνητρα που δημιουργούν τα συστήματα παροχών ανεργίας και μειώνοντας τη διάρκεια της ανεργίας. Ταυτόχρονα, υπερβολικά αυστηρές απαιτήσεις ενδέχεται να έχουν αντιπαραγωγικά αποτελέσματα, για παράδειγμα όσον αφορά τη μείωση της κάλυψης των επιδομάτων ή την υποβάθμιση της ποιότητας των αντιστοιχίσεων, οι οποίες μπορεί να μην έχουν μεγάλη διάρκεια (καθώς περισσότερα άτομα καθίστανται εκ νέου άνεργα πιο συχνά).

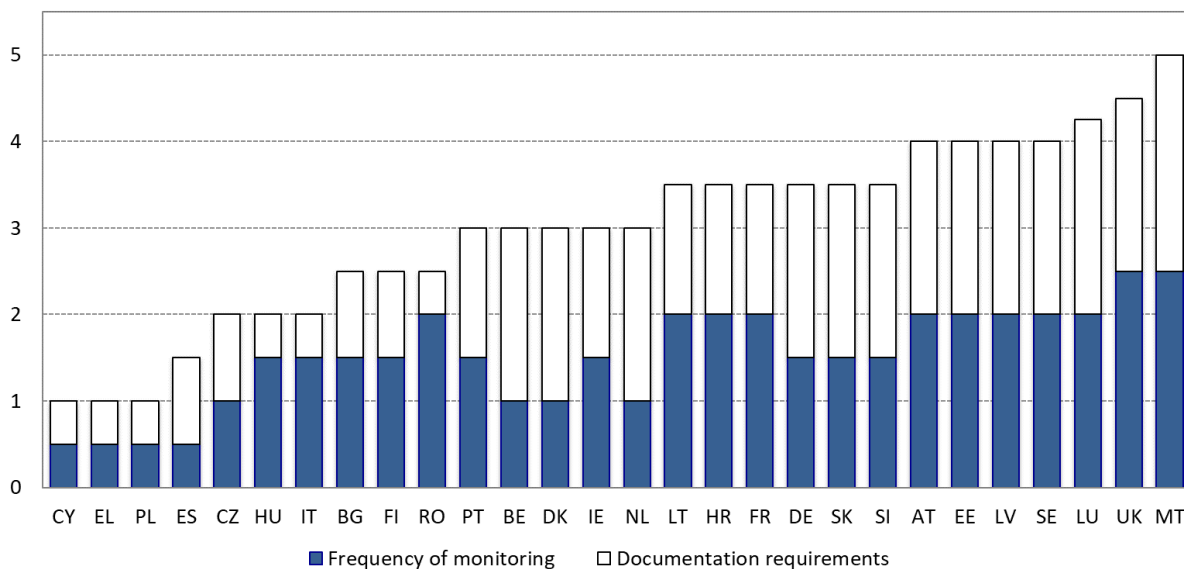
⁷⁹ Ο ΟΟΣΑ ανέπτυξε τους συγκεκριμένους δείκτες πολιτικής βάσει στοιχείων που συλλέχθηκαν μέσω εμπεριστατωμένων ερευνών εμπειρογνομώνων.

Διάγραμμα 55: Απαιτήσεις διαθεσιμότητας και κριτήρια κατάλληλης εργασίας, 2017



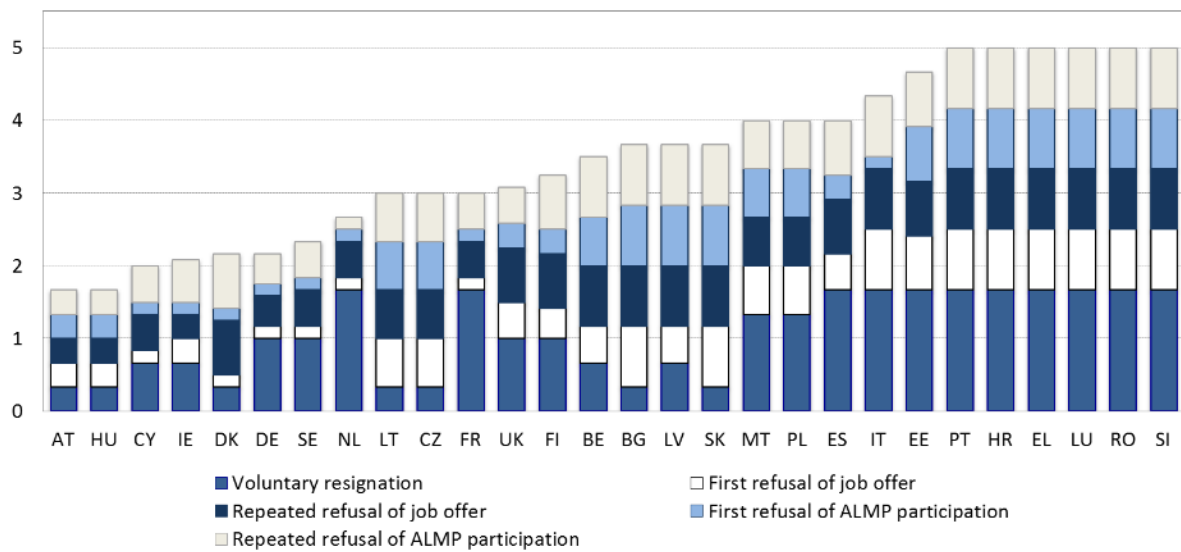
Πηγή: ΟΟΣΑ. Σημείωση: Βαθμολογία από 1 (επιεικέστερη) έως 5 (αυστηρότερη).

Διάγραμμα 56: Απαιτήσεις αναζήτησης εργασίας και παρακολούθησης, 2017



Πηγή: ΟΟΣΑ. Σημείωση: Βαθμολογία από 1 (επιεικέστερη) έως 5 (αυστηρότερη).

Διάγραμμα 57: Αυστηρότητα κυρώσεων που επιβάλλονται στους αποδέκτες επιδομάτων, 2017



Πηγή: ΟΟΣΑ. Σημείωση: Βαθμολογία από 1 (επιεικέστερη) έως 5 (αυστηρότερη).

Η αντιμετώπιση των εμποδίων στην κινητικότητα των εργαζομένων και των εκπαιδευομένων μπορεί να βελτιώσει την απασχολησιμότητα και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, συμβάλλοντας στην πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας. Το 2017 υπήρχαν περίπου 12,4 εκατομμύρια πολίτες της ΕΕ σε ηλικία εργασίας (ηλικίας 20-64 ετών) οι οποίοι διέμεναν σε χώρα διαφορετική από τη χώρα ιθαγένειάς τους⁸⁰. Ο αριθμός αυτός κατέγραψε αύξηση 5 % σε σύγκριση με το 2016, με ρυθμό παρόμοιο με αυτόν με τον οποίο αυξήθηκε τα προηγούμενα έτη. Η Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο ήταν οι κύριες χώρες διαμονής το 2017, φιλοξενώντας αντίστοιχα 3 εκατομμύρια και 2,6 εκατομμύρια άτομα, ακολουθούμενες από την Ισπανία (1,4 εκατομμύρια), την Ιταλία (1,2 εκατομμύρια) και τη Γαλλία (περίπου 1 εκατομμύριο). Στη Γερμανία και το Ηνωμένο Βασίλειο παρατηρούνται ανοδικές τάσεις από το 2015, ενώ στην Ιταλία και τη Γαλλία η αντίστοιχη αύξηση ήταν πιο ασθενής (και χαμηλότερη σε σχέση με τον μέσο όρο). Αντιθέτως, η Ισπανία είχε, σε απόλυτα νούμερα, χαμηλότερο αριθμό διακινούμενων ατόμων από τις χώρες της ΕΕ-28, σημειώνοντας μείωση κατά 1 % σε σχέση με το 2016. Τα στοιχεία αυτά δείχνουν ότι εξακολουθεί η καθοδική τάση (αν και ο ρυθμός της μείωσης επιβραδύνεται) που παρατηρείται από το 2014. Οι κύριες χώρες προέλευσης παραμένουν οι ίδιες από το 2016, καθώς τα άτομα από τη Ρουμανία, την Πολωνία, την Πορτογαλία, την Ιταλία και τη Βουλγαρία συγκροτούν τις μεγαλύτερες ομάδες στο επίπεδο της ΕΕ. Συνολικά, οι αριθμοί τους ανέρχονται σε περίπου 6,6 εκατομμύρια άτομα, πάνω από το ήμισυ του συνόλου των διακινούμενων ατόμων από την ΕΕ-28. Αναλογικά προς τον πληθυσμό, οι υψηλότερες εκροές καταγράφονται στη Λιθουανία, τη Ρουμανία και τη Λετονία· αυξητική τάση παρατηρήθηκε στη Λιθουανία, τη Ρουμανία, τη Λετονία, την Εσθονία και την Κροατία· Οι κύριες χώρες προέλευσης και χώρες προορισμού παραμένουν οι ίδιες, όταν εξετάζονται οι οικονομικά ενεργοί πολίτες (ήτοι εργαζόμενοι και αναζητούντες εργασία).

Οι σπουδές στο εξωτερικό είναι επωφελείς για την ανάπτυξη δεξιοτήτων και τη βελτίωση των μελλοντικών προοπτικών στην αγορά εργασίας. Οι μετακινούμενοι σπουδαστές συμβάλλουν στην ανάπτυξη γνώσεων, στην ενίσχυση της πολιτισμικής ευαισθητοποίησης, στην αναβάθμιση της τεχνολογίας και στην ανάπτυξη ικανοτήτων στη χώρα τους όταν επιστρέφουν σε αυτήν μετά τις σπουδές τους στο εξωτερικό. Επιπλέον, οι ανταλλαγές φοιτητών μεταξύ χωρών αυξάνουν τις ευκαιρίες συνεργασίας μεταξύ ακαδημαϊκών ιδρυμάτων, συμβάλλοντας στην επίτευξη του ευρωπαϊκού στόχου για άνοιγμα και εκσυγχρονισμό των εκπαιδευτικών συστημάτων.

⁸⁰ Ο αριθμός αυτός αφορά «μακροχρόνια» μετακινούμενους εργαζομένους στην ΕΕ-28 σε ηλικία εργασίας, οι οποίοι διαμένουν στην ΕΕ-28, βάσει δημογραφικών στατιστικών στοιχείων της Eurostat. Για περισσότερες λεπτομέρειες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (προσεχής έκδοση), 2018 Annual Report on Intra-EU Labour Mobility, Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης, Κοινωνικών Υποθέσεων και Ένταξης.

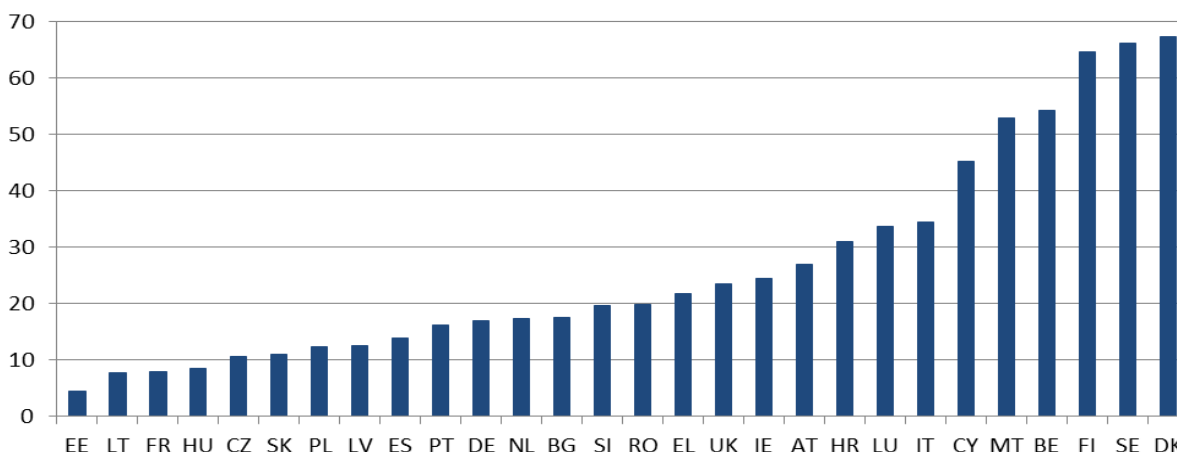
Παρ' όλα αυτά, το ποσοστό των Ευρωπαίων αποφοίτων που είναι μετακινούμενοι σπουδαστές είναι μικρό. Το 2016 μόλις 10,7 % των αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με προέλευση από τα κράτη μέλη της ΕΕ ήταν μετακινούμενοι σπουδαστές· το 3,1 % ήταν πτυχιούχοι που συμμετείχαν σε κινητικότητα και αποφοίτησαν από χώρα διαφορετική από τη χώρα προέλευσής τους, ενώ το 7,6 % πραγματοποίησαν παραμονή στο εξωτερικό βάσει του συστήματος μεταφοράς ακαδημαϊκών μονάδων και πραγματοποίησαν προσωρινή περίοδο σπουδών και/ή εργάστηκαν προσωρινά στο εξωτερικό. Τα κράτη μέλη με τα υψηλότερα ποσοστά μετακινούμενων προς το εξωτερικό αποφοίτων είναι το Λουξεμβούργο (84,4 %), οι Κάτω Χώρες (23,2 %) και η Φινλανδία (19,5 %). Τέσσερα ακόμη κράτη μέλη της ΕΕ εμφανίζουν ποσοστά κινητικότητας φοιτητών άνω του 15 % (Γερμανία, Γαλλία, Κύπρος και Λιθουανία). Τα μοντέλα κινητικότητας μεταξύ χωρών αποδίδονται σε διάφορους παράγοντες, όπως η γεωγραφική εγγύτητα, οι γλωσσικοί δεσμοί ή η διαθεσιμότητα προγραμμάτων στην αγγλική γλώσσα σε μη αγγλόφωνες χώρες. Η ποιότητα της διδασκαλίας στα πανεπιστήμια και η φήμη τους αποτελούν επίσης ισχυρούς παράγοντες προσέλκυσης.

Ο κοινωνικός διάλογος, διμερής ή τριμερής, αποτελεί καίριο στοιχείο της ευρωπαϊκής κοινωνικής οικονομίας της αγοράς. Καθιστά εφικτή την προώθηση συμφωνιών και μέτρων πολιτικής που εξισορροπούν τα συμφέροντα και των δύο πλευρών του κλάδου. Με τον αποτελεσματικό κοινωνικό διάλογο βρίσκονται λύσεις, οι οποίες είναι αποδεκτές από τους εμπλεκόμενους εταίρους, και, επομένως, μειώνονται οι συγκρούσεις στην κοινωνία και ενισχύεται η κοινωνική συνοχή. Σημαντικά στοιχεία του διαλόγου αυτού είναι ο αμοιβαίος σεβασμός και η εμπιστοσύνη μεταξύ των εταίρων, τα οποία συνοδεύουν την εμπειρία προηγούμενης καλής συνεργασίας και την προστιθέμενη αξία των αποτελεσμάτων που επιτυγχάνονται μέσω διαπραγμάτευσης. Για τη διεξαγωγή των διαπραγματεύσεων αυτών, οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να είναι ανεξάρτητοι ο ένας από τον άλλο καθώς και από την κυβέρνηση (αυτονομία των κοινωνικών εταίρων). Κατά συνέπεια, ο κοινωνικός διάλογος είναι προς όφελος των εργαζομένων, των εργοδοτών και των κυβερνήσεων. Με την πρωτοβουλία «Μια νέα αρχή για τον κοινωνικό διάλογο» που δρομολογήθηκε τον Μάρτιο του 2015, τα συμπεράσματα του Συμβουλίου και την τετραμερή δήλωση που υπέγραψαν οι ευρωπαϊκοί κοινωνικοί εταίροι, η Επιτροπή και η ολλανδική προεδρία, εξ ονόματος του Συμβουλίου με τίτλο «Νέο ξεκίνημα για έναν ισχυρό κοινωνικό διάλογο», τα οποία εκδόθηκαν τον Ιούνιο του 2016, καλούνται τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την εφαρμογή κατάλληλων μεταρρυθμίσεων και πολιτικών, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων και στη νέα κατευθυντήρια γραμμή για την απασχόληση αριθ. 7 επαναβεβαιώνεται ότι ο κοινωνικός διάλογος αποτελεί βασική αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση διαθέτει ποικιλία εθνικών συστημάτων κοινωνικού διαλόγου. Οι διαφορές αυτές συνδέονται κυρίως με τα αποκλίνοντα θεσμικά πλαίσια και τις λειτουργικές ικανότητες των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων, συντελώντας σε σημαντικές διαφοροποιήσεις ως προς την ποιότητα του κοινωνικού διαλόγου. Παρά το ότι δεν υπάρχει ενιαίο πρότυπο για τις πρακτικές κοινωνικού διαλόγου, η έγκαιρη και ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση πολιτικών, μεταξύ άλλων με την παροχή στήριξης για την αύξηση της ικανότητας των κοινωνικών εταίρων, θα πρέπει να θεωρείται κοινός παρονομαστής για κάθε αποτελεσματικό και εύρυθμο σύστημα τριμερούς κοινωνικού διαλόγου. Το ίδιο ισχύει και για τον διμερή κοινωνικό διάλογο.

Η ικανότητα των κοινωνικών εταίρων διαδραματίζει σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του κοινωνικού διαλόγου. Τα στοιχεία σχετικά με τον αριθμό των μελών των κοινωνικών εταίρων παρέχουν κάποια ένδειξη της ικανότητάς τους να εκπροσωπούν τα αντίστοιχα συλλογικά συμφέροντα κάθε πλευράς του κλάδου (διάγραμμα 58). Όσο μεγαλύτερος είναι ο αριθμός των μελών τους και όσο πιο αντιπροσωπευτικοί είναι τόσο ισχυρότερες θα είναι αναμφίβολα η φωνή και η εντολή τους. Ωστόσο, τα αριθμητικά αυτά στοιχεία δεν παρέχουν πλήρη εικόνα. Για παράδειγμα, σε ορισμένα κράτη μέλη με χαμηλή μετρηθείσα συνδικαλιστική πυκνότητα (π.χ. Γαλλία), οι συνδικαλιστικές οργανώσεις μπορεί να απολαύουν αρκετά ευρείας στήριξης και από μη μέλη (βλ. στοιχεία Ευρωβαρόμετρου σχετικά με την εμπιστοσύνη στις συνδικαλιστικές οργανώσεις) και να έχουν ισχυρή ικανότητα συμμετοχής στις εξελίξεις σε θέματα πολιτικής. Στα περισσότερα κράτη μέλη, η συνδικαλιστική πυκνότητα των εργαζομένων φθίνει από τη δεκαετία του 1980, ενώ η πυκνότητα των εργοδοτών είναι κάπως σταθερότερη. Εκτός από τα συνολικά αριθμητικά στοιχεία συμμετοχής, η –κατά το μάλλον ή ήττον κατακερματισμένη– δομή εκπροσώπησης μπορεί επίσης να έχει αντίκτυπο στην ικανότητα των κοινωνικών εταίρων, ιδίως όταν η κατακερματισμένη εκπροσώπηση τελεί υπό αδύναμο συντονισμό.

Διάγραμμα 58: Ποσοστό συνδικαλιστικής πυκνότητας



Πηγή: βάση δεδομένων ΟΟΣΑ και ICTWSS (χρησιμοποιήθηκε η πηγή που περιείχε πιο πρόσφατα δεδομένα ανά κράτος μέλος). Σημείωση: υπολογίζεται ως ποσοστό των υπαλλήλων που είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης. Έτη δεδομένων: 2017 για τη SE, 2016 για τις AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL και το UK· 2015 για τις BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES· 2014 για την PL· 2013 για τις CY, EL· 2012 για τις HR, MT, BG και RO. Τα δεδομένα σχετικά με την πυκνότητα των εργοδοτών για ορισμένα κράτη μέλη επικαιροποιήθηκαν λιγότερο συχνά τα τελευταία χρόνια· ως εκ τούτου, δεν παρουσιάζονται σε διάγραμμα.

Τα μέτρα ανάπτυξης ικανοτήτων υποστηρίζονται από τα ευρωπαϊκά διαρθρωτικά και επενδυτικά ταμεία σε αρκετά κράτη μέλη. Οικονομική ενίσχυση διατέθηκε, μεταξύ άλλων, στη Βουλγαρία, την Κύπρο, την Τσεχία, την Ελλάδα, τη Γαλλία, την Ουγγαρία, τη Λιθουανία, τη Λετονία, την Πολωνία, τη Σλοβακία και την Πορτογαλία. Στην Πορτογαλία, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) στηρίζει την ανάπτυξη θεσμικών ικανοτήτων των κοινωνικών εταίρων λόγω του σημαντικού ρόλου τους στον εκσυγχρονισμό των θεσμών της αγοράς εργασίας, συμπεριλαμβανομένων της διαχείρισης και υλοποίησης ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας καθώς και της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στη Λετονία, το ΕΚΤ στηρίζει την ενίσχυση του διμερούς κοινωνικού διαλόγου. Στόχος των σχεδίων αυτών είναι η ανάπτυξη νομικού πλαισίου για τη διευκόλυνση του κοινωνικού διαλόγου σε διάφορους τομείς. Ωστόσο, υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της απορρόφησης διαθέσιμων κονδυλίων της ΕΕ σε ορισμένα κράτη μέλη, προκειμένου να αυξηθεί η ικανότητα των κοινωνικών εταίρων.

Ο μεταβαλλόμενος κόσμος της εργασίας προσφέρει νέες ευκαιρίες για τις οργανώσεις κοινωνικών εταίρων αλλά επίσης δημιουργεί και νέες απειλές. Ήδη πλέον, οι εργαζόμενοι υπό διαφορετικές συμβατικές ρυθμίσεις εμφανίζουν πολύ διαφορετικά μοντέλα εκπροσώπησης. Ειδικότερα, οι εργαζόμενοι με συμβάσεις αορίστου χρόνου είναι μέλη συνδικαλιστικής οργάνωσης σε σημαντικά υψηλότερο βαθμό από ό,τι οι εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Επιπλέον, οι περισσότερες νεότερες μορφές απασχόλησης πάσχουν από έλλειψη εκπροσώπησης. Σύμφωνα με έρευνα από τις Κάτω Χώρες, οι εξελίξεις αυτές ενδέχεται να έχουν αντίκτυπο στην έκβαση των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με χαμηλότερες αυξήσεις μισθών σε τομείς με πολλούς ανεξάρτητους εργαζομένους (και χαμηλότερη συμμετοχή σε συνδικαλιστικές οργανώσεις) σε σύγκριση με άλλους τομείς⁸¹. Ταυτόχρονα, οι επιχειρήσεις στον επεκτεινόμενο τομέα των υπηρεσιών είναι λιγότερο πιθανό να είναι μέλη οργανώσεων εργοδοτών από ό,τι οι επιχειρήσεις στον τομέα της βιομηχανίας. Τα τελευταία χρόνια, οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων ανέλαβαν πρωτοβουλίες για την προσέλκυση νέων μελών ή την ενίσχυση της φωνής ορισμένων ομάδων που υποεκπροσωπούνται (νέοι και εργαζόμενοι μέσω πλατφορμών) μέσω στοχευμένων στρατηγικών και προσπάθειών στρατολόγησης και δημιουργίας ειδικών δομών εντός της οργάνωσης⁸².

Στην ΕΕ, η αντιπροσωπευτικότητα των οργανώσεων των κοινωνικών εταίρων αξιολογείται συνήθως με τη χρήση δύο διαφορετικών αρχών. Αφενός, μερικές χώρες στηρίζονται κυρίως στη «νομική συμμόρφωση», η οποία σημαίνει ότι ορισμένες νομικές απαιτήσεις ρυθμίζουν την αντιπροσωπευτικότητα των κοινωνικών εταίρων και προσδιορίζουν τις προϋποθέσεις για τη συμμετοχή σε συλλογικές διαπραγματεύσεις και δεσμευτικές συλλογικές συμβάσεις (π.χ. εκλογές και πυκνότητα ή αριθμός μελών για τις συνδικαλιστικές οργανώσεις, και κάλυψη εργαζομένων ή πυκνότητα για τις οργανώσεις εργοδοτών). Αφετέρου, άλλα κράτη μέλη στηρίζονται στην αρχή της «αμοιβαίας αναγνώρισης», η οποία περιλαμβάνει αυτορρύθμιση από τους κοινωνικούς εταίρους. Τέλος, ορισμένες χώρες εφαρμόζουν συνδυασμό των δύο αυτών αρχών. Στην πράξη, η έλλειψη διαφάνειας μπορεί να δυσχεραίνει τη σαφή μέτρηση της αντιπροσωπευτικότητας διαφόρων οργανώσεων⁸³.

⁸¹ DNB (2018), "DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote», που δημοσιεύτηκε την 1^η Φεβρουαρίου 2018.

⁸² Βλ. κεφάλαιο 5 στην έκθεση του 2017 και του 2018 σχετικά με την απασχόληση και τις κοινωνικές εξελίξεις στην Ευρώπη.

⁸³ Eurofound (2016), «The concept of representativeness at national, international and European level».

Το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο αποδίδει ολοένα και μεγαλύτερη σημασία στον κοινωνικό διάλογο.

Το 2017 πραγματοποιήθηκε στην επιτροπή απασχόλησης η πρώτη διεξοδική πολυμερής εποπτεία της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων σε μεταρρυθμίσεις και πολιτικές, η οποία στηρίχθηκε θεσμικά στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και στο πλαίσιο της οποίας εξετάστηκαν 14 κράτη μέλη και εκδόθηκαν συμπεράσματα ανά χώρα. Στο εγχείρημα συμμετείχαν εθνικοί εκπρόσωποι των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι διατύπωσαν την άποψή τους σχετικά με την τρέχουσα κατάσταση. Παρότι ο κοινωνικός διάλογος λειτουργεί διαφορετικά σε κάθε χώρα, η εξέταση ανέδειξε ορισμένες προκλήσεις που είναι κοινές σε αρκετά από τα εξετασθέντα κράτη μέλη. Σε αυτές περιλαμβάνονται ζητήματα ικανότητας των κοινωνικών εταίρων και η ανάγκη για πιο προβλέψιμη, ουσιαστική και έγκαιρη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους σε σχέση με διάφορα στάδια των μεταρρυθμίσεων. Τα συμπεράσματα της πολυμερούς εποπτείας σε συνδυασμό με την περαιτέρω ανάλυση που περιλαμβάνεται στις ανά χώρα εκθέσεις συντέλεσαν εντέλει στο να δοθεί ιδιαίτερη έμφαση στον ρόλο του κοινωνικού διαλόγου στις συστάσεις που πρότεινε για κάθε χώρα η Επιτροπή τον Μάιο και τις οποίες ενέκρινε το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 2018. Για δύο κράτη μέλη (Ουγγαρία και Ρουμανία), στο πλαίσιο των συστάσεων ζητείται ρητώς η βελτίωση του κοινωνικού διαλόγου, ενώ για αρκετά άλλα κράτη μέλη υπενθυμίζεται στο προοίμιο ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων, συμπεριλαμβανομένων, σε ορισμένες περιπτώσεις, των υφιστάμενων προκλήσεων. Σε ορισμένες περιπτώσεις υπάρχουν περιθώρια να ενισχυθεί η ικανότητα των κοινωνικών εταίρων καθώς και να εξασφαλιστεί το κατάλληλο πλαίσιο για τη διεξαγωγή προβλέψιμων και έγκαιρων διαβουλεύσεων, και συγκεκριμένα σε όλα τα στάδια του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Η διαβούλευση με οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών διαδραματίζει επίσης σημαντικό ρόλο ώστε να διασφαλιστεί ο αποτελεσματικός σχεδιασμός και η αποτελεσματική υλοποίηση των μεταρρυθμίσεων. Όπως επισημαίνεται στις αναθεωρημένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που εκδόθηκαν τον Ιούλιο του 2018, τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη την εμπειρία των οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών όσον αφορά την απασχόληση και τα κοινωνικά ζητήματα, όπου κρίνεται σκόπιμο και βασιζόμενα στις υφιστάμενες εθνικές πρακτικές. Προκειμένου η συμμετοχή τους να είναι εποικοδομητική σε ό,τι αφορά τον προσδιορισμό των προκλήσεων σε επίπεδο πολιτικής και των σχετικών λύσεων, είναι σημαντικό ο διάλογος να διαπνέεται από τις αρχές του ανοικτού χαρακτήρα, της πολυφωνίας και της διαφάνειας. Τα προκαταρκτικά στοιχεία⁸⁴ καταδεικνύουν ότι ο βαθμός συνεργασίας με ενδιαφερόμενους φορείς της κοινωνίας των πολιτών διαφέρει κατά πολύ μεταξύ των κρατών μελών, τόσο ως προς το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο όσο και γενικότερα ως προς τη διαβούλευση σχετικά με προγραμματιζόμενες μεταρρυθμίσεις. Η διαβούλευση με τους ενδιαφερόμενους φορείς μπορεί να συναντά δυσκολίες σε χώρες στις οποίες η κοινωνία των πολιτών είναι λιγότερο οργανωμένη: ειδικότερα, η ανεπαρκής ικανότητα ενεργού συμμετοχής στον πολιτικό διάλογο μπορεί να αποτελεί πρόβλημα σε ορισμένα κράτη μέλη.

3.3.2. Διαμόρφωση πολιτικής

Σε ορισμένα κράτη μέλη εφαρμόζονται μεταρρυθμίσεις στη νομοθεσία για την προστασία της απασχόλησης, με στόχο να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ της ευελιξίας και της ασφάλειας και να αποφευχθεί η κατάντηση. Η Γαλλία, στο πλαίσιο ευρύτερης μεταρρύθμισης του εργατικού δικαίου, θέσπισε τον Ιανουάριο του 2018 υποχρεωτική συνεκτίμηση της προϋπηρεσίας και της ηλικίας για την αποζημίωση των υπαλλήλων σε περίπτωση παράνομων απολύσεων για οικονομικούς λόγους, με στόχο την αύξηση της συνεκτικότητας των ποσών που σχετίζονται με παρεμφερείς υποθέσεις και τη διευκόλυνση της επίλυσης των διαφορών στο στάδιο του συμβιβασμού. Σε αντιστάθμιση του μέτρου αυτού, η αποζημίωση λόγω απόλυσης σε περίπτωση οικονομικά δικαιολογημένων απολύσεων θα αυξηθεί κατά 25 %. Επιπλέον, οι εταιρείες μπορούν να εφαρμόζουν, μέσω συμφωνίας πλειοψηφίας, τη «Rupture Conventionnelle Collective» (RCC), ήτοι μια αμοιβαίως συμφωνηθείσα διαδικασία παραίτησης με αντάλλαγμα την αποζημίωση του υπαλλήλου (η οποία δεν μπορεί να είναι κατώτερη της ατομικής αποζημίωσης λόγω απόλυσης), κατόπιν διαπραγμάτευσης με τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

⁸⁴ Όπως συλλέχθηκαν, για παράδειγμα, κατά τη διάρκεια του σεμιναρίου με τίτλο «The Social Pillar and European Semester as tools for delivering social Europe – a reflection with civil society» [Ο κοινωνικός πυλώνας και το Ευρωπαϊκό Εξάμηνο ως εργαλεία για την κοινωνική Ευρώπη – διάλογος με την κοινωνία των πολιτών], που πραγματοποιήθηκε στις 2 Οκτωβρίου 2018 στις Βρυξέλλες.

Προς αποφυγή καταχρήσεων, η χρήση του μηχανισμού αυτού πρέπει να επικυρώνεται από τις δημόσιες αρχές. Η προθεσμία για την άσκηση αγωγής προς αμφισβήτηση απόλυσης (πλην των περιπτώσεων παρενόχλησης και δυσμενούς διάκρισης) μειώθηκε από 2 έτη σε 1 έτος. Επιπλέον, τον Δεκέμβριο του 2017 επανεξετάστηκαν οι κανόνες των συλλογικών διαπραγματεύσεων ώστε να περιοριστεί το πεδίο της αξιολόγησης των οικονομικών δυσκολιών που δικαιολογούν συλλογική απόλυση· η αξιολόγηση των οικονομικών δυσκολιών μιας εταιρείας περιορίζεται πλέον στην εθνική επικράτεια, και δεν επεκτείνεται σε παγκόσμιο επίπεδο, διευκολύνοντας τις εταιρείες να δικαιολογήσουν συλλογικές απολύσεις. Στο Βέλγιο, οι περίοδοι προειδοποίησης μειώθηκαν το 2018 κατά τη διάρκεια της αρχικής περιόδου κάθε νέας σύμβασης απασχόλησης (από 2 εβδομάδες σε 1 εβδομάδα κατά τη διάρκεια των πρώτων 3 μηνών, από 4 σε 3 εβδομάδες τον τέταρτο μήνα). Στην Κροατία, τροποποίηση του εργατικού νόμου επανέφερε το 2017 τη δυνατότητα του εργοδότη, η οποία είχε καταργηθεί το 2014, να προσφύγει στο δικαστήριο προκειμένου να προσβάλει την άρνηση του συμβουλίου εργαζομένων να συγκατατεθεί στην απόλυση προστατευόμενων υπαλλήλων (π.χ. υπάλληλοι που είναι μέλη του συμβουλίου εργαζομένων, υπάλληλοι με αναπηρία, υπάλληλοι μεγαλύτερης ηλικίας κ.λπ.). Στην Ιταλία, αυξήθηκε πρόσφατα η αποζημίωση των εργαζομένων σε περίπτωση καταχρηστικής απόλυσης.

Ορισμένα κράτη μέλη σχεδιάζουν επίσης μέτρα στον τομέα αυτό, τα οποία ενδέχεται να εγκριθούν στο εγγύς μέλλον. Στις Κάτω Χώρες, τον Απρίλιο του 2018 υποβλήθηκε σε δημόσια διαβούλευση σχέδιο δέσμης ολοκληρωμένων μέτρων, με σκοπό την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας στη νομοθεσία περί προστασίας της απασχόλησης. Στη δέσμη περιλαμβάνεται η θέσπιση πρόσθετου λόγου (του λεγόμενου «λόγου σώρευσης») για απόλυση υπαλλήλων με σύμβαση απασχόλησης αορίστου χρόνου· η δυνατότητα παράτασης της δοκιμαστικής περιόδου για τις συμβάσεις απασχόλησης αορίστου χρόνου (από 2 σε 5 μήνες)· η παράταση της διάρκειας των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου έως 3 έτη (αντί του διαστήματος των 2 μόνο ετών που ίσχυε προηγουμένως)· και η δυνατότητα διαφοροποίησης των εισφορών ανεργίας ανάλογα με το είδος της σύμβασης. Στη Φινλανδία, η κυβέρνηση υπέβαλλε στο κοινοβούλιο πρόταση τροποποίησης του νόμου για τα εργασιακά συμβόλαια, ώστε να ληφθεί καλύτερα υπόψη η κατάσταση των μικρών επιχειρήσεων μέσω της μείωσης του ορίου για ατομικές απολύσεις.

Όσον αφορά τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου, μερικά κράτη μέλη λαμβάνουν μέτρα για τη θέσπιση αυστηρότερων προϋποθέσεων για τη χρήση τους (με σκοπό την αποφυγή καταχρήσεων) ή την παροχή μεγαλύτερης ελευθερίας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις κατά τη διαπραγμάτευση του πλαισίου τους. Στην Τσεχική Δημοκρατία, τον Ιούλιο του 2017 τέθηκαν σε εφαρμογή διάφορα μέτρα με στόχο την πρόληψη καταχρήσεων εκ μέρους εταιρειών προσωρινής απασχόλησης· σε αυτά συγκαταλέγεται η επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων στον αρμόδιο εκπρόσωπο εταιρείας προσωρινής απασχόλησης που στερήθηκε την άδειά της λόγω αθέτησης υποχρεώσεων. Στη Σλοβενία, οι τροποποιήσεις του νόμου περί επιθεωρήσεων εργασίας στοχεύουν στην πρόληψη της παράνομης χρήσης άτυπων μορφών εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της εργασίας βάσει συμβάσεων αστικού δικαίου, και στην επιβολή κυρώσεων στους εργοδότες που δεν καταβάλλουν τους μισθούς εμπρόθεσμα. Ειδικότερα, όταν επιθεωρητής διαπιστώνει ότι εργασία εκτελείται παράνομα βάσει σύμβασης αστικού δικαίου, ο εργοδότης διατάσσεται να προσφέρει στον εργαζόμενο κατάλληλη σύμβαση απασχόλησης εντός τριών ημερών. Η Γαλλία κατέστησε εφικτή την υπερίσχυση των κλαδικών διαπραγματεύσεων επί του εθνικού εργατικού δικαίου για τον καθορισμό του πλαισίου χρήσης συμβάσεων ορισμένου χρόνου και προσωρινής απασχόλησης (βλ. κεφάλαιο 3.1). Οι συμβάσεις σε επίπεδο εταιρείας μπορεί να είναι λιγότερο ευνοϊκές από τις συμβάσεις σε επίπεδο υποκαταστήματος, αίροντας τη δυνατότητα καθορισμού ρητρών κλειδώματος (lockdown) στις δεύτερες. Στην Πορτογαλία, τον Ιούνιο του 2018 συμφωνήθηκε με τους κοινωνικούς εταίρους συνολική δέσμη μέτρων για την αντιμετώπιση της κατάπτωσης της αγοράς εργασίας (η δέσμη μέτρων αναμένεται να θεσμοθετηθεί έως το τέλος του 2018). Στις αλλαγές συγκαταλέγονται: μείωση της μέγιστης διάρκειας των συμβάσεων ορισμένου χρόνου από τρία σε δύο έτη (συμπεριλαμβανομένων ανανεώσεων), η δε συνολική διάρκεια των ανανεώσεων δεν μπορεί να υπερβαίνει τη διάρκεια της αρχικής περιόδου· μείωση της μέγιστης διάρκειας των συμβάσεων αορίστου χρόνου άνευ μονιμότητας («contratos de trabalho a termo incerto») από έξι σε τέσσερα έτη· περιορισμός του εύρους των δικαιολογητικών λόγων για τη χρήση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης για εργαζομένους μικρότερης ηλικίας και μακροχρόνια ανέργους. Ταυτόχρονα, η δοκιμαστική περίοδος θα αυξηθεί σε 180 ημέρες για τις πρώτες συμβάσεις καθώς και τους νεοπροσληφθέντες μακροχρόνια ανέργους. Η τριμερής συμφωνία προβλέπει επίσης τη φορολόγηση της υπερβολικής εναλλαγής προσωπικού, ο δε ορισμός της υπερβολικής (κατά τομέα) εναλλαγής προσωπικού θα καθοριστεί με κανονιστικό διάταγμα, με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων. Τέλος, η Ελλάδα σχεδιάζει να αυξήσει την προστασία των εργαζομένων που εκτελούν συμβάσεις έργου. Για πρώτη φορά, θα θεσπιστεί ολοκληρωμένο σύστημα κανόνων που θα προβλέπουν την αλληλέγγυο και εις ολόκληρον ευθύνη του αναθέτοντος φορέα, του αναδόχου και του υπεργολάβου για τους εργαζομένους κατά την εκτέλεση της σύμβασης έργου. Με τον τρόπο αυτό διευρύνεται η προστασία των δικαιωμάτων των εργαζομένων όσον αφορά μισθούς, ασφαλιστικές εισφορές, αποζημίωση λόγω απόλυσης και αποζημίωση σε περίπτωση εργατικού ατυχήματος. Στην Ιταλία, η μέγιστη διάρκεια των συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης μειώθηκε από 36 σε 24 μήνες.

Ο μέγιστος αριθμός παρατάσεων μειώθηκε από 5 σε 4 και, μετά τον 12ο μήνα, παρατάσεις επιτρέπονται μόνο εάν προβληθούν επίσημα νέοι δικαιολογητικοί λόγοι. Ο νόμος αύξησε επίσης την πρόσθετη εισφορά κοινωνικής ασφάλισης που καταβάλλουν οι εργοδότες για την ανανέωση συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης κατά 0,5 εκατοστιαία μονάδα. Τέλος, η ποσόστωση υπαλλήλων με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης αυξήθηκε από 20 % σε 30 % του συνόλου των υπαλλήλων, αλλά περιλαμβάνει πλέον και τους εργαζόμενους μέσω εταιρίας προσωρινής απασχόλησης.

Θεσπίζονται ορισμένες καινοτομίες όσον αφορά νέες μορφές εργασίας, μεταξύ άλλων για τους εργαζομένους μέσω πλατφορμών και τους ελεύθερους επαγγελματίες. Στη Γαλλία, θεσπίστηκε η οικειοθελής έγκριση κοινωνικού χάρτη από τις διαδικτυακές πλατφόρμες προς τους ανεξάρτητους εργαζομένους. Ο χάρτης αυτός θα πρέπει να συνίσταται σε σύνολο αρχών που εφαρμόζονται σε ανεξάρτητους εργαζόμενους εγγεγραμμένους σε διαδικτυακές πλατφόρμες, συμπεριλαμβανομένων της συμμετοχής των πλατφορμών στην ασφάλιση εργατικών ατυχημάτων και της υποχρεωτικής χρηματοδότησης από τις πλατφόρμες της κατάρτισης που παρέχεται στους ανεξάρτητους εργαζομένους. Στο Βέλγιο, η χρήση των «flexi-job» (ευέλικτων θέσεων εργασίας) [που υπήρχαν ήδη στον κλάδο των ξενοδοχείων, εστιατορίων και καφετεριών (HORECA)] επεκτάθηκε και σε άλλους τομείς, κυρίως στο εμπόριο λιανικής· συνταξιούχοι και εργαζόμενοι με σύμβαση που καλύπτει τουλάχιστον τα τέσσερα πέμπτα της πλήρους απασχόλησης μπορούν να υποβάλουν αίτηση για flexijob. Τα εισοδήματα από τις flexijob δεν υπόκεινται σε φορολόγηση και σε εισφορές κοινωνικής ασφάλισης από την πλευρά του υπαλλήλου, ο δε εργοδότης καταβάλλει μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές. Στην Ισπανία, στόχος της μεταρρύθμισης του 2017 του νόμου για τους αυτόνομους εργαζομένους είναι η βελτίωση της ποιότητας της εργασίας των αυτοαπασχολούμενων, συμπεριλαμβανομένων της κοινωνικής προστασίας και της ασφάλειας στην εργασία. Τα νέα μέτρα επεκτείνουν από 6 σε 12 μήνες την πάγια εισφορά κοινωνικής ασφάλισης ύψους 50 EUR και θεσπίζουν υψηλότερο βαθμό ευελιξίας όσον αφορά τον καθορισμό των ποσών. Η μεταρρύθμιση καθιστά επίσης συμβατές τις πληρωμές συντάξεων με την ανεξάρτητη εργασία, προάγει την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και βελτιώνει την πρόσβαση στην κατάρτιση. Επιπλέον, η ισπανική κυβέρνηση θέσπισε υποχρεωτική κάλυψη ανεργίας, εργατικών και μη εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών για τους αυτοαπασχολούμενους από το 2019. Στην Ιρλανδία, ο νόμος περί απασχόλησης του 2017 εξετάζει διάφορους τομείς της ισχύουσας νομοθεσίας για την απασχόληση όσον αφορά τους χαμηλόμισθους, πιο ευάλωτους υπαλλήλους.

Σκοπός του νόμου είναι να διασφαλιστεί ότι οι υπάλληλοι ενημερώνονται καλύτερα σχετικά με τη φύση των ρυθμίσεων που αφορούν την απασχόλησή τους (και τους βασικούς όρους αυτών) σε πρώιμο στάδιο – στοιχειοθετείται νέο αδίκημα συνιστάμενο στη μη παροχή των βασικών όρων από τον εργοδότη εντός ορισμένης προθεσμίας. Επιπλέον, στις περισσότερες περιπτώσεις απαγορεύονται οι συμβάσεις μηδενικού ωραρίου· θεσπίζεται διάταξη περί «ζωνών ωρών», ώστε οι υπάλληλοι με συμβάσεις περιορισμένου αριθμού ωρών εργασίας, οι οποίοι εργάζονται συστηματικά περισσότερες ώρες από τις προβλεπόμενες στις συμβάσεις τους, να δικαιούνται να τοποθετηθούν σε ζώνη ωρών που αντικατοπτρίζει καλύτερα την πραγματικότητα· θεσπίζεται αυξημένη ελάχιστη αμοιβή για τους υπαλλήλους που καλούνται να εργαστούν για μια περίοδο, αλλά δεν παρέχουν στην πραγματικότητα εργασία. Στην Πορτογαλία, η σχεδιαζόμενη εφαρμογή της «Contrato Geração» περιλαμβάνει δύο σκέλη: τη θέσπιση οικονομικής στήριξης για τις εταιρείες που προσλαμβάνουν ταυτόχρονα έναν νεαρό άνεργο (ή ένα νεαρό άτομο που αναζητεί πρώτη θέση εργασίας) και έναν μεγαλύτερης ηλικίας μακροχρόνια άνεργο· και τη στήριξη της απασχόλησης των νέων σε συνδυασμό με τη μερική συνταξιοδότηση εργαζομένου μεγαλύτερης ηλικίας.

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα στον τομέα της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, όχι πάντοτε με σκοπό την αύξηση της προσαρμοστικότητας. Στο Βέλγιο, το 2017

εκσυγχρονίστηκαν και απλουστεύθηκαν διάφορες υποχρεώσεις σχετικά με τη μερική απασχόληση, με αποτέλεσμα, ιδίως, τη μείωση των διατυπώσεων όσον αφορά τον καθορισμό των προγραμμάτων σταθερού και μεταβλητού ωραρίου εργασίας, τη γνωστοποίηση και την εποπτεία αποκλίσεων. Επιπλέον, από τον Φεβρουάριο του 2018 εφαρμόζεται το νομικό πλαίσιο για την «εξοικονόμηση χρόνου σταδιοδρομίας». Εφόσον υπάρχει συμφωνία σε κλαδικό επίπεδο ή σε επίπεδο επιχείρησης, αυτό παρέχει στους υπαλλήλους τη δυνατότητα να εξοικονομήσουν κάποιο «χρόνο άδειας», τον οποίο συσσωρεύουν για χρήση στο μέλλον. Τέλος, απλουστεύθηκε η διαδικασία για τη θέσπιση νυκτερινής εργασίας και εργασίας την Κυριακή στο πλαίσιο του ηλεκτρονικού εμπορίου. Στη Γαλλία, το πεδίο των *accords de compétitivité* («συμφωνίες ανταγωνιστικότητας») επεκτάθηκε (βλ. κεφάλαιο 3.1). Στο πλαίσιο της τριμερούς συμφωνίας με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τη μεταρρύθμιση του εργατικού δικαίου, η Πορτογαλία σχεδιάζει να καταργήσει την ατομική «τράπεζα ωρών» καθώς και τις συλλογικές «τράπεζες ωρών» βάσει ατομικών συμφωνιών. Οι ήδη υφιστάμενες συμφωνίες θα λήξουν το αργότερο ένα έτος μετά την εφαρμογή των νέων κανόνων. Οι νέες συμφωνίες θα συναφθούν στο πλαίσιο συλλογικών διαπραγματεύσεων ή ομαδικών συμφωνιών, κατόπιν διαβούλευσης με τους εργαζομένους. Το μέτρο προβλέπει ημερήσια όρια ωρών, ποσοστά έγκρισης από τους εργαζομένους και την εφαρμογή της αρχής της πλέον ευνοϊκής μεταχείρισης.

Αρκετά κράτη μέλη θέσπισαν μέτρα για την πρόληψη της χρήσης αδήλωτης εργασίας, τη βελτίωση της ασφάλειας στην εργασία και/ή την ενίσχυση των επιθεωρήσεων εργασίας. Στη Βουλγαρία, από το τέλος του 2017, τροποποίηση του νόμου περί δημόσιων συμβάσεων προβλέπει τον αποκλεισμό συμμετέχοντος σε διαδικασία ανάθεσης δημόσιας σύμβασης όταν, κατά την τριετή περίοδο που προηγείται της διαδικασίας, του επιβλήθηκε ποινή για τη χρήση αδήλωτης εργασίας. Η απαίτηση αυτή εφαρμόζεται και στους υπεργολάβους, οι οποίοι είναι κυρίως μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις (συχνά στον κατασκευαστικό τομέα). Διενεργούνται επίσης ενημερωτικές εκστρατείες για την ευαισθητοποίηση των ομάδων κινδύνου σχετικά με τα μειονεκτήματα που σχετίζονται με άδηλη πληρωμή μισθών, ιδίως όσον αφορά τις χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Στην Ελλάδα ολοκληρώθηκε το 2018 η αυτόματη ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ των βάσεων δεδομένων διαφόρων υπουργείων και φορέων της αγοράς εργασίας καθώς και της αστυνομίας. Επιπλέον, το σύστημα προστίμων που επιβάλλονται στους εργοδότες που δεν δήλωσαν μισθωτό εργαζόμενο αναθεωρήθηκε, με σημαντική μείωση του προστίμου εάν ο εργοδότης προσλάβει τον αδήλωτο εργαζόμενο με σύμβαση πλήρους απασχόλησης εντός 10 ημερών από την επιθεώρηση (στόχος του μέτρου είναι η παροχή κινήτρων για τη μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε επίσημη εργασία). Στην Ισπανία, στόχος του στρατηγικού σχεδίου για αξιοπρεπή απασχόληση 2018-2020, το οποίο συμφωνήθηκε με τις Αυτόνομες Κοινότητες και κατόπιν διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, είναι η ενίσχυση της ικανότητας των επιθεωρήσεων εργασίας και η διάρθρωση των ενεργειών τους με σαφή και μετρήσιμο τρόπο. Αποδίδεται επίσης προσοχή στις προκλήσεις που απορρέουν από τις νέες μορφές εργασίας, στις συνθήκες εργασίας και στην απαγόρευση των διακρίσεων στον χώρο εργασίας. Στην Εσθονία, τροποποίηση του νόμου περί υγείας και ασφάλειας στην εργασία, η οποία εγκρίθηκε τον Μάιο του 2018, βελτιώνει την προστασία κατά των κινδύνων για την υγεία στον χώρο εργασίας και διασφαλίζει ότι οι οδηγίες ασφάλειας και η παροχή κατάρτισης σε θέματα πρώτων βοηθειών προσαρμόζονται στις ιδιαιτερότητες της εταιρείας. Όπως προαναφέρθηκε, η Σλοβενία λαμβάνει μέτρα για την πρόληψη της παράνομης χρήσης άτυπων μορφών εργασίας. Επιπλέον, παρέχονται πρόσθετες εξουσίες στην Επιθεώρηση Εργασίας ώστε να διερευνά υποθέσεις μη καταβολής μισθών (από τις πιο συχνές παραβάσεις από το 2009). Στην Κύπρο θα προωθηθεί επανεξέταση του συστήματος επιθεωρήσεων εργασίας προκειμένου να βελτιωθεί η αποτελεσματικότητα και η αποδοτικότητά τους για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας. Αυτή θα περιλαμβάνει αυξημένα πρόστιμα και τη θέσπιση ηλεκτρονικής δήλωσης έναρξης απασχόλησης. Επιπλέον, υποβλήθηκε για ψήφιση κατά τους προσεχείς μήνες νέο νομοσχέδιο το οποίο προβλέπει τη σύσταση κεντρικής επιθεώρησης εργασίας.

Στην Πορτογαλία, βρίσκονται σε εξέλιξη διαδικασία πρόσληψης επιθεωρητών εργασίας και η προκήρυξη νέων διαγωνισμών. Επιπλέον, με σκοπό την αποθάρρυνση της αδήλωτης ή μη πλήρως δηλωμένης εργασίας, η Πορτογαλία προτίθεται να επεκτείνει τη μέγιστη διάρκεια πολύ βραχυπρόθεσμων συμβάσεων από 15 σε 35 ημέρες (με μέγιστη ετήσια διάρκεια 70 ημερών στον ίδιο εργοδότη). Η διαφάνεια στη χρήση προσωρινά απασχολούμενων θα ενισχυθεί, καθιστώντας υποχρεωτική την ενημέρωση του εργαζομένου σχετικά με τον λόγο καταγγελίας της σύμβασης που συνάπτεται μεταξύ της επιχείρησης που τον απασχολεί και της εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.

Παρά τις διαρκείς προκλήσεις, τα κράτη μέλη έχουν λάβει σχετικά λιγοστά μέτρα πολιτικής για την ενίσχυση των οικείων συστημάτων ΕΠΑΕ. Η Ελλάδα εφαρμόζει νέο σύστημα υλοποίησης ΕΠΑΕ με στόχο την αύξηση της αποτελεσματικότητας των πολιτικών ενεργοποίησης μέσω βελτιωμένης κατάρτισης προφίλ και δραστηριοτήτων αντιστοίχισης της προσφοράς και της ζήτησης. Η βελτίωση της στόχευσης των ΕΠΑΕ παραμένει καθοριστικής σημασίας για την επίτευξη καλύτερων αποτελεσμάτων από τις μεταρρυθμίσεις αυτές και, έως τώρα, έχει δρομολογηθεί πιλοτική εφαρμογή για περισσότερους από 3 000 ανέργους (άνω των 45 ετών με 6 μήνες ανεργίας κατ' ελάχιστον) σε ένα τοπικό γραφείο απασχόλησης. Η Κύπρος δρομολόγησε το πιλοτικό στάδιο ενός νέου συστήματος παρακολούθησης και αξιολόγησης ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, το οποίο καθιστά δυνατή τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των μέτρων για την αγορά εργασίας. Με τον τρόπο αυτόν, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής θα έχουν τη δυνατότητα να σχεδιάσουν και να αναθεωρήσουν καλύτερα τα τρέχοντα προγράμματα για την αγορά εργασίας. Στην Ισπανία αναπτύχθηκε ευρύ στρατηγικό πλαίσιο για τον συντονισμό του εθνικού συστήματος απασχόλησης. Το μέτρο αυτό καθορίζει το οργανωτικό πλαίσιο για όλες τις δράσεις που υλοποιούνται εντός του ισπανικού εθνικού συστήματος απασχόλησης κατά την περίοδο 2017-2020, αποτελεί τη βάση για τον σχεδιασμό και τη διαχείριση ενεργητικών πολιτικών για την αγορά εργασίας, δράσεων κατάρτισης και πολλών άλλων στρατηγικών των περιφερειακών δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και καθορίζει το πλαίσιο για τον ορισμό αρχών, στόχων, μέσων και οικονομικών πόρων.

Τα κράτη μέλη εξακολουθούν να δίνουν προτεραιότητα στην παροχή πιο ατομικών υπηρεσιών. Η Εσθονία επεκτείνει περαιτέρω την παροχή ΕΠΑΕ σε εργαζόμενους, μέσω ελαστικοποίησης των κριτηρίων συμμετοχής, με στόχο την πρόληψη της ανεργίας. Η ομάδα-στόχος περιλαμβάνει άτομα που εργάζονται με συμβάσεις παροχής υπηρεσιών ή συμφωνίες άδειας και άτομα των οποίων οι αποδοχές αντιστοιχούν στον εθνικό μέσο μισθό. Τα σταθερά επίπεδα δαπανών των ΔΥΑ για ΕΠΑΕ και ανθρώπινους πόρους στοχεύουν στην αντιμετώπιση των διαρκών προκλήσεων. Η Ουγγαρία έλαβε περαιτέρω μέτρα για την αντιμετώπιση των προκλήσεων του προγράμματος δημοσίων έργων υλοποιώντας επιμέρους προγράμματα τα οποία βελτιώνουν τη μετάβαση από τα προγράμματα αυτά στην πρωτογενή αγορά εργασίας.

Πρόγραμμα δημιουργίας θέσεων εργασίας εντάσσει τα άτομα που απασχολήθηκαν σε δημόσια έργα σε κατηγορία πρωταρχικής στήριξης, ενώ δύο άλλα προγράμματα παρέχουν κίνητρα πρόσληψης ή πριμοδοτήσεις, ή καθιερώνουν την παροχή καθοδήγησης σε άτομα που προέρχονται από προγράμματα δημοσίων έργων με σκοπό τη διευκόλυνση της ένταξής τους στην πρωτογενή αγορά εργασίας. Στην Ισπανία, το προσφάτως υιοθετηθέν σχέδιο για την απασχόληση των νέων 2019-2021, περιλαμβάνει αύξηση στον αριθμό των ενσωματωμένων στις ΔΥΑ συμβούλων (+3 000) που θα παρέχουν καθοδήγηση και στήριξη σε νέους αναζητούντες εργασία.

Εξακολουθούν επίσης να προωθούνται μέτρα για τη βελτίωση των συνιστωσών κατάρτισης των ΕΠΑΕ. Στην Κροατία εγκρίθηκε νέα δέσμη εννέα ενεργητικών μέτρων για την αγορά εργασίας. Στη νέα δέσμη μέτρων δίνεται περισσότερη έμφαση στην κατάρτιση και στην κατάρτιση στον χώρο εργασίας, ιδίως για τους νέους, τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας και τους μακροχρόνια άνεργους. Θα χορηγηθούν επίσης αυξημένες επιδοτήσεις για την αυτοαπασχόληση. Επιπλέον, θα χορηγηθούν επιδοτήσεις σε εργοδότες που στηρίζουν την απασχόληση εργαζομένων στην ηλικιακή κατηγορία των 50 ετών και άνω. Η Γαλλία εξακολουθεί να επενδύει στην επαγγελματική κατάρτιση και μαθητεία μέσω του *Plan d'Investissement dans les compétences* («Σχέδιο επενδύσεων στις ικανότητες», βλ. κεφάλαιο 3.2). Στόχος είναι η παροχή κατάρτισης για την απόκτηση προσόντων σε 1 εκατομμύριο άνεργους με χαμηλά επίπεδα προσόντων και σε 800 000 νεαρά άτομα ΕΑΕΚ εν μέρει μέσω προετοιμασίας στο πλαίσιο μαθητείας.

Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης (ΔΥΑ) εφαρμόζουν το μεταρρυθμιστικό τους πρόγραμμα, με στόχο την αύξηση της θεσμικής ικανότητας εν μέσω μείωσης της ανεργίας. Για τον σκοπό αυτό, οι ΔΥΑ επωφελούνται ολοένα και περισσότερο από τη συμμετοχή τους στο «έργο για τη συγκριτική μάθηση» το οποίο υλοποιείται στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού δικτύου δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Από το 2015 η συγκριτική μάθηση στηρίζει τις ΔΥΑ στην ευαισθητοποίηση όσον αφορά τα ισχυρά σημεία καθώς και τους τομείς που χρήζουν περαιτέρω βελτίωσης, με στόχο την καλύτερη παροχή υπηρεσιών στους πελάτες τους. Καθώς ο αριθμός των εγγεγραμμένων αναζητούντων εργασία μειώθηκε σταθερά τα τελευταία χρόνια, οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης καλούνται να ανακατανεύμουν στρατηγικά τους πόρους τους σύμφωνα με τις ανάγκες των πελατών. Ορισμένες ομάδες-στόχοι, όπως οι μακροχρόνια άνεργοι και αυξανόμενος αριθμός εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, εξακολουθούν να χρήζουν εντατικής στήριξης καθώς οι περισσότερες ΔΥΑ χειρίζονται γηράσκουσα βάση πελατών. Η Λιθουανία τροποποιεί το έργο των ΔΥΑ, βελτιστοποιώντας τη χρήση των πόρων με στόχο τη βελτίωση της εργασίας με τους πελάτες και τη μείωση του φόρτου εργασίας από περισσότερες από 400 σε λιγότερες από 300 περιπτώσεις ανά χειριστή περιπτώσεων. Στην Κύπρο επιδιώκεται η βελτίωση και ο εκσυγχρονισμός των ΔΥΑ κατά την περίοδο 2014-2020, με την υλοποίηση μεταρρυθμιστικών μέτρων για την ενίσχυση των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης της χώρας.

Πρόσφατα προσλήφθηκαν 30 πρόσθετοι σύμβουλοι, με σκοπό την αποτελεσματικότερη και αποδοτικότερη εκπλήρωση της τρέχουσας αποστολής τους, η οποία συνίσταται στην υλοποίηση των Εγγυήσεων για τη νεολαία και στην εφαρμογή της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας. Πρόσθετα μέτρα, τα οποία περιλαμβάνουν την κατάρτιση συμβούλων απασχόλησης, την κατάρτιση υπαλλήλων ΔΥΑ, τη βελτίωση του συστήματος τοποθέτησης υποψηφίων των ΔΥΑ και τη δημιουργία πλατφόρμας ΤΠ, βελτιώνουν την παροχή υπηρεσιών τόσο σε αναζητούντες εργασία όσο και σε εργοδότες. Η Ισπανία έλαβε το 2018 μέτρα για τη βελτίωση της απασχόλησης και των συνθηκών εργασίας στον δημόσιο τομέα. Το αρμόδιο υπουργείο και οι κοινωνικοί εταίροι υπέγραψαν έγγραφο με το οποίο δεσμεύθηκαν να προωθήσουν μέτρα για την ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των δημόσιων υπαλλήλων. Του μέτρου αυτού προηγήθηκε συμφωνία, τον Απρίλιο του 2017, για τη μείωση του συνολικού ποσοστού συμβάσεων προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα σε 8 % το 2020 μέσω διαγωνισμών πρόσληψης για την κάλυψη μόνιμων θέσεων (περίπου 250 000). Στην Ελλάδα, η διαδικασία ανασχεδιασμού των ΔΥΑ συνεχίστηκε την περίοδο 2017-2018 με σκοπό τη βελτίωση της λειτουργίας των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης. Το φθινόπωρο του 2017 εφαρμόστηκε πιλοτικά νέα μεθοδολογία κατάρτισης προφίλ, η οποία άρχισε να εφαρμόζεται ευρύτερα το 2018. Ένα νέο εργαλείο αξιολόγησης των δεξιοτήτων βρίσκεται σε στάδιο ανάπτυξης. Το πρώτο εξάμηνο του 2018 ξεκίνησε η πρόσληψη πρόσθετων συμβούλων απασχόλησης, η οποία αναμένεται να οδηγήσει σχεδόν σε διπλασιασμό του αριθμού των συμβούλων έως το τέλος του 2018. Τέλος, η Αυστρία έλαβε μέτρα για την αξιολόγηση και τον σχεδιασμό αποτελεσματικότερης διαχείρισης των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης, ιδίως μέσω της επανεξέτασης και αναθεώρησης όλων των μέσων των ΔΥΑ για αποδοτική και αποτελεσματική επανένταξη στην αγορά εργασίας. Δίνεται προτεραιότητα στην κατάρτιση και την απόκτηση προσόντων σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, σε συνεργασία με τους εργοδότες, καθώς και στην αύξηση των κινήτρων απασχόλησης.

Ζητείται από τις ΔΥΑ να εντείνουν τη συνεργασία τους με εργοδότες και τοπικές αρχές προκειμένου να ανταποκρίνονται καλύτερα στις απαιτήσεις των αγορών εργασίας που χαρακτηρίζονται από μεγαλύτερη στενότητα. Για τον λόγο αυτό, οι ΔΥΑ αναπτύσσουν ολοκληρωμένες στρατηγικές συμμετοχής των εργοδοτών, καθορίζοντας διαφορετικές προσεγγίσεις όσον αφορά τον κατακερματισμό των εργοδοτών και την οργάνωση των υπηρεσιών των εργοδοτών. Οι περισσότερες δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης έχουν οργανώσει ένα κεντρικό επίπεδο συντονισμού των υπηρεσιών για τους εργοδότες μολονότι παρέχουν επίσης υπηρεσίες για τους εργοδότες σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο. Επιπλέον, οι ΔΥΑ θα πρέπει να καθορίσουν κοινά ελάχιστα πρότυπα παροχής υπηρεσιών προς τους εργοδότες, συμπεριλαμβανομένης της μέτρησης της ικανοποίησης. Στην Ιταλία και στην Ισπανία, οι κεντρικοί οργανισμοί ΔΥΑ, ANPAL και SEPE αντίστοιχα, διευκολύνουν δραστηριότητες αμοιβαίας μάθησης μεταξύ περιφερειών με σκοπό την ανταλλαγή ορθών πρακτικών που καθιστούν εφικτή τη βελτίωση των υπηρεσιών που παρέχονται στους εργοδότες. Στη Λιθουανία, οι ΔΥΑ προγραμματίζουν τη δημιουργία ενός μοντέλου συνεργασίας δήμων-ΔΥΑ σχετικά με την από κοινού θέσπιση μέτρων για την ενεργοποίηση των ατόμων που είναι αποδέκτες επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας. Το μοντέλο αυτό θα πρέπει να συμπληρωθεί με σχέδιο υλοποίησης. Στην Πορτογαλία αναπτύχθηκε μια νέα μεθοδολογία για τη σχέση με τους εργοδότες και θεσπίστηκε ένα ενιαίο σημείο επαφής για μεγάλους εργοδότες («Gestor+»).

Τα κράτη μέλη συνέχισαν να εφαρμόζουν τη σύσταση του Συμβουλίου σχετικά με τη μακροχρόνια ανεργία⁸⁵. Βάσει αυτοαξιολόγησης των κρατών μελών του 2018 προέκυψε συνολικά, σε σύγκριση με το 2016, αύξηση των βαθμολογιών κατά 15 %, όπου η σημαντικότερη πρόοδος επιτεύχθηκε στα κράτη μέλη με λιγότερο προηγμένα συστήματα. Ειδικότερα, όσον αφορά την εγγραφή των ανέργων, οι χώρες εφαρμόζουν διαφορετικές προσεγγίσεις και κίνητρα για την παρότρυνση της εγγραφής. Οι πιο αποτελεσματικές είναι εκείνες στις οποίες η εγγραφή συνδέεται με δικαίωμα σε κάποιας μορφής επιδόματα ή υπηρεσίες. Ωστόσο, υπάρχει ακόμη περιθώριο βελτίωσης όσον αφορά την προσέγγιση των οικονομικά μη ενεργών ατόμων σε αρκετά κράτη μέλη (π.χ. Βουλγαρία, Εσθονία και Ρουμανία). Επίσης, παρατηρούνται πολλαπλές προσεγγίσεις για την παροχή ενιαίου σημείου επαφής για τις υπηρεσίες: ορισμένες χώρες έχουν προσπαθήσει να ενσωματώσουν όλες τις υπηρεσίες σε ένα σημείο (π.χ. Φινλανδία, Γερμανία και Ιρλανδία), ενώ άλλες έχουν ένα σημείο «γέφυρα» που συνδέει διαφορετικούς οργανισμούς ή αρχές (π.χ. Κάτω Χώρες). Ο αποτελεσματικός συντονισμός μεταξύ, αφενός, των κοινωνικών αρχών και υπηρεσιών και, αφετέρου, των αρχών και υπηρεσιών απασχόλησης παραμένει πρόκληση σε πολλά κράτη μέλη (π.χ. Κροατία, Ελλάδα, Ουγγαρία, Λετονία, Ρουμανία και Ισπανία)· συχνά δυσχεραίνεται από προβλήματα που σχετίζονται με την προστασία των δεδομένων και τους πόρους. Παρότι προβλέπονται μέτρα για τη βελτίωση του συντονισμού αυτού, η υλοποίηση στην πράξη δεν έχει ακόμη ξεκινήσει. Συμφωνίες ένταξης στην εργασία προβλέπονται, υπό διάφορες μορφές, σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη, αλλά απουσιάζουν ορισμένα στοιχεία, ιδίως οι διεξοδικές (επαν)αξιολογήσεις, όπου ενδείκνυνται. Ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. Τσεχική Δημοκρατία, Ελλάδα και Σλοβακία) δεν έχουν ακόμη εφαρμόσει μια πιο στοχευμένη/εξατομικευμένη προσέγγιση διαχείρισης περιπτώσεων ειδικά για τους μακροχρόνια ανέργους. Στο πλαίσιο της συνεργασίας με τους εργοδότες υλοποιούνται πολλές διαφορετικές δραστηριότητες. Γενικά υπάρχουν συμφωνίες με τους κοινωνικούς εταίρους, παρότι αυτές δεν μετουσιώνονται πάντοτε σε τοπικό επίπεδο. Ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. Ελλάδα, Πορτογαλία, Σλοβενία και Σουηδία) διαθέτουν προσωπικό από τις ΔΥΑ για να συνεργαστεί με τους εργοδότες: αυτή δείχνει να είναι μια καλή προσέγγιση· παρ' όλα αυτά, σε ορισμένα κράτη μέλη (π.χ. Κροατία, Γαλλία και Ιταλία) εξακολουθούν να απαιτούνται βελτιώσεις, ιδίως με τη μορφή πιο στρατηγικών εταιρικών σχέσεων και προσεγγίσεων.

⁸⁵ Η παρούσα παράγραφος βασίζεται στα συμπεράσματα της θεματικής επανεξέτασης από την επιτροπή απασχόλησης (EMCO) της εφαρμογής της σύστασης του Συμβουλίου σχετικά με την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας της 3ης Οκτωβρίου 2018. Μια διεξοδική αξιολόγηση είναι σε εξέλιξη και πρόκειται να δημοσιευτεί στις αρχές του 2019, μαζί με έκθεση προς το Συμβούλιο.

Τα κράτη μέλη παρέχουν πιο εξατομικευμένη στήριξη στους μακροχρόνια ανέργους καθώς και πιο ολοκληρωμένες υπηρεσίες. Στη Βουλγαρία, οι συμφωνίες ένταξης στην εργασία υπογράφονται πλέον μεταξύ του μακροχρόνια ανέργου και του γραφείου εργασίας, και περιλαμβάνουν προτάσεις για ειδικές υπηρεσίες απασχόλησης και παραπομπή σε υπηρεσίες που παρέχονται από άλλους οργανισμούς. Από τον Ιανουάριο του 2018 σύμβουλοι σε οικογενειακά και εργασιακά θέματα και κινητές κοινές ομάδες απαρτιζόμενες από προσωπικό του οργανισμού απασχόλησης και του οργανισμού κοινωνικής πρόνοιας παρέχουν συνολικές και ολοκληρωμένες υπηρεσίες σε ανέργους σε απομακρυσμένες περιοχές. Στη Ρουμανία, υλοποιείται πιλοτικό σχέδιο με στόχο τη δημιουργία ολοκληρωμένων ομάδων για την ταυτόχρονη αντιμετώπιση διαφόρων προκλήσεων: κοινωνικών, εκπαιδευτικών και ιατρικών, μεταξύ άλλων σε συνεργασία με τις ΔΥΑ. Η προσέγγιση αυτή θα εφαρμοστεί δοκιμαστικά σε 139 από τις πιο μειονεκτούσες κοινότητες οι οποίες επιλέχθηκαν βάσει των χαρτών φτώχειας και των κριτηρίων που ενέκρινε η κυβέρνηση. Προβλέπεται κλιμακωτή επέκταση του σχεδίου αργότερα. Η Σλοβενία ενέκρινε προγράμματα κοινωνικής ενεργοποίησης για την περίοδο 2017-2020 με στόχο την ενθάρρυνση της κοινωνικής ένταξης και της ένταξης στην αγορά εργασίας 12 500 ευάλωτων ατόμων και ατόμων που είναι πιο δύσκολο να βρουν απασχόληση. Στόχος είναι να παρασχεθούν στα άτομα αυτά ικανότητες οι οποίες θα τα βοηθήσουν να ενταχθούν στην αγορά εργασίας. Στην Ιρλανδία, το εθελοντικό πρόγραμμα YESS («Πρόγραμμα στήριξης της απασχόλησης των νέων») στοχεύει τους νεαρούς αναζητούντες εργασία οι οποίοι είναι μακροχρόνια άνεργοι ή αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια στην εξεύρεση απασχόλησης. Στόχος του YESS είναι η παροχή ευκαιρίας για απόκτηση βασικών δεξιοτήτων εργασίας και κοινωνικών δεξιοτήτων σε υποστηρικτικό περιβάλλον κατά την τοποθέτηση σε θέση εργασίας. Η συνήθης διάρκεια των τοποθετήσεων σε θέση εργασίας για την απόκτηση εργασιακής πείρας θα είναι τρεις μήνες, μολονότι θα υπάρχει η δυνατότητα παράτασής τους σε έξι ή εννέα μήνες κατόπιν εξέτασης της προόδου από υπεύθυνο υποθέσεων της περιφέρειας.

Η παροχή επιδοτήσεων και κινήτρων έχει καταστεί σύνηθες μέτρο πολιτικής για την ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας. Η Κύπρος δρομολόγησε πρόγραμμα παροχής κινήτρων για την πρόσληψη ανέργων στον ιδιωτικό τομέα. Η επιδότηση χορηγείται μόνο κατά τους 10 (+2) πρώτους μήνες της απασχόλησης. Από το πρόγραμμα επωφελήθηκαν 946 επιχειρήσεις και απέκτησαν απασχόληση περίπου 1 176 συμμετέχοντες. Στο Λουξεμβούργο, νέα μέτρα στοχεύουν στη δημιουργία επιδοτούμενων θέσεων απασχόλησης αορίστου χρόνου για μακροχρόνια ανέργους που ανταποκρίνονται στις νέες ανάγκες των εργοδοτών· το πρόγραμμα στοχεύει τους μακροχρόνια ανέργους ηλικίας 30 ετών και άνω και περιέχει ειδική διάταξη για άτομα άνω των 50 ετών, για τα οποία παρέχεται η δυνατότητα πλήρους επιστροφής του εργατικού κόστους του μισθού έως τη συνταξιοδότησή τους. Από την άλλη πλευρά, λόγω της βελτίωσης της κατάστασης στην αγορά εργασίας, η Γαλλία μείωσε τον όγκο των επιδοτούμενων προγραμμάτων της για την απασχόληση (βλ. επίσης ενότητα 3.1.2). Στην Αυστρία θα ληφθούν μέτρα με στόχο τη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας, τα οποία συνίστανται στην επιβολή αυστηρότερων κυρώσεων, στην ενίσχυση των περιορισμών που επιβάλλονται στους ανέργους ώστε να αποδέχονται προσφορές εργασίας ακόμη και όταν αυτές απαιτούν μεγαλύτερες μετακινήσεις διάρκειας έως 2,5 ωρών ημερησίως από και προς την εργασία, και στη μεταρρύθμιση των επιδομάτων ανεργίας και της βοήθειας προς ανέργους. Γενικά, στόχος είναι η δημιουργία ισχυρότερων κινήτρων για την αποδοχή προσφοράς εργασίας από τους ανέργους, η μείωση της ανεργίας και η αύξηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Η Σουηδία θέσπισε «θέσεις ένταξης στην εργασία», προοριζόμενες για μακροχρόνια ανέργους ή νεοαφιχθέντες μετανάστες, οι οποίες μπορούν να συνδυαστούν με ευέλικτο τρόπο με εκπαίδευση και κατάρτιση. Η μέγιστη επιδότηση μισθού για τις θέσεις ένταξης στην εργασία ανέρχεται σε μεικτό μισθό 20 000 SEK μηνιαίως (περίπου 1 950 EUR), με όριο 80 %. Οι επιδοτήσεις στη Σλοβενία στοχεύουν στη μόνιμη απασχόληση ατόμων ηλικίας άνω των 58 ετών έως ότου συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Προβλέπεται η κατά προτεραιότητα ένταξη δικαιούχων παροχών ανεργίας και επιδομάτων κοινωνικής πρόνοιας. Η επιδότηση ανέρχεται σε 11 000 EUR και καταβάλλεται στον εργοδότη σε δύο δόσεις (η πρώτη κατά την πρόσληψη και η δεύτερη μετά τον 18^ο μισθό). Η Ελλάδα δρομολόγησε ένα πρόγραμμα που παρέχει έως 36 μήνες πλήρους απασχόλησης στον δημόσιο τομέα της υγείας και είναι ειδικά στοχευμένο στην ένταξη των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας.

Η συνεργασία με τον ιδιωτικό τομέα συνεχίζει να βελτιώνει τη μετάβαση στην πρωτογενή αγορά εργασίας. Στη Σουηδία, η προηγούμενη κυβέρνηση και ορισμένοι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν στην εισαγωγή «συμφωνιών εισόδου» ώστε να βοηθηθούν οι μακροχρόνια άνεργοι και οι νεοαφιχθέντες μετανάστες να βρουν εργασία σε έναν εργοδότη που καλύπτεται από μια συλλογική συμφωνία για τις συμφωνίες εισόδου. Στη Μάλτα, το πρόγραμμα κοινωνικής εργασίας, το οποίο τοποθετεί σε θέσεις εργασίας μακροχρόνια ανέργους, τελεί υπό αναθεώρηση ώστε να διασφαλιστεί ότι τα άτομα που κινδυνεύουν να απομακρυνθούν από την αγορά εργασίας απασχολούνται επίσημα και είναι οικονομικά ενεργά.

Πρόσφατες μεταρρυθμίσεις στον τομέα των παροχών ανεργίας επικεντρώθηκαν κυρίως στην ενίσχυση των απαιτήσεων ενεργοποίησης. Στη Φινλανδία, από τον Ιανουάριο του 2018 άνεργοι αναζητούντες εργασία είναι επιλέξιμοι για χορήγηση ολόκληρου του ποσού των επιδομάτων ανεργίας μόνο εάν έχουν επίσης κάποιο εισόδημα από αμειβόμενη εργασία ή συμμετέχουν σε προγράμματα για τη βελτίωση των προοπτικών απασχόλησής τους (με κάποια κατώτατα όρια). Εάν ο αναζητών εργασία δεν έχει την απαιτούμενη δραστηριότητα κατά την περίοδο παρακολούθησης διάρκειας 65 ημερών, το επίδομα ανεργίας που καταβάλλεται για τις επόμενες 65 ημέρες μειώνεται κατά 4,65 %. Επιπλέον, η κυβέρνηση επεξεργάζεται νομοθεσία η οποία θα υποχρεώνει τους άνεργους αναζητούντες εργασία να υποβάλλουν αίτηση για μία θέση εργασίας εβδομαδιαίως, διαφορετικά οι παροχές ανεργίας τους θα περικόπτονται. Η πρόταση βρίσκεται επί του παρόντος στο στάδιο της διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους, αλλά τόσο η πλευρά των εργαζομένων όσο και η πλευρά των εργοδοτών εξέφρασαν επιφυλάξεις επ' αυτής, καθώς μπορεί να οδηγήσει στην υποβολή αιτήσεων από τους εργαζομένους χωρίς αυτοί να έχουν την πρόθεση να προσληφθούν. Στη Σλοβενία, από τον Ιανουάριο του 2018 οι απολυμένοι εργαζόμενοι υποχρεούνται να εμφανίζονται στην υπηρεσία απασχόλησης ήδη εντός της περιόδου προειδοποίησης, στην περίπτωση που η σύμβαση απασχόλησης καταγγέλθηκε για επιχειρηματικούς λόγους ή για λόγους ανικανότητας. Η μη εμφάνιση θα έχει ως αποτέλεσμα τη χορήγηση, κατά τους τρεις πρώτους μήνες ανεργίας, χαμηλότερων επιδομάτων ανεργίας (60 % αντί 80 % του μισθού αναφοράς). Επιπλέον, τα άτομα χαμηλής ειδίκευσης που ασκούν επαγγέλματα τα οποία δεν έχουν υψηλή ζήτηση δικαιούνται να συνεχίσουν να λαμβάνουν το 20 % του επιδόματος ανεργίας για μέγιστο διάστημα 12 μηνών μετά την εύρεση εργασίας. Η Γαλλία, στο πλαίσιο του νόμου *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* («Ελευθερία επιλογής του ατόμου σχετικά με το επαγγελματικό μέλλον του»), θα εφαρμόσει αυστηρότερο έλεγχο της αναζήτησης εργασίας, ο οποίος θα αντισταθμίζεται με αυξημένα συνοδευτικά εξατομικευμένα μέτρα. Οι επαγγελματικοί κλάδοι καλούνται να διαπραγματευτούν συμβάσεις για την προώθηση πιο βιώσιμων μορφών εργασίας, αλλά η κυβέρνηση μπορεί να παρέμβει σε περίπτωση αποτυχίας της συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Οι αποδέκτες παροχών ανεργίας θα δικαιούνται επίσης να ασκούν δραστηριότητα μερικής απασχόλησης, υπό πιο περιοριστικούς όρους. Επιπλέον, οι παροχές ανεργίας, οι οποίες χρηματοδοτούνταν προηγουμένως αποκλειστικά από εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, συμπληρώνονται με αύξηση του ευρύτερου φόρου «CSG-Contribution sociale généralisée». Από την 1η Ιανουαρίου 2019, οι διαπραγματεύσεις για την ασφάλιση ανεργίας θα ρυθμίζονται από την κυβέρνηση, η οποία θα καθορίζει το συνολικό χρηματοδοτικό κονδύλιο που πρέπει να τηρείται και τους στόχους που πρέπει να επιτυγχάνονται. Πρόσβαση σε επιδόματα θα παρέχεται επίσης σε ανεξάρτητους εργαζομένους και σε υπαλλήλους που παραιτούνται, υπό ορισμένες προϋποθέσεις. Η Ισπανία εισήγαγε την «καθολική κοινωνική κάρτα» με στόχο τη συλλογή πληροφοριών σχετικά με τα κοινωνικά επιδόματα που λαμβάνουν όλα τα άτομα, καθώς και κάθε δυνητική κατάσταση που παρέχει δικαίωμα σε κοινωνικά επιδόματα (π.χ. εξάρτηση, αναπηρία, ανεργία ή πολυμελής οικογένεια). Το μέτρο αναμένεται να βελτιώσει τον συντονισμό μεταξύ διοικητικών αρχών, να αυξήσει την αποτελεσματικότητα των κοινωνικών επιδομάτων και, τελικώς, να συμβάλει στον εντοπισμό καταστάσεων ευπάθειας. Ο σχεδιασμός και η ανάπτυξη του συστήματος της καθολικής κοινωνικής κάρτας ολοκληρώθηκαν στο τέλος του 2017 και το πρόγραμμα ξεκίνησε το Οκτώβριο του 2018.

Στο πλαίσιο των τρεχουσών μεταρρυθμίσεων, σε ορισμένες περιπτώσεις οι προϋποθέσεις επιλεξιμότητας για τη χορήγηση παροχών ανεργίας τροποποιήθηκαν, συχνά επί το αυστηρότερο. Η Βουλγαρία αύξησε το 2018 το ελάχιστο επίδομα ανεργίας από 7,2 BGN (περίπου 3,7 EUR) σε 9 BGN (4,6 EUR) ημερησίως, με μέγιστο ποσό τα 74,3 BGN (38 EUR). Ταυτόχρονα, οι απαιτήσεις επιλεξιμότητας έγιναν αυστηρότερες – ο ασφαλισμένος πρέπει να έχει εργαστεί επί τουλάχιστον 12 μήνες κατά τη διάρκεια των τελευταίων 18 μηνών, και όχι 9 μήνες κατά τη διάρκεια των τελευταίων 15 μηνών, όπως ίσχυε προηγουμένως. Η αυστηροποίηση αυτή ενδέχεται να επηρεάσει τους εργαζομένους μικρότερης ηλικίας και τα άτομα που είναι πιθανότερο να έχουν διακοπτόμενες σταδιοδρομίες – ιδίως εποχιακοί εργαζόμενοι και εργαζόμενοι σε επισφαλείς θέσεις εργασίας. Ακολουθώντας αντίθετη πορεία, η Πορτογαλία μείωσε την περίοδο εγγύησης για την πρόσβαση στο αρχικό επίδομα ανεργίας κατά τη λήξη σύμβασης ορισμένου χρόνου από 180 σε 120 ημέρες.

Στην Αυστρία, σχεδιάζεται δέσμη μέτρων για τη μείωση της μακροχρόνιας ανεργίας μέσω της αυστηροποίησης των κανόνων που αφορούν την κινητικότητα αποδεκτών επιδομάτων ανεργίας (υποχρέωση αποδοχής προσφορών εργασίας που συνεπάγονται ακόμη και μεγαλύτερες μετακινήσεις διάρκειας έως 2,5 ωρών ημερησίως), της κατάργησης της παράτασης του δικαιώματος σε επίδομα ανεργίας λόγω ασθενείας (εκτός των περιπτώσεων θεραπείας σε νοσοκομείο) και του περιορισμού της διάρκειας της περιθωριακής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της χορήγησης του επιδόματος ανεργίας. Γενικά, ο στόχος είναι η δημιουργία ισχυρότερων κινήτρων για την αποδοχή προσφοράς θέσης εργασίας από τους άνεργους, καθώς και η μείωση της ανεργίας και η αύξηση της αποτελεσματικότητας της πολιτικής για την αγορά εργασίας. Στην Ισπανία, το έκτακτο επίδομα ανεργίας των 460 EUR ανά μήνα αντικαθιστά τα προηγούμενα συστήματα παροχών ανεργίας χωρίς συνεισφορά (PREPARA και PAE) που είχαν φθάσει στο τέλος τους. Επίσης, η Ισπανία παρέτεινε προσωρινά το πρόγραμμα PAE για άνεργους μη δικαιούχους του νέου επιδόματος ανεργίας.

Ορισμένα κράτη μέλη έλαβαν μέτρα για την προώθηση της (εσωτερικής και εξωτερικής) κινητικότητας εργαζομένων και εκπαιδευομένων, με στόχο τη βελτίωση της απασχολησιμότητας και της ανάπτυξης δεξιοτήτων και/ή την προσέλκυση αλλοδαπών εργαζομένων σε τομείς που εμφανίζουν έλλειψη εργατικού δυναμικού. Το 2018 η Φινλανδία θέσπισε μέτρα για τη στήριξη της περιφερειακής κινητικότητας και της μετακίνησης άνεργων που αναζητούν εργασία, συμπεριλαμβανομένης της παροχής επιδομάτων κινητικότητας (τα οποία διατίθενται πλέον και για εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης με λιγότερες από 18 ώρες εργασίας εβδομαδιαίως, κατάρτιση σχετική με την εργασία) και στοχευμένων πληροφοριών σχετικά με την οικονομική στήριξη της κινητικότητας. Σε περίπτωση μετακινήσεων σε πολύ μεγάλες αποστάσεις μπορεί να παρέχεται υψηλότερο επίδομα κινητικότητας. Πραγματοποιήθηκαν διαβουλεύσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τη μεταρρύθμιση. Στη Λετονία, το 2018 τα μέτρα στήριξης της κινητικότητας για τους άνεργους επεκτάθηκαν ώστε να συμπεριλάβουν και την πρωτεύουσα Ρίγα (προηγουμένως είχε εξαιρεθεί). Τα μέτρα καλύπτουν την περιφερειακή κινητικότητα των ατόμων που αποδέχονται προσφορά θέσης εργασίας σε άλλες περιφέρειες, αλλά και εκείνων που είναι εγγεγραμμένα σε ορισμένα μέτρα ΕΠΑΕ, στα οποία περιλαμβάνονται οι Εγγυήσεις για τη νεολαία, η επιδοτούμενη απασχόληση και τα μέτρα επαγγελματικής κατάρτισης. Τον Δεκέμβριο του 2017 ξεκίνησε η εφαρμογή μέτρων στήριξης με στόχο την προσέλκυση επαγγελματιών του τομέα της υγείας (ιατρών και νοσηλευτών) προκειμένου να εργαστούν σε περιοχές εκτός της Ρίγας. Επιπλέον, στη Λετονία εγκρίθηκε κατάλογος 237 επαγγελματιών υψηλής ειδίκευσης, στα οποία υπάρχει επί του παρόντος σημαντική έλλειψη εργατικού δυναμικού και τα οποία θα μπορούσαν να προσελκύσουν υπηκόους τρίτων χωρών. Στις περιπτώσεις αυτές, εφαρμόζονται ορισμένοι προνομιακοί όροι σε εργαζομένους που επιθυμούν να λάβουν την μπλε κάρτα της ΕΕ.

Στην Πολωνία, η δημιουργία του εθνικού οργανισμού ακαδημαϊκών ανταλλαγών το 2017 αναμένεται να διευκολύνει τη διεθνοποίηση των πολωνικών πανεπιστημίων μέσω της στήριξης της ακαδημαϊκής κινητικότητας με σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας. Στη Βουλγαρία εγκρίθηκε απλουστευμένη διαδικασία αδειοδότησης μπλε κάρτας για υπηκόους τρίτων χωρών ώστε να αντιμετωπιστεί η διαπιστωμένη έλλειψη κατάλληλων ειδικών. Για την έκδοση της μπλε κάρτας της ΕΕ δεν εφαρμόζεται εξέταση της αγοράς εργασίας· επιπλέον, η χορήγηση μπλε κάρτας γίνεται πλέον για μέγιστο διάστημα 4 ετών, ενώ παλαιότερα η κάρτα χορηγούνταν για διάστημα ενός έτους. Στην Εσθονία, τροποποίηση του νόμου περί αλλοδαπών εξαιρεί ειδικούς ανώτατου επιπέδου από τις ποσοτώσεις που αφορούν τους μετανάστες και παρατείνει τη μέγιστη διάρκεια βραχυχρόνιας απασχόλησης σε 12 μήνες, αφήνοντας αμετάβλητες τις ποσοτώσεις που αφορούν τους μετανάστες.

Η συμμετοχή των εθνικών κοινωνικών εταίρων στον σχεδιασμό και την υλοποίηση μεταρρυθμίσεων και πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών. Η ποιότητα και η μορφή αυτής της συμμετοχής αντικατοπτρίζει την πολυμορφία των εθνικών θεσμικών πλαισίων και πρακτικών κοινωνικού διαλόγου, με αποτέλεσμα να παρατηρείται έντονη έλλειψη έγκαιρου και/ή ουσιαστικού διαλόγου σε ορισμένα κράτη μέλη. Ταυτόχρονα, κατά τους τελευταίους 18 μήνες οι κοινωνικοί εταίροι συμμετείχαν στον σχεδιασμό σχετικών μεταρρυθμίσεων πολιτικής σε αρκετά κράτη μέλη⁸⁶. Νέες νομοθετικές πράξεις και μέτρα όσον αφορά τη λειτουργία της αγοράς εργασίας αποτέλεσαν αντικείμενο συζήτησης ή συμφωνίας, για παράδειγμα στη Βουλγαρία, στην Κροατία, στη Δανία, στη Φινλανδία, στις Κάτω Χώρες, στην Πορτογαλία και στη Σουηδία (ένταξη των μεταναστών). Όπως παρουσιάζεται επίσης στην ενότητα 3.1, οι κοινωνικοί εταίροι διαπραγματεύτηκαν μεταρρυθμίσεις του πλαισίου καθορισμού των μισθών σε διάφορες χώρες. Στην Εσθονία, η κυβέρνηση αποφάσισε να επαναφέρει τις τακτικές τριμερείς συναντήσεις με τους κοινωνικούς εταίρους, που είχαν διακοπεί από το 2002. Διεξήχθησαν διαπραγματεύσεις σχετικά με τον καθορισμό ή την αύξηση του κατώτατου μισθού, για παράδειγμα στη Βουλγαρία, στην Εσθονία, στην Πολωνία, στην Πορτογαλία και στην Ισπανία. Οι κοινωνικοί εταίροι έλαβαν μέρος στη συζήτηση περί μεταρρυθμίσεων της κοινωνικής προστασίας και/ή των παροχών ανεργίας στην Κροατία, τη Γαλλία, τη Φινλανδία, τη Γερμανία, την Πορτογαλία, την Ισπανία και τη Σλοβενία, μεταξύ άλλων.

⁸⁶ Για λεπτομερή ανάλυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων στις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις, βλ. Eurofound (2019), «Social dialogue practices within the context of the EU Semester», υπό έκδοση.

Οι πολιτικές για την εκπαίδευση και την ΕΕΚ, καθώς και μεταρρυθμίσεις και νέες πολιτικές για την κατάρτιση, τη μαθητεία και τη διά βίου μάθηση αποτέλεσαν αντικείμενο συζήτησης με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην Τσεχική Δημοκρατία, στη Δανία, στη Γαλλία, στη Λετονία, στις Κάτω Χώρες και στην Πολωνία. Στην Ουγγαρία, ένα νέο φόρουμ κοινωνικού διαλόγου —το Φόρουμ Διαβούλευσης Παρόχων Δημοσίων Υπηρεσιών— θεσπίστηκε το Φεβρουάριο του 2018 για τον κοινωνικό διάλογο σε εταιρείες δημοσίων υπηρεσιών όπου την πλειοψηφία έχει το δημόσιο, με διαβούλευση, κατάθεση προτάσεων και συμβουλευτικά δικαιώματα.

3.4. Κατευθυντήρια γραμμή 8: Προαγωγή των ίσων ευκαιριών για όλους, προώθηση της κοινωνικής ένταξης και καταπολέμηση της φτώχειας

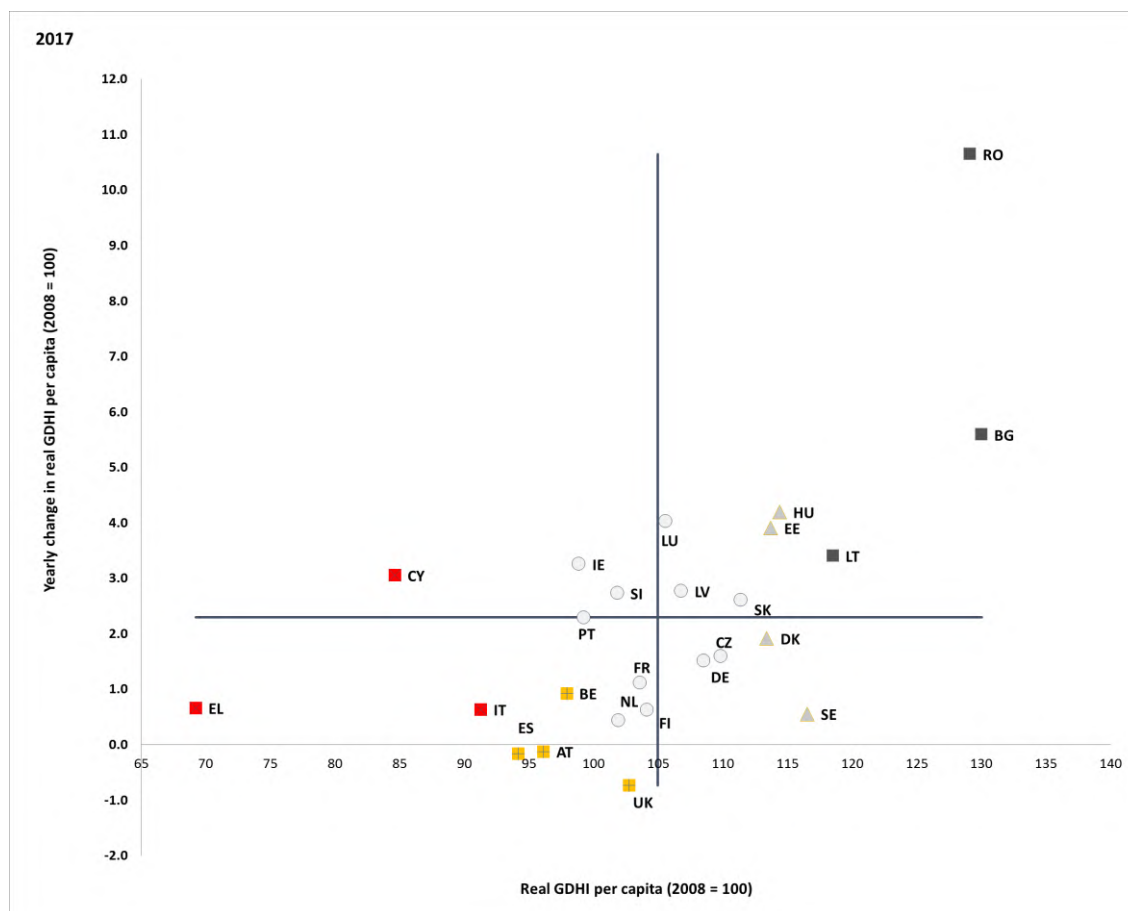
Στην παρούσα ενότητα εξετάζεται η εφαρμογή της κατευθυντήριας γραμμής αριθ. 8 για την απασχόληση, βάσει της οποίας συνιστάται στα κράτη μέλη να εκσυγχρονίσουν τα οικεία συστήματα κοινωνικής προστασίας με σκοπό την προαγωγή των ίσων ευκαιριών και την καταπολέμηση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού. Αρχικά παρουσιάζεται επισκόπηση της κοινωνικής κατάστασης στα κράτη μέλη μέσω βασικών δεικτών, μεταξύ άλλων όσον αφορά το διαθέσιμο εισόδημα, την ανισότητα, τη φτώχεια και την κοινωνική ένταξη, την επάρκεια των συντάξεων, την πρόσβαση στη στέγαση, καθώς και στην υγειονομική περίθαλψη και μακροχρόνια φροντίδα. Στην ενότητα 3.4.2 γίνεται αναφορά στα μέτρα πολιτικής που ελήφθησαν από τα κράτη μέλη στους τομείς των συστημάτων κοινωνικής προστασίας, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος, των οικογενειακών παροχών, των παροχών ανεργίας, των πολιτικών στέγασης, των συντάξεων, της μακροχρόνιας φροντίδας, της υγειονομικής περίθαλψης και της ένταξης των ατόμων με αναπηρία.

3.4.1. Βασικοί δείκτες

Το 2017 τα εισοδήματα των νοικοκυριών συνέχισαν να αυξάνονται σε όλες σχεδόν τις χώρες της ΕΕ. Το πραγματικό κατά κεφαλήν διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών⁸⁷ αυξήθηκε σε όλα τα κράτη μέλη, με την εξαίρεση της Ισπανίας, της Αυστρίας και του Ηνωμένου Βασιλείου, όπου κατέγραψε μικρές μειώσεις. Σε γενικές γραμμές, η βελτίωση ήταν ταχύτερη σε χώρες που εντάχθηκαν πιο πρόσφατα στην ΕΕ, όπως η Ρουμανία, η Βουλγαρία, η Ουγγαρία και η Εσθονία και βραδύτερη σε παλαιότερα κράτη μέλη όπως η Ελλάδα, η Ιταλία, οι Κάτω Χώρες, η Φινλανδία και η Σουηδία. Αυτό αντικατοπτρίζει την εν εξελίξει σύγκλιση, με τη Βουλγαρία και την Πολωνία να σημειώνουν επί του παρόντος τις καλύτερες επιδόσεις υπό αυτή την έννοια. Σε ορισμένες χώρες το πραγματικό κατά κεφαλήν ακαθάριστο διαθέσιμο εισόδημα των νοικοκυριών παραμένει σημαντικά χαμηλότερο από τα προ της κρίσης επίπεδα. Αυτό συμβαίνει κυρίως στην Ελλάδα, στην Κύπρο και στην Ιταλία, όπου τα σχετικά επίπεδα το 2017 ανέρχονταν, αντίστοιχα, περίπου στο 69,3 %, στο 84,6 % και στο 91,3 % του επιπέδου που είχε καταγραφεί το 2008 (και οι τρεις χώρες επισημαίνονται ως ευρισκόμενες σε «κρίσιμη κατάσταση»). Στην Ισπανία, την Αυστρία, το Βέλγιο, (χώρες στις οποίες πρέπει «να δοθεί προσοχή»), στην Ιρλανδία και στην Πορτογαλία («επίδοση στον μέσο όρο») το πραγματικό κατά κεφαλή ΑΔΕΝ κυμαινόταν από 90 % έως 100 % της τιμής του 2008. Σε όλες τις εν λόγω χώρες πλην της Κύπρου και της Ιρλανδίας ο ρυθμός ανάπτυξης το 2017 υστερούσε έναντι του (μη σταθμισμένου) μέσου όρου της ΕΕ ή ήταν ακόμη και αρνητικό στην περίπτωση της Ισπανίας και της Αυστρίας.

⁸⁷ Το ΑΔΕΝ υπολογίζεται με χρήση του εισοδήματος σε μη διορθωμένη μορφή (δηλ. χωρίς να συνεκτιμώνται οι κοινωνικές παροχές σε είδος), σε πραγματικούς όρους. Δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για τις HR, MT και PL στις 29 Ιανουαρίου 2019.

Διάγραμμα 59: Πραγματικό κατά κεφαλή ΑΔΕΝ, δείκτης 2008 =100 και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)

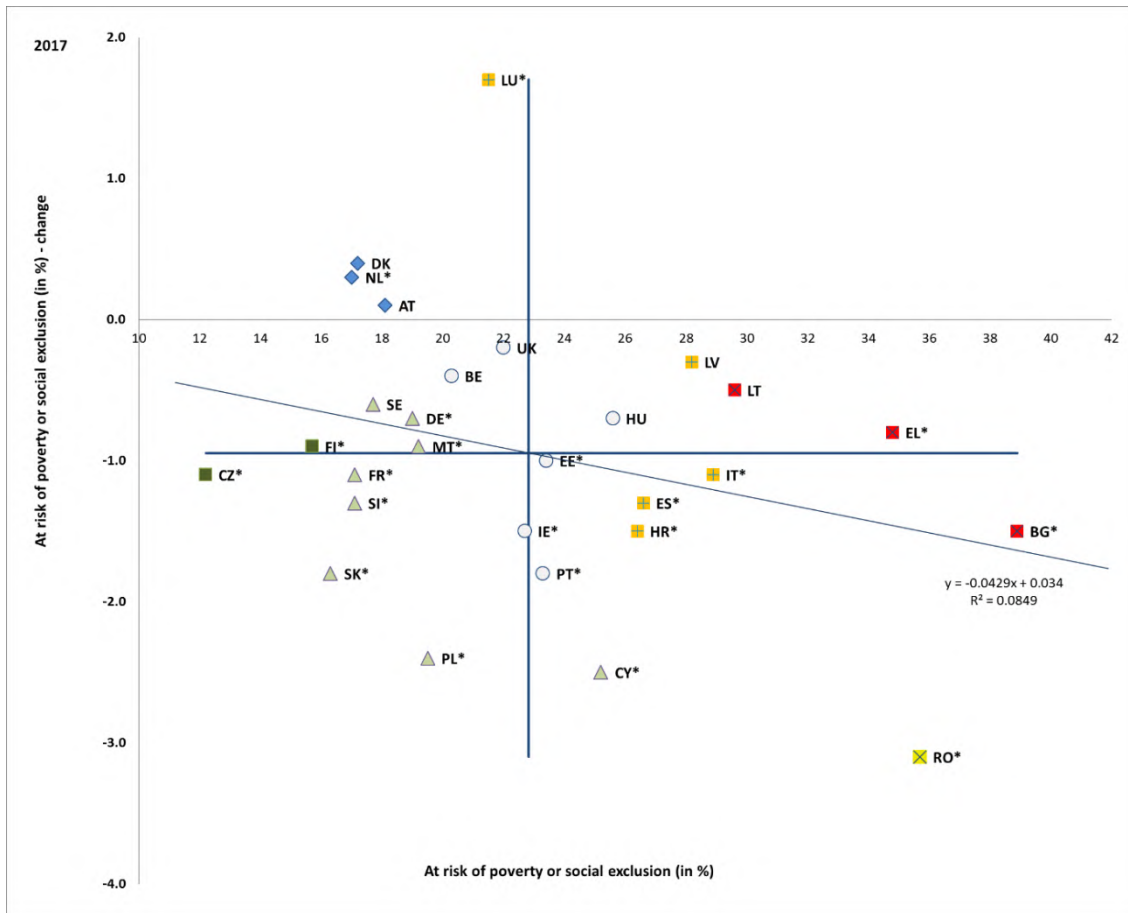


Πηγή: Eurostat, εθνικοί λογαριασμοί [nasq_10_nf_tr και namq_10_gdp], εσωτερικοί υπολογισμοί. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα. Στις 29 Ιανουαρίου 2019 δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία για τις HR, MT και PL.

Στις περισσότερες χώρες, το 2017 καταγράφηκε περαιτέρω σημαντική βελτίωση του ποσοστού των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού (AROPE)⁸⁸. Τα αποτελέσματα της οικονομικής ανάκαμψης έχουν καταστεί ορατά με τη μείωση του κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού να είναι πλέον εμφανής σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη (βλ. επίσης ενότητα 1.2). Οι βελτιώσεις είναι ιδιαίτερα εμφανείς στη Ρουμανία, την Κύπρο και την Πολωνία, όπου το ποσοστό των AROPE μειώθηκε κατά περισσότερο από 2 %. Αντιθέτως, στο Λουξεμβούργο και στις Κάτω Χώρες τα ποσοστά AROPE κατέγραψαν στατιστικά σημαντική αύξηση κατά το έτος, αν και από χαμηλά επίπεδα. Η κατάσταση παραμένει «κρίσιμη» στη Βουλγαρία, στην Ελλάδα και στη Λιθουανία, λόγω των πολύ υψηλών επιπέδων που ακόμη καταγράφονται και της μικρής μόνο μείωσης κατά τη διάρκεια του περασμένου έτους. Η αρνητική συσχέτιση μεταξύ τάσεων και επιπέδων (βλ. διάγραμμα 60) υποδηλώνει συνεχιζόμενη σύγκλιση μεταξύ των κρατών μελών. Από τις διάφορες ηλικιακές ομάδες, οι νέοι ηλικίας 18-24 ετών αντιμετωπίζουν τον μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού με ποσοστό 29,2 %. Ο δείκτης αυτός κατέγραψε βελτιώσεις στην πλειονότητα των κρατών μελών, αντικατοπτρίζοντας τη μείωση της ανεργίας των νέων.

⁸⁸ Βλ. κεφάλαιο 1.2 για τον ορισμό του κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού και τα επιμέρους στοιχεία του. Σημείωση: τα στατιστικά στοιχεία εισοδήματος EU SILC αφορούν το προηγούμενο εισοδηματικό έτος. Επομένως, τα στοιχεία EU SILC 2017 για τον δείκτη AROPE, τον λόγο πεμπτημορίων εισοδήματος κ.λπ. αφορούν το εισοδηματικό έτος 2016.

Διάγραμμα 60: Ποσοστό του πληθυσμού που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, 2017 και μεταβολή από το προηγούμενο έτος (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)

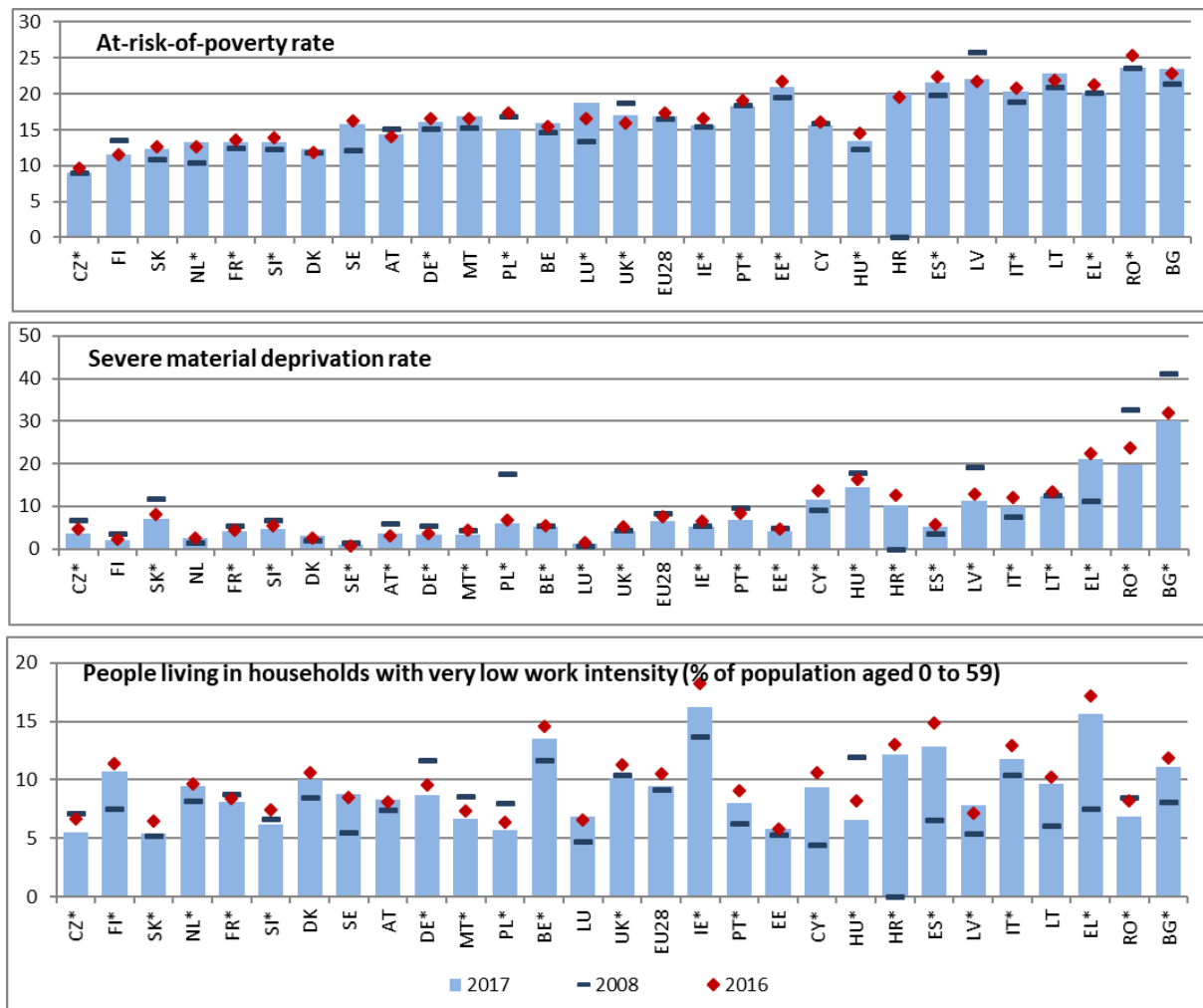


Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Περίοδος: έπίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα. Οι χώρες με στατιστικά σημαντική μεταβολή του ποσοστού AROPE σημειώνονται με αστερίσκο (*).

Παρότι μειώνεται, το ποσοστό των AROPE για τα παιδιά (ηλικίας 0-17 ετών) παραμένει πολύ υψηλότερο από το ποσοστό για τον γενικό πληθυσμό στα περισσότερα κράτη μέλη. Το 2017 το ποσοστό μειώθηκε σε όλα τα κράτη μέλη στα οποία είναι υψηλότερο του μέσου όρου της ΕΕ (24,9 %). Ωστόσο, παραμένει ιδιαίτερα υψηλό στη Ρουμανία (41,7 %), τη Βουλγαρία (41,6 %) και την Ελλάδα (36,2 %). Στον αντίποδα, σε ορισμένα κράτη μέλη με ποσοστά παιδικής φτώχειας κάτω του μέσου όρου, η τάση υπήρξε πολύ πιο ήπια, αντικατοπτρίζοντας σε μεγάλο βαθμό τη θέση των παιδιών μεταναστών. Αυτό συμβαίνει στην περίπτωση της Αυστρίας, του Βελγίου, της Γαλλίας και της Σουηδίας. Στην ηλικιακή ομάδα των 25-54 ετών, το ποσοστό μειώθηκε κατά 1,4 εκατοστιαία μονάδα σε 21,5 %. Τα άτομα ηλικίας 55 ετών και άνω παραμένουν η ομάδα που είναι λιγότερο πιθανό να επηρεαστεί από τη φτώχεια ή τον αποκλεισμό με ποσοστό 20,6 %.

Άτομα που προέρχονται από οικογένειες μεταναστών αντιμετωπίζουν σημαντικά υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού. Το 2017 το ποσοστό AROPE ήταν υπερδιπλάσιο μεταξύ των ατόμων που γεννήθηκαν εκτός ΕΕ σε σύγκριση με τους γηγενείς (38,3 % έναντι 20,7 %). Η διαφορά αυτή ήταν ιδιαίτερα μεγάλη στο Βέλγιο (37,1 εκατοστιαίες μονάδες), στην Ελλάδα (31,7 εκατοστιαίες μονάδες), στη Σουηδία (29,6 εκατοστιαίες μονάδες), αλλά ήταν μικρότερη στην Πολωνία (4,6 εκατοστιαίες μονάδες), στην Πορτογαλία (6,8 εκατοστιαίες μονάδες) και στην Τσεχική Δημοκρατία (7,8 εκατοστιαίες μονάδες).

Διάγραμμα 61: Υποδείκτες του δείκτη «Άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού»



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Σημείωση: Οι δείκτες ταξινομούνται με βάση τον δείκτη AROPE για το 2017. Οι χώρες με στατιστικά σημαντική μεταβολή μεταξύ του 2016 και του 2017 σημειώνονται με αστερίσκο (*). Επισημάνσεις στατιστικής σημαντικότητας για τους μέσους όρους της ΕΕ δεν είναι διαθέσιμες. Για το 2008 χρησιμοποιήθηκαν τιμές που αφορούν την ΕΕ-27 (δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία για την Κροατία).

Σε γενικές γραμμές, το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ που διατρέχει κίνδυνο φτώχειας μειώθηκε ελαφρά το 2017, έπειτα από τρία έτη κατά τα οποία παρέμεινε σταθερό. Η μεγαλύτερη μείωση καταγράφηκε στην Πολωνία (-2,3 εκατοστιαίες μονάδες), τη Ρουμανία (1,7 εκατοστιαίες μονάδες) και την Ουγγαρία (-1,1 εκατοστιαίες μονάδες). Αντιθέτως, ο δείκτης αυξήθηκε με στατιστικά σημαντική μεταβολή στο Λουξεμβούργο (+2,2 εκατοστιαίες μονάδες), το Ηνωμένο Βασίλειο (+1,1 εκατοστιαίες μονάδες) και τις Κάτω Χώρες (+0,5). Σε όλα τα κράτη μέλη, εκτός από επτά, το ποσοστό των ατόμων που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας παραμένει υψηλότερο το 2017 από ό,τι στην προ της κρίσης περίοδο (2008) (διάγραμμα 61). Σύμφωνα με τις ταχείες εκτιμήσεις της Eurostat, αναμένεται να μειωθούν περαιτέρω τα άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας (AROP) στην Ελλάδα, στη Ρουμανία και στην Πορτογαλία, και να αυξηθούν στο Ηνωμένο Βασίλειο.

Το ποσοστό σοβαρής υλικής στέρησης βρίσκεται στο χαμηλότερο έως τώρα επίπεδο.

(Στατιστικά σημαντική) πτώση καταγράφηκε σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη το 2017. Η Ρουμανία παρουσίασε τη μεγαλύτερη ετήσια μείωση κατά 4,1 εκατοστιαίες μονάδες. Μεταξύ των κρατών μελών εξακολουθεί να υπάρχει σημαντική απόκλιση, με τη Φινλανδία και τις Κάτω Χώρες να εμφανίζουν ποσοστά σοβαρής υλικής στέρησης κάτω του 3 %, ενώ στο άλλο άκρο του φάσματος βρίσκεται η Βουλγαρία με ποσοστό 30 %, ακολουθούμενη από την Ελλάδα (21,1 %) και τη Ρουμανία (19,7 %). Το ποσοστό των γυναικών που υφίστανται σοβαρή υλική στέρηση είναι ελαφρώς υψηλότερο (6,8 %) από εκείνο των ανδρών (6,4 %). Μείωση καταγράφηκε σε όλες τις ηλικιακές ομάδες, αλλά οι νέοι ηλικίας 18-24 ετών εξακολουθούν να έχουν περισσότερες πιθανότητες να υποστούν σοβαρή υλική στέρηση (7,5 %) και ακολουθούν τα παιδιά ηλικίας 0-17 ετών (7,1 %), ο πληθυσμός σε κατ' εξοχήν παραγωγική ηλικία (25-54 ετών) (6,6 %) και οι ηλικιωμένοι, δηλαδή τα άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών (5,3 %).

Το ποσοστό των ατόμων που ζουν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων μειώθηκε περαιτέρω. Σε 21 κράτη μέλη, το 2017 μειώθηκε, σε στατιστικά σημαντικό βαθμό, το ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 0-59 ετών που ζει σε νοικοκυριά στα οποία οι ενήλικοι εργάζονται σε ποσοστό κάτω του 20 % των δυνατοτήτων τους. Ωστόσο, παρά τις βελτιώσεις, μόνο 9 κράτη μέλη έχουν ποσοστά κάτω των προ της κρίσης επιπέδων. Οι μεγαλύτερες μειώσεις σε σύγκριση με το προηγούμενο έτος καταγράφηκαν την Ισπανία (-2,1 εκατοστιαίες μονάδες), την Ιρλανδία (-2,0 εκατοστιαίες μονάδες), την Ελλάδα (-1,6 εκατοστιαίες μονάδες) και τη Ρουμανία (-1,3 εκατοστιαίες μονάδες). Ταυτόχρονα, ο κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν τα άτομα που ζουν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων εξακολουθεί να αυξάνεται στην πλειονότητα των κρατών μελών και ανέρχεται σε 79,9 % στη Σλοβακία, σε 78,2 % στη Λιθουανία και σε 77,8 % στη Λετονία.

Η μείωση του κινδύνου φτώχειας των εργαζομένων εξακολουθεί να αποτελεί πρόκληση. Όπως καταδεικνύεται επίσης στην ενότητα 3.1, παρά τη συνολική μείωση του ποσοστού των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας, το ποσοστό των φτωχών εργαζομένων παρέμεινε σταθερό το 2017. Περισσότεροι από ένας στους δέκα εργαζομένους διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας σε επτά κράτη μέλη. Παρότι μειούμενο, το ποσοστό των φτωχών εργαζομένων ήταν υψηλότερο στη Ρουμανία (17,4 % το 2017 από 19,7 % το 2014), τροφοδοτούμενο κυρίως από την επισφαλή αυτοαπασχόληση. Υψηλά ποσοστά καταγράφηκαν επίσης στο Λουξεμβούργο (13,7 %) και στην Ισπανία (13 %), όπου κύριος παράγοντας ήταν ο κίνδυνος φτώχειας τον οποίο αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι με συμβάσεις προσωρινής απασχόλησης. Από την άλλη πλευρά, τρεις χώρες είχαν ποσοστά φτώχειας των εργαζομένων κάτω του 5 % (Φινλανδία, Τσεχική Δημοκρατία και Ιρλανδία).

Το βάθος της φτώχειας μειώθηκε για πρώτη φορά από το 2008, αλλά παραμένει υψηλό σε σύγκριση με τα προ της κρίσης επίπεδα. Το σχετικό διάμεσο χάσμα εισοδήματος ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας, το οποίο μετρά τη μέση απόσταση από το όριο φτώχειας για τα άτομα που διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας⁸⁹, εμφανίζει ανοδική τάση στα περισσότερα κράτη μέλη στη μετά την κρίση περίοδο. Ωστόσο, στο έτος 2017, το ποσοστό μειώθηκε σε 11 κράτη μέλη και παρέμεινε γενικά σταθερό σε 5 κράτη μέλη, ενώ μειώθηκε κατά μέσο όρο από 25 % σε 24,1 %. Η μεταβολή οφείλεται σε βελτιώσεις στο βάθος της φτώχειας για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό και ιδίως για τα παιδιά. Το ποσοστό παραμένει υψηλό (πάνω από 30 %) ιδίως στη Ρουμανία, την Ισπανία, τη Βουλγαρία και την Ελλάδα. Αντιθέτως, το βάθος της φτώχειας για τα άτομα ηλικίας 65 και άνω παρέμεινε σταθερό. Οι βελτιώσεις ήταν εντονότερες στην Ιταλία, την Ουγγαρία και τη Ρουμανία.

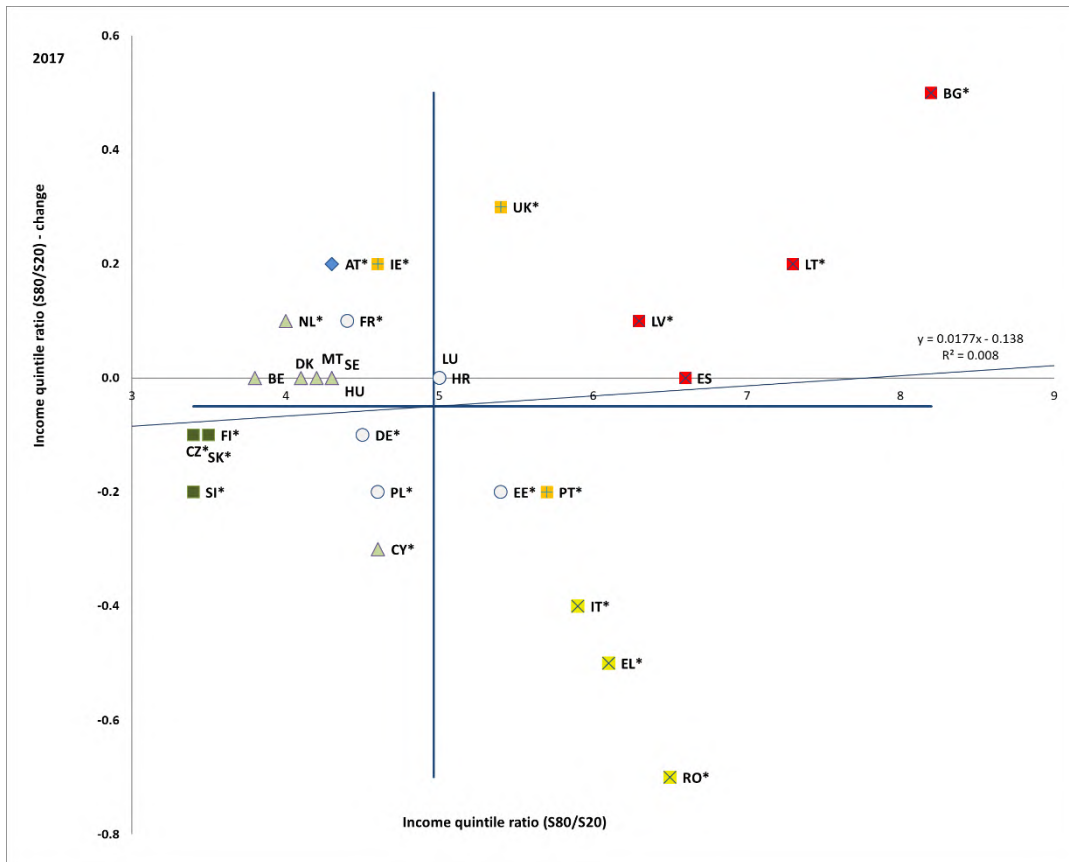
⁸⁹ Το σχετικό διάμεσο χάσμα εισοδήματος ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας υπολογίζεται ως η διαφορά μεταξύ του διαμέσου σταθμισμένου με κλίμακες ισοδυναμίας συνολικού καθαρού εισοδήματος των ατόμων που βρίσκονται κάτω από το όριο του κινδύνου φτώχειας και του ορίου του κινδύνου φτώχειας, εκφρασμένο ως ποσοστό του ορίου του κινδύνου φτώχειας (60 % του εθνικού διαμέσου ισοδυνάμου εισοδήματος).

Τα άτομα με αναπηρία διατρέχουν σημαντικά μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού από τα άτομα χωρίς αναπηρία. Το 2016 ποσοστό 30,1 % των ατόμων με αναπηρία στην ΕΕ διέτρεχαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε σύγκριση με 20,9 % των ατόμων χωρίς αναπηρία,⁹⁰ ήτοι διαφορά 9,2 εκατοστιαίων μονάδων. Η σοβαρότητα της αναπηρίας είναι πολύ σημαντικός αιτιολογικός παράγοντας, με ποσοστό 36,1 % των ατόμων με σοβαρή αναπηρία ηλικίας 16 ετών και άνω στην ΕΕ να διατρέχουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 2015 σε σύγκριση με 27,4 % των ατόμων με μέτρια αναπηρία και 20,8 % των ατόμων χωρίς αναπηρία.

Η εισοδηματική ανισότητα μειώθηκε ελαφρώς το 2017, για πρώτη φορά από την εμφάνιση της κρίσης. Το ποσοστό του εισοδήματος του πλουσιότερου 20 % σε σύγκριση με εκείνο του φτωχότερου 20 % μειώθηκε στην πλειονότητα των κρατών μελών (διάγραμμα 62), παρότι στα περισσότερα από αυτά το 2017 ο λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος παρέμενε πάνω από τα επίπεδα του 2008. Το 2017 τα υψηλότερα επίπεδα εισοδηματικής ανισότητας, με λόγους πεμπτημορίων εισοδήματος (S80/S20) άνω του 6, καταγράφηκαν στη Λετονία, την Ισπανία, τη Λιθουανία και τη Βουλγαρία (χώρες που βρίσκονται στο σύνολό τους σε «κρίσιμη κατάσταση», με σημαντική αύξηση στην τελευταία χώρα). Παρότι εξακολουθούν να εμφανίζουν υψηλά επίπεδα, παρατηρήθηκαν σημαντικές μειώσεις στη Ρουμανία, την Ελλάδα και την Ιταλία («κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη»). Οι βελτιώσεις αντανakλούν ταχύτερες αυξήσεις στα νοικοκυριά του πρώτου εισοδηματικού πεμπτημορίου.

⁹⁰ EU-SILC (2017), Ποσοστό ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού ανά επίπεδο περιορισμού δραστηριότητας, φύλο και ηλικία [hlth_dpe010].

Διάγραμμα 62: Λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016. Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα. Οι χώρες με στατιστικά σημαντική μεταβολή του λόγου S80/S20 σημειώνονται με αστερίσκο (*).

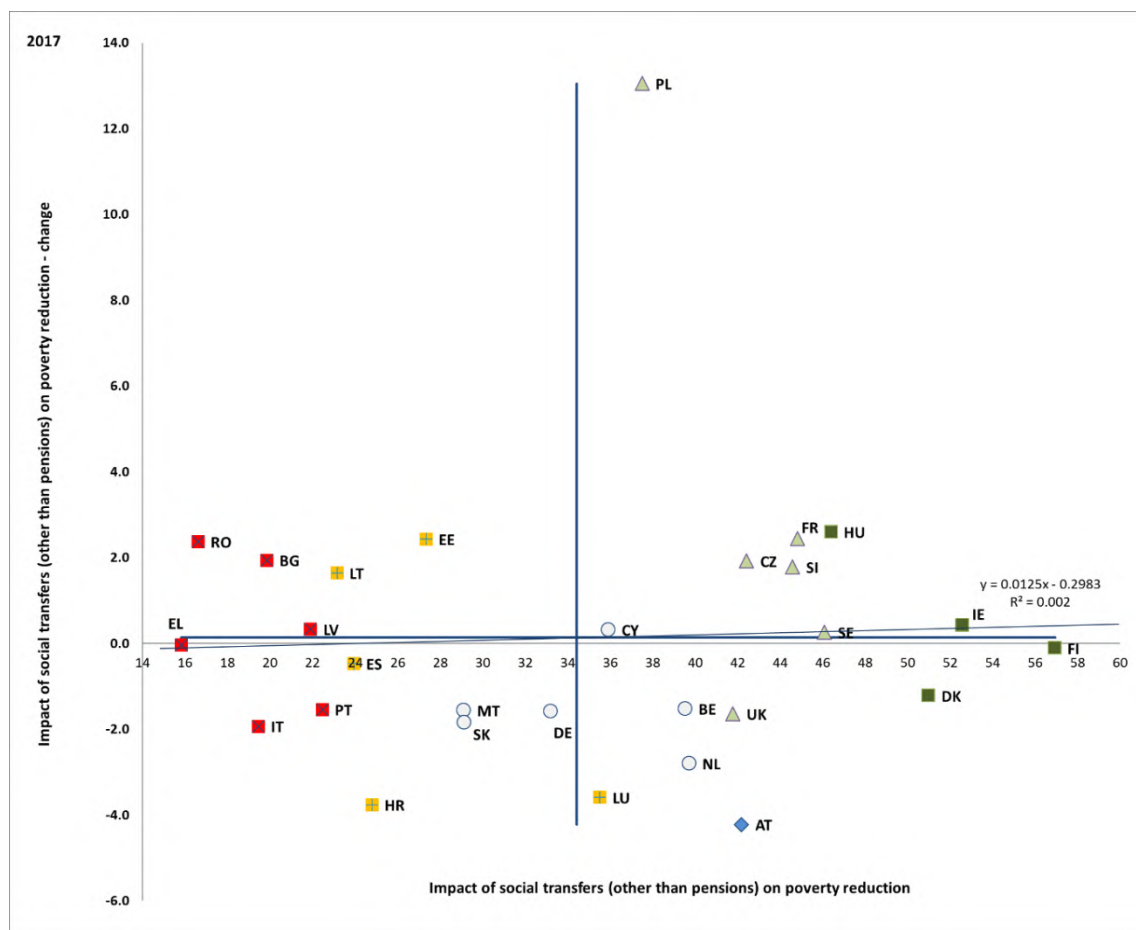
Η αύξηση των δαπανών για την κοινωνική προστασία συνεχίστηκε σε όλα τα κράτη μέλη, παρότι εξακολουθούν να υφίστανται μεγάλες διαφορές μεταξύ τους⁹¹. Σε πραγματικούς όρους, οι δαπάνες για την κοινωνική προστασία αυξήθηκαν σε όλα τα κράτη μέλη από το 2014 έως το 2015⁹². Ωστόσο, ως ποσοστό του ΑΕΠ, οι δαπάνες για την κοινωνική προστασία αυξήθηκαν μόνο σε 7 χώρες, ενώ μειώθηκαν σε 16 χώρες. Αυτό αποδίδεται κυρίως στο χαμηλότερο ποσοστό δαπανών για παροχές ανεργίας, λόγω της βελτίωσης των συνθηκών της αγοράς εργασίας. Αντιθέτως, οι σχετικές με την ασθένεια και την υγεία δαπάνες ως ποσοστό του ΑΕΠ αυξήθηκαν σε 10 χώρες και μειώθηκαν σε 12 χώρες. Οι δαπάνες για την κοινωνική προστασία ως ποσοστό του ΑΕΠ ήταν συνολικά υψηλότερες στη Γαλλία (31,9 %), τη Δανία (31,1 %) και τη Φινλανδία (31,1 %). Από την άλλη πλευρά, ανέρχονταν σε λιγότερο από 15 % του ΑΕΠ στη Λιθουανία (14,8 %), τη Λετονία (14,7 %) και τη Ρουμανία (14,3 %).

Η αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών στη μείωση της φτώχειας ελαφρώς αυξήθηκε. Οι κοινωνικές παροχές πέραν των συντάξεων μείωσαν τον κίνδυνο φτώχειας κατά 33,9 % το 2017, έναντι 33,2 % το 2016. Ωστόσο, εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις μεταξύ των κρατών μελών (διάγραμμα 63). Πολλές χώρες με τον υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας παρουσιάζουν επίσης τον ασθενέστερο αντίκτυπο των κοινωνικών παροχών (Ελλάδα, Ρουμανία, Ιταλία, Βουλγαρία και Λετονία).

⁹¹ Βάσει στοιχείων του ευρωπαϊκού συστήματος ολοκληρωμένων στατιστικών κοινωνικής προστασίας (ESSPROS). Δεν διατίθενται στοιχεία του 2015 για την Πολωνία.

⁹² Βλ. επίσης Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), «Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2018 (Ετήσια επισκόπηση 2018). Λουξεμβούργο: Υπηρεσία Εκδόσεων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σ.38.

Διάγραμμα 63: Αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών (εκτός των συντάξεων) στη μείωση της φτώχειας και ετήσια μεταβολή (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.

Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Οι αυτοαπασχολούμενοι και οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης αντιμετωπίζουν μεγαλύτερη οικονομική αβεβαιότητα με περιορισμένη πρόσβαση σε κοινωνική προστασία⁹³. Το 2017 οι αυτοαπασχολούμενοι δεν είχαν πρόσβαση σε προστασία κατά της ανεργίας σε έντεκα χώρες, υποχρεωτική κάλυψη ασθένειας σε τρεις χώρες και προστασία κατά των εργατικών ατυχημάτων και των επαγγελματικών ασθενειών σε δέκα χώρες⁹⁴. Οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης έχουν συνήθως την ίδια επίσημη κάλυψη από τα περισσότερα συστήματα κοινωνικών παροχών με εκείνη που έχουν και οι εργαζόμενοι με τυποποιημένες συμβάσεις εργασίας, αν και συχνά αυτό δεν ισχύει για ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων (π.χ. οι περιστασιακοί και οι εποχικοί εργαζόμενοι, οι εργαζόμενοι υπό καθεστώς διαλείπουσας απασχόλησης και οι εργαζόμενοι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης μέσω γραφείου ευρέσεως εργασίας, σύμβαση αστικού δικαίου ή σύμβαση μηδενικού ωραρίου συχνά αποκλείονται από τη δυνατότητα υπαγωγής στα αντίστοιχα συστήματα). Συνολικά, άλλοτε περισσότερο και άλλοτε λιγότερο επαχθή εμπόδια με τα οποία έρχονται αντιμέτωποι οι εργαζόμενοι σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι αυτοαπασχολούμενοι σε σχέση με την αποτελεσματική κάλυψη, δηλαδή τη δυνατότητα συσσώρευσης και χρήσης επαρκών δικαιωμάτων σε περίπτωση ανάγκης, εντοπίστηκαν σε όλα σχεδόν τα κράτη μέλη (ελάχιστες περιόδους εξασφάλισης των δικαιωμάτων, χρόνοι αναμονής, έλλειψη δυνατότητας μεταφοράς δικαιωμάτων κοινωνικής πρόνοιας).

Η διατήρηση και η μεταφορά συσσωρευμένων δικαιωμάτων σε άλλο καθεστώς λόγω επαγγελματικής μετάβασης παραμένουν δύσκολες. Καθώς ο κόσμος της εργασίας μεταβάλλεται, η ευελιξία αυτή καθίσταται πιο σημαντική και η έλλειψη δυνατότητας μεταφοράς μπορεί να παρεμποδίσει τον δυναμισμό και την αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Για τους εργαζόμενους που μεταβαίνουν από έναν τομέα σε άλλον ή από μια μορφή απασχόλησης σε άλλη, η έλλειψη κανονιστικής ρύθμισης καθιστά δύσκολη τη μεταφορά δικαιωμάτων σε τουλάχιστον τέσσερα κράτη μέλη, ενώ το εξαιρετικά υψηλό κόστος και οι διαφορετικοί κανόνες που διέπουν τα διάφορα συστήματα προσδιορίστηκαν επίσης ως εμπόδια σε τέτοιες περιπτώσεις μετάβασης σε αρκετά κράτη μέλη. Τέλος, η έλλειψη διαφανών πληροφοριών σχετικά με τα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης εμποδίζει τους ενδιαφερομένους να λάβουν ενημερωμένες αποφάσεις σε πολλές χώρες. Παρότι γενικές πληροφορίες σχετικά με τα καθεστώτα κοινωνικής προστασίας είναι διαθέσιμες σε όλα τα κράτη μέλη εκτός από πέντε, εξατομικευμένες πληροφορίες είναι διαθέσιμες μόνο στα μισά από αυτά (π.χ. προσομοίωση όσον αφορά τις συντάξεις είναι διαθέσιμη στο Βέλγιο, στη Γερμανία, στη Γαλλία, στην Ισπανία, στο Ηνωμένο Βασίλειο και στην Πολωνία).

⁹³ Το ζήτημα αυτό εξετάζεται εν μέρει και στην ενότητα 3.3.

⁹⁴ Τα στοιχεία σε αυτή και την επόμενη παράγραφο βασίζονται στο έγγραφο: Ευρωπαϊκή Επιτροπή SWD(2018) 70 final - «Impact Assessment Accompanying the Proposal for a Council recommendation on access to social protection for workers and the self-employed».

Τα καθεστώτα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος θα πρέπει να συνδυάζουν επαρκές επίπεδο στήριξης με πρόσβαση σε αναγκαία αγαθά και υπηρεσίες και κίνητρα για την (επαν)ένταξη στην αγορά εργασίας για εκείνους που μπορούν να εργαστούν, όπως τονίζεται στον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Η συγκριτική ανάλυση συγκεκριμένων χαρακτηριστικών σχεδιασμού των συστημάτων ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος και της αλληλεπίδρασής τους με άλλα επιδόματα και μέτρα στήριξης της ενεργοποίησης μπορεί να παράσχει χρήσιμες πληροφορίες όσον αφορά την απόδοσή τους. Η ανάλυση που παρέχεται στις ακόλουθες παραγράφους στηρίζεται στη συγκριτική αξιολόγηση που διενεργήθηκε την περίοδο 2017-18 στο πλαίσιο της επιτροπής κοινωνικής προστασίας⁹⁵. Αυτό το πλαίσιο συγκριτικής αξιολόγησης επικεντρώνεται στις παροχές ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό με ικανότητα εργασίας, ο οποίος δεν εργάζεται και δεν δικαιούται επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης, ούτε είναι επιλέξιμος για επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης, ούτε εξάντλησε δικαιώματα σε επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης.

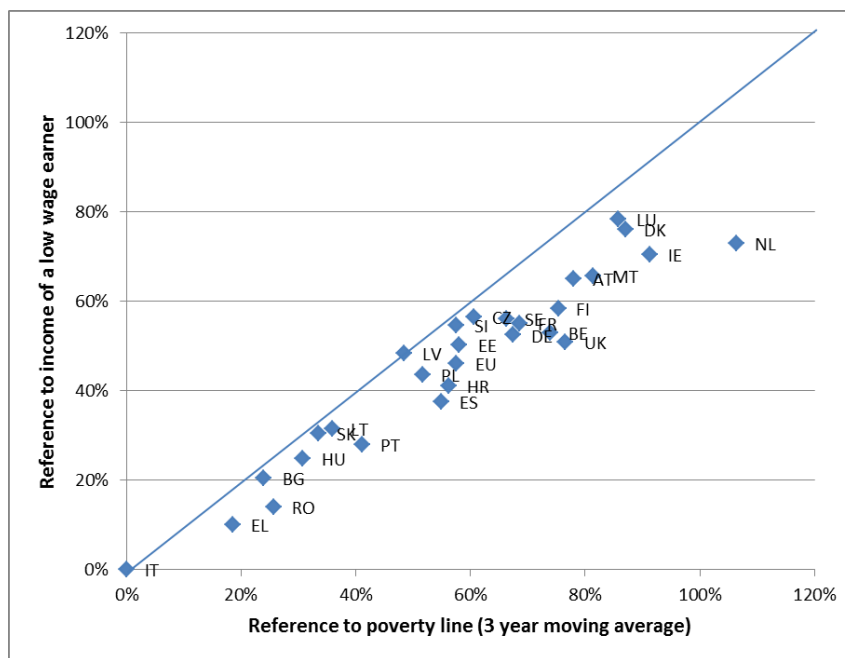
Η επάρκεια των παροχών ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Η επάρκεια των παροχών ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος μπορεί να μετρηθεί συγκρίνοντας το εισόδημα των δικαιούχων με το εθνικό όριο φτώχειας (ως ένδειξη του αποτελέσματος μετριασμού της φτώχειας των καθεστώτων) και το εισόδημα των δικαιούχων με το εισόδημα χαμηλόμισθου εργαζόμενου⁹⁶ (για την παροχή ένδειξης όσον αφορά τη διάσταση ενεργοποίησης και τη δυνητική λειτουργία των καθεστώτων ως αντικινήτρων). Αμφότεροι οι δείκτες δίνουν παρόμοια αποτελέσματα όσον αφορά την επάρκεια του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στα κράτη μέλη το 2016⁹⁷ (διάγραμμα 64). Εξετάζοντας την περίπτωση των νοικοκυριών ενός ατόμου, το 2016 η επάρκεια ήταν υψηλότερη στις Κάτω Χώρες, στην Ιρλανδία, στη Δανία και στο Λουξεμβούργο. Σε αυτά τα κράτη μέλη, το επίπεδο των παροχών υπερέβαινε το 80 % του επιπέδου του εθνικού ορίου εισοδηματικής φτώχειας (το οποίο ορίζεται σε 60 % του εθνικού διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος μετά την αφαίρεση των κοινωνικών παροχών). Στην περίπτωση των Κάτω Χωρών ειδικότερα, το επίπεδο των παροχών αντιπροσώπευε 106 % του ορίου φτώχειας, με αποτέλεσμα οι αποδέκτες του να εξέρχονται από τη φτώχεια. Στο αντίθετο άκρο, η επάρκεια του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στη Βουλγαρία, τη Ρουμανία, την Ουγγαρία, τη Σλοβακία και τη Λιθουανία ήταν κάτω του 40 % του ορίου φτώχειας ή του ενός τρίτου του εισοδήματος χαμηλόμισθου εργαζόμενου το 2016.

⁹⁵ Εγκρίθηκε από την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας τον Ιούνιο του 2018.

⁹⁶ Ως «χαμηλόμισθος εργαζόμενος» νοείται, στο πλαίσιο της συγκριτικής αξιολόγησης, άτομο του οποίου οι αποδοχές αντιστοιχούν στο 50 % του μέσου εθνικού ακαθάριστου μισθού.

⁹⁷ Οι δείκτες βασίζονται στις τελευταίες διαθέσιμες πληροφορίες στο μοντέλο φορολογικών ελαφρύνσεων του ΟΟΣΑ. Δεν διατίθενται πληροφορίες για την Κύπρο. Οι πληροφορίες σχετικά με την Ιταλία και την Ελλάδα δεν περιλαμβάνουν τα συστήματα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος που θεσπίστηκαν πρόσφατα και οι χώρες αυτές δεν περιλήφθηκαν στην παρούσα ανάλυση.

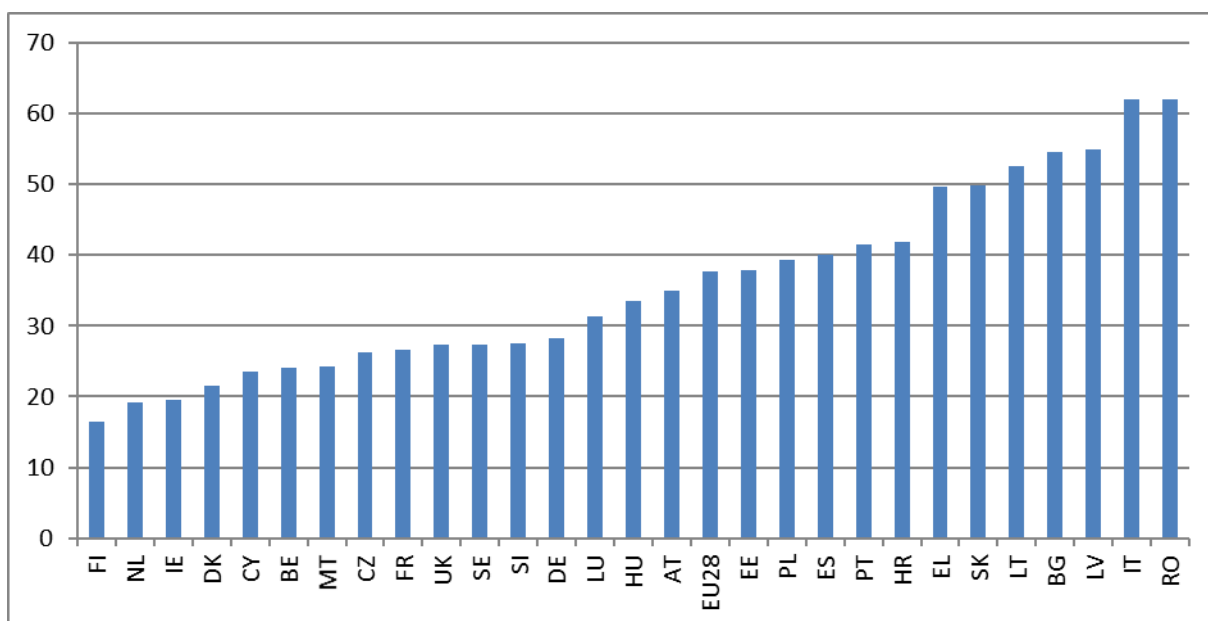
Διάγραμμα 64: Καθαρό εισόδημα δικαιούχων ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος ως ποσοστό του ορίου κινδύνου φτώχειας (που εξομαλύνθηκε σε διάστημα τριετίας) και ως ποσοστό του εισοδήματος χαμηλόμισθου εργαζομένου (2016)



Πηγή: Eurostat, ΟΟΣΑ. Σημείωση: Δεν διατίθενται πληροφορίες για την Κύπρο. Οι πληροφορίες σχετικά με την Ιταλία και την Ελλάδα δεν περιλαμβάνουν τα συστήματα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος που θεσπίστηκαν το 2017. Οι πιο πρόσφατες διαθέσιμες πληροφορίες για τα όρια εισοδηματικής φτώχειας στην Ιρλανδία, στην Κροατία και στο Ηνωμένο Βασίλειο αφορούν το εισοδηματικό έτος 2015.

Η επάρκεια των παροχών ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος έχει αντίκτυπο, ειδικότερα, στο βάθος της εισοδηματικής φτώχειας των αποδεκτών. Το σχετικό διάμεσο χάσμα εισοδήματος⁹⁸ ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας για τον οικονομικά ενεργό πληθυσμό (ηλικίας 16-64 ετών) μειώνεται οριακά για πρώτη φορά το 2017, ακολουθώντας τον συνολικό δείκτη, αλλά υπερβαίνει σημαντικά τα προ της κρίσης επίπεδα. Το χάσμα είναι σημαντικά μεγαλύτερο στην περίπτωση ατόμων ηλικίας 18 έως 59 ετών που ζουν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων (διάγραμμα 65). Τα στοιχεία EU SILC 2016 δείχνουν ότι το βάθος της φτώχειας ήταν υψηλότερο μεταξύ ατόμων από νοικοκυριά (οιονεί) ανέργων στη Λιθουανία, στη Βουλγαρία, στη Λετονία, στην Ιταλία και στη Ρουμανία (άνω του 50 %). Αντιθέτως, το μικρότερο χάσμα παρατηρήθηκε στη Φινλανδία, στις Κάτω Χώρες και στην Ιρλανδία (κάτω από 20 %). Το σχετικό διάμεσο χάσμα εισοδήματος για τα άτομα που ανήκουν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων υποδεικνύει αδυναμίες ως προς την επάρκεια και την κάλυψη των συστημάτων παροχών (όπως επισημάνθηκε επίσης στην ετήσια έκθεση της Επιτροπής Κοινωνικής Προστασίας για το 2018).

Διάγραμμα 65: Σχετικό διάμεσο χάσμα εισοδήματος ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας για άτομα ηλικίας 18-59 ετών από νοικοκυριά οιονεί ανέργων (2016)



Πηγή: Eurostat, EE-SILC.

⁹⁸ Βλ. υποσημείωση⁸⁹ για τον ορισμό του σχετικού διαμέσου χάσματος εισοδήματος ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας.

Όλα τα κράτη μέλη χρησιμοποιούν έλεγχο επάρκειας πόρων σε συνδυασμό με άλλες απαιτήσεις επιλεξιμότητας για τα καθεστώτα ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος.

Αυστηρότερες απαιτήσεις επιλεξιμότητας σημαίνουν χαμηλότερη κάλυψη⁹⁹ και το αντίστροφο. Ο έλεγχος επάρκειας πόρων είναι ο συνηθέστερα χρησιμοποιούμενος τρόπος στόχευσης των ατόμων που ζουν σε συνθήκες φτώχειας¹⁰⁰. Σύμφωνα με τους όρους του ελέγχου επάρκειας πόρων, αξιολογούνται γενικά οι πόροι (εισόδημα, στοιχεία ενεργητικού, ακίνητα ή κινητά περιουσιακά στοιχεία) όλων των μελών του νοικοκυριού και όχι μόνο των άμεσα αιτούντων. Στα περισσότερα κράτη μέλη το κατώτατο όριο που χρησιμοποιείται κατά τον έλεγχο επάρκειας πόρων είναι το μέγιστο επίπεδο της παροχής (και η πραγματική στήριξη ισοδυναμεί με τη διαφορά μεταξύ του μέγιστου επιπέδου της παροχής και του εισοδήματος του προσώπου ή του νοικοκυριού), ενώ αρκετά κράτη μέλη δεν λαμβάνουν επίσης υπόψη μέρος των αποδοχών του προσώπου, και τούτο επηρεάζει θετικά την κάλυψη των καθεστώτων και συμβάλλει στη μείωση του κινδύνου φτώχειας των εργαζομένων. Άλλες απαιτήσεις επιλεξιμότητας, όπως αυτές που αφορούν την κατοικία, επηρεάζουν επίσης την κάλυψη των καθεστώτων (καθώς μπορούν να μειώσουν την κάλυψη για άτομα που μετακινούνται εντός της χώρας ή για τους αστεγούς).

Οι αποδέκτες ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος δυσκολεύονται περισσότερο να αποκτήσουν πρόσβαση σε διάφορες υπηρεσίες σε είδος. Η πρόσβαση σε υπηρεσίες (όπως μετράται από τις μη καλυπτόμενες ανάγκες ιατρικής περίθαλψης, την υπερβολική επιβάρυνση με δαπάνες στέγασης και τη μη συμμετοχή σε κατάρτιση σχετική με επαγγελματική δραστηριότητα¹⁰¹) είναι σημαντική συνιστώσα των ολοκληρωμένων στρατηγικών ενεργητικής ένταξης. Το 2016 η πρόσβαση στις υπηρεσίες αυτές για άτομα ηλικίας 18-59 ετών τα οποία αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας και ζούσαν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων ήταν γενικά πιο περιορισμένη από εκείνη των ατόμων της ίδιας ηλικιακής ομάδας τα οποία δεν αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας και δεν ζούσαν σε νοικοκυριά οιονεί ανέργων. Όταν εξετάζονται οι επιδόσεις σε όλες τις υπηρεσίες, η Φινλανδία, η Ουγγαρία και το Ηνωμένο Βασίλειο είναι τα μόνα κράτη μέλη στα οποία η διαφορά στην πρόσβαση σε υπηρεσίες είναι κάτω του μέσου όρου της ΕΕ το 2016 και στους τρεις τομείς.

⁹⁹ Αριθμός ατόμων που πληρούν τις απαιτήσεις επιλεξιμότητας και θα μπορούσαν δυνητικά να επωφεληθούν του καθεστώτος.

¹⁰⁰ Διαφέρει από τη θεωρητική έννοια του «καθολικού βασικού εισοδήματος», κατά την οποία παρέχεται σε κάθε πολίτη, ανεξαρτήτως της κατάστασής του, ορισμένο επίπεδο εισοδήματος. Για περισσότερες πληροφορίες, βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2018), *Employment and Social Developments in Europe, Annual Review 2018*, σ. 142.

¹⁰¹ Από την ad hoc ενότητα EU-SILC 2016 σχετικά με την πρόσβαση σε υπηρεσίες. Λόγοι οι οποίοι λήφθηκαν υπόψη για τον σκοπό της συγκριτικής αξιολόγησης: «έλλειψη κατάλληλων μαθημάτων ή προγραμμάτων» και «αδυναμία πληρωμής».

Αντιθέτως, οι διαφορές στην πρόσβαση φαίνεται να υπερβαίνουν τον μέσο όρο της ΕΕ και στους τρεις τομείς που εξετάστηκαν στην Ελλάδα και τη Λετονία. Αναλυτικά, οι μεγαλύτερες διαφορές σε μη καλυπτόμενες ανάγκες ιατρικής περίθαλψης καταγράφονται στη Λετονία (14,8 εκατοστιαίες μονάδες) και στην Ελλάδα (34,1 εκατοστιαίες μονάδες), ενώ οι μικρότερες καταγράφονται στη Δανία, στην Ισπανία, στις Κάτω Χώρες και στο Ηνωμένο Βασίλειο (κάτω της 1 εκατοστιαίας μονάδας). Στον τομέα της στέγασης, οι μεγαλύτερες διαφορές στην υπερβολική επιβάρυνση με δαπάνες στέγασης παρατηρήθηκαν στη Δανία, στην Ελλάδα, στην Αυστρία και στην Ιταλία (άνω των 50 εκατοστιαίων μονάδων), ενώ οι μικρότερες διαφορές παρατηρήθηκαν στη Μάλτα, την Κύπρο, την Ιρλανδία και τη Φινλανδία (κάτω των 20 εκατοστιαίων μονάδων)¹⁰². Στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων, το 2016 η Σουηδία και η Δανία κατέγραψαν αρνητικές διαφορές, οι οποίες καταδεικνύουν καλύτερη πρόσβαση για άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας και προέρχονται από νοικοκυριά (σχεδόν) ανέργων, ενώ στη Μάλτα και στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν υπήρχε διαφορά. Οι μεγαλύτερες διαφορές παρατηρήθηκαν στη Λετονία, την Ισπανία και τη Λιθουανία (άνω των 16 εκατοστιαίων μονάδων).

Η πρόσβαση σε καλής ποιότητας στέγαση βελτιώθηκε από το 2008, αλλά σε μερικές χώρες σημαντικό ποσοστό του πληθυσμού αναφέρει ότι αντιμετωπίζει προβλήματα ποιότητας με την κατοικία του. Στην ΕΕ, ποσοστό 13,1 % του πληθυσμού αναφέρει το 2017 ότι ζει σε κατοικία με διαρροή στέγης, υγρούς τοίχους, δάπεδα ή θεμέλια ή σάπια πλαίσια παραθύρων ή δάπεδα. Το ποσοστό είναι μειωμένο κατά 2,3 εκατοστιαίες μονάδες σε σχέση με το 2016¹⁰³. Αυτή η συνιστώσα των μειονεκτημάτων στέγασης¹⁰⁴ αποτελεί ιδιαίτερο πρόβλημα σε 5 κράτη μέλη (Κύπρος, Πορτογαλία, Ουγγαρία, Λετονία και Σλοβενία), όπου άνω του 20 % του πληθυσμού αναφέρει ότι αντιμετωπίζει το συγκεκριμένο πρόβλημα ποιότητας με την κατοικία του. Το 2017 παρατηρήθηκε σημαντική βελτίωση στη Ρουμανία, καθώς το ποσοστό του πληθυσμού που ανέφερε έλλειψη μπανιέρας ή ντους ή αποχωρητηρίου με καταιονισμό ύδατος μέσα στο σπίτι στο νοικοκυριό του μειώθηκε, αν και παρέμεινε υψηλό, αγγίζοντας το 27,2 %. Στη Λετονία, τη Βουλγαρία και τη Λιθουανία η έλλειψη μπανιέρας ή ντους ή αποχωρητηρίου με καταιονισμό ύδατος μέσα στο σπίτι για αποκλειστική χρήση από το νοικοκυριό αποτελεί πρόβλημα για περίπου το 10 % του πληθυσμού.

¹⁰² Σφαιρικότερη εξέταση του ζητήματος των μην καλυπτόμενων αναγκών ιατρικής περίθαλψης και πρόσβασης σε στέγαση παρουσιάζεται κατωτέρω στην παρούσα ενότητα.

¹⁰³ Τα στοιχεία στην παράγραφο αυτή προέρχονται από τις στατιστικές EU-SILC.

¹⁰⁴ Το ποσοστό μειονεκτημάτων στέγασης είναι μέτρο έλλειψης ανέσεων στην κατοικία και υπολογίζεται με αναφορά στα νοικοκυριά που αντιμετωπίζουν τουλάχιστον ένα από τα ακόλουθα προβλήματα: i) διαρροή στέγης, ii) έλλειψη μπανιέρας ή ντους στην κατοικία, iii) έλλειψη αποχωρητηρίου μέσα στο σπίτι, iv) κατοικία η οποία θεωρείται πολύ σκοτεινή.

Το ποσοστό του διαθέσιμου εισοδήματος του νοικοκυριού που διατίθεται σε δαπάνες σχετικές με τη στέγαση παραμένει σημαντικό σε αρκετά κράτη μέλη. Όταν λαμβάνεται υπόψη το κόστος στέγασης, 156 εκατομμύρια άτομα αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας σε σύγκριση με 85 εκατομμύρια άτομα προτού ληφθεί υπόψη το κόστος στέγασης. Η κατάσταση αυτή είναι ιδιαίτερα δύσκολη για τα νοικοκυριά με χαμηλότερα εισοδήματα. Το 2017 το 10,2 % των νοικοκυριών στην ΕΕ δαπάνησαν άνω του 40 % του διαθέσιμου εισοδήματός τους σε έξοδα στέγασης, αλλά το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 37,8 % όταν λαμβάνονται υπόψη νοικοκυριά που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας. Παρά τη μικρή βελτίωση σε σύγκριση με τα προηγούμενα έτη, η υπερβολική επιβάρυνση με δαπάνες στέγασης παραμένει υψηλότερη στην Ελλάδα, με ποσοστό 39,6 % το 2017. Η Βουλγαρία, η Δανία και η Γερμανία είναι, μετά την Ελλάδα, τα κράτη μέλη με τα υψηλότερα ποσοστά πληθυσμού που αντιμετωπίζει υπερβολική επιβάρυνση με δαπάνες στέγασης (άνω του 15 % του πληθυσμού σε κάθε χώρα). Η συνέπεια είναι ιδιαίτερα αξιοσημείωτη στη Δανία και τη Γερμανία, όπου το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας είναι κατώτερο του μέσου όρου της ΕΕ προτού ληφθεί υπόψη το κόστος στέγασης, αλλά ανώτερο του μέσου όρου της ΕΕ όταν λαμβάνεται υπόψη το κόστος στέγασης. Αντιθέτως, στην Εσθονία, την Ιρλανδία, τη Φινλανδία, την Κύπρο και τη Μάλτα κάτω του 5 % του πληθυσμού ζει σε νοικοκυριά που αντιμετωπίζουν υπερβολική επιβάρυνση με δαπάνες στέγασης. Στις περισσότερες χώρες, οι μισθωτές που μισθώνουν την κατοικία τους στην τιμή της αγοράς επιβαρύνονται σημαντικά περισσότερο με σχετικά με τη στέγαση έξοδα από ό,τι οι ιδιοκτήτες με ενυπόθηκο ή άλλο δάνειο (ο μέσος όρος της ΕΕ ανέρχεται σε 25,1 % για τους μισθωτές που καταβάλλουν μίσθωμα αγοράς σε σύγκριση με περίπου 5 % για τους ιδιοκτήτες).

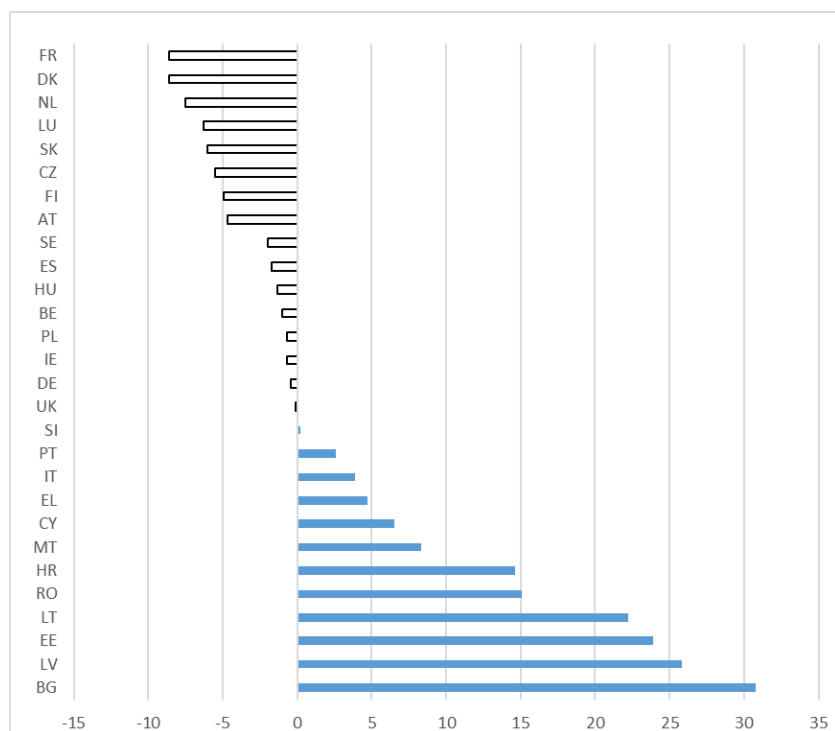
Η αύξηση των μισθωμάτων αποτελεί αυξανόμενη επιβάρυνση για τους φτωχούς σε ορισμένα κράτη μέλη. Το 2016 σε 7 χώρες (Ιρλανδία, Εσθονία, Λιθουανία, Σλοβενία, Ουγγαρία, Αυστρία και Πολωνία) τα μισθώματα υπολογισμένα σε πραγματικούς όρους αυξήθηκαν κατά περισσότερο από 5 % από το 2015. Τα υψηλά μισθώματα μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού, ιδίως σε χώρες όπως η Σλοβενία, η Ιρλανδία, η Αυστρία και η Λιθουανία, όπου ο κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι μισθωτές είναι σημαντικά υψηλότερος από εκείνον που αντιμετωπίζουν όσοι είναι ιδιοκτήτες των κατοικιών τους. Τα εθνικά στοιχεία ενδέχεται επίσης να αποκρύπτουν προκλήσεις στο επίπεδο συγκεκριμένων πόλεων.

Η πρόσφατη άνοδος του φαινομένου έλλειψης στέγης υποδεικνύει ότι η κατάσταση δεν βελτιώνεται. Οι εκτιμήσεις του αριθμού των αστέγων δεν είναι συγκρίσιμες από χώρα σε χώρα, λόγω της έλλειψης επίσημων πηγών και λόγω της χρήσης διαφορετικών μεθοδολογιών για τη μέτρηση των αστέγων. Τα διαθέσιμα στοιχεία παρέχουν μόνο τη δυνατότητα παρακολούθησης της εξέλιξης του ζητήματος με την πάροδο του χρόνου (χρησιμοποιώντας, στις περισσότερες περιπτώσεις, το 2017 ή το 2016 ως το πλέον πρόσφατο έτος). Ωστόσο υποδηλώνουν ότι η έλλειψη στέγης αυξήθηκε πρόσφατα και στα 25 καλυπτόμενα κράτη μέλη, με εξαίρεση τη Φινλανδία στην οποία η κατάσταση βελτιώθηκε¹⁰⁵.

Τα συνταξιοδοτικά εισοδήματα παρέχουν στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας σχετική προστασία κατά του κινδύνου φτώχειας. Σε επίπεδο ΕΕ, το ποσοστό των ατόμων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας (AROP) είναι για τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας κατώτερο από εκείνο για τα οικονομικά ενεργά άτομα (14,6 % σε σύγκριση με 16,7 % το 2017). Κατά τα τελευταία δέκα έτη, η σχέση αυτή αντιστράφηκε σε σύγκριση με την προ της κρίσης περίοδο και τούτο εξηγείται εν μέρει από το γεγονός ότι η κρίση μείωσε τα επίπεδα του μέσου πραγματικού διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, ιδίως στα οικονομικά ενεργά άτομα σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές χώρες, ενώ οι συντάξεις επέδειξαν μεγαλύτερη ανθεκτικότητα. Ωστόσο, η σοβαρή υλική στέρηση μειώθηκε επίσης στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας (από 7,4 % το 2008 σε 6,3 % το 2017), και τούτο υποδεικνύει ότι η συνολική μείωση της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού δεν ήταν απλώς σχετικό αποτέλεσμα.

¹⁰⁵ Στοιχεία της FEANTSA, της ομοσπονδίας εθνικών οργανώσεων της κοινωνίας των πολιτών που ασχολούνται με τους αστέγους στην Ευρώπη. Βλ. FEANTSA (2018), Third overview of housing exclusion in Europe.

Διάγραμμα 66: Ποσοστό του πληθυσμού ηλικίας 65 ετών και άνω που αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ, 2017



Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Σημειώσεις: τυποποιημένα δεδομένα (EE-28=0). Τα στοιχεία για την Ιρλανδία και το Ηνωμένο Βασίλειο αφορούν το 2016.

Ο κίνδυνος φτώχειας και ο κίνδυνος κοινωνικού αποκλεισμού στα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας μειώνεται σταθερά στα περισσότερα κράτη μέλη. Συνολικά, τα άτομα ηλικίας 65 και άνω που αντιμετώπιζαν κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού το 2017 ήταν περίπου 1,7 εκατομμύρια λιγότερα σε σύγκριση με τα προ της κρίσης επίπεδα (2008). Η βελτίωση του βασικού δείκτη αποκρύπτει έντονες διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, με σημαντικές μειώσεις του κινδύνου φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού για τους ηλικιωμένους στην Κύπρο (-24,7 εκατοστιαίες μονάδες από το 2008), στη Βουλγαρία (-16,6 εκατοστιαίες μονάδες), στη Ρουμανία (-16,2 εκατοστιαίες μονάδες) και στη Λετονία (-14,9 εκατοστιαίες μονάδες), ενώ αυξήσεις καταγράφηκαν στο Λουξεμβούργο (+6,4 εκατοστιαίες μονάδες) και στη Γερμανία (+2,2 εκατοστιαίες μονάδες).

Ωστόσο, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η κατάσταση των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας, καθώς μία στις πέντε γυναίκες ηλικίας 65 ετών και άνω αντιμετωπίζει κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού στην ΕΕ. Το 2017 ο δείκτης AROPE για τις γυναίκες κυμαινόταν από περίπου 10 % στη Δανία, στη Γαλλία και στις Κάτω Χώρες έως άνω του 50 % στη Βουλγαρία και άνω του 40 % στα κράτη της Βαλτικής. Οι μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ των φύλων στο ποσοστό των AROPE παρατηρούνται στη Λιθουανία (19,9 εκατοστιαίες μονάδες), στην Εσθονία (19,7 εκατοστιαίες μονάδες) και ακολουθούν η Λετονία (16,6 εκατοστιαίες μονάδες) και η Βουλγαρία (16,2 εκατοστιαίες μονάδες). Οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας έχουν χαμηλότερα εισοδήματα από τους άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας: το 2016 ο λόγος διάμεσου εισοδήματος για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ήταν κατά 6 εκατοστιαίες μονάδες χαμηλότερος εκείνου των ανδρών στην ΕΕ σε σχέση με τα άτομα μικρότερης ηλικίας του ίδιου φύλου (90 % για τις γυναίκες και 96 % για τους άνδρες). Επομένως, όχι μόνο οι γυναίκες έχουν χαμηλότερα εισοδήματα κατά τη διάρκεια του επαγγελματικού βίου τους, αλλά έχουν επίσης χαμηλότερα εισοδήματα όταν συνταξιοδοτούνται, στοιχείο που συμβάλλει στις ανισότητες μεταξύ των φύλων στα εισοδήματα των ηλικιωμένων.

Κατά μέσο όρο στην ΕΕ τα άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω έχουν ελαφρώς χαμηλότερα εισοδήματα από εκείνα των ατόμων νεότερων ηλικιακών ομάδων. Το 2017 το διάμεσο διαθέσιμο εισόδημα των ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω αντιπροσώπευε το 92 % του εισοδήματος του νεότερου πληθυσμού. Το συνολικό σχετικό ποσοστό διάμεσου εισοδήματος ήταν κάτω του 75 % σε πέντε χώρες (Δανία, Μάλτα, Λιθουανία, Λετονία και Εσθονία) και κάτω του 80 % σε τέσσερις άλλες χώρες (Βέλγιο, Σουηδία, Κύπρος και Τσεχική Δημοκρατία). Αντιθέτως, οι άνδρες μεγαλύτερης ηλικίας σε εννέα κράτη μέλη (Λουξεμβούργο, Ελλάδα, Γαλλία, Ισπανία, Ουγγαρία, Ιταλία, Αυστρία, Πολωνία και Ρουμανία) και οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας σε δύο κράτη μέλη (Λουξεμβούργο και Ελλάδα) είχαν το 2017 υψηλότερο διάμεσο εισόδημα από εκείνο των ατόμων ηλικίας κάτω των 65 ετών.

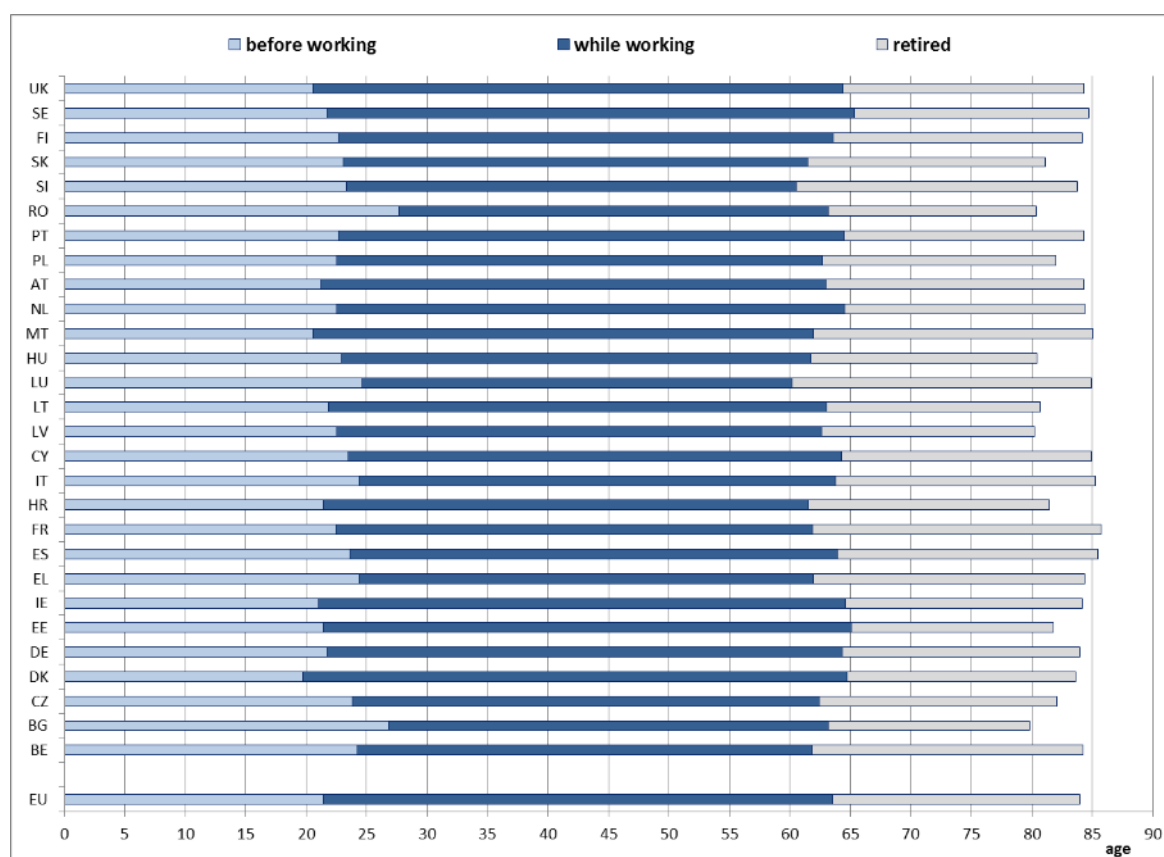
Ενώ, κατά μέσο όρο, οι συντάξεις αντιπροσωπεύουν περισσότερο από το ήμισυ του εισοδήματος από την εργασία στα τελευταία έτη του επαγγελματικού βίου, η ικανότητα των συντάξεων να αναπληρώσουν το εισόδημα διαφέρει σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Το 2017 το συνολικό ποσοστό αναπλήρωσης¹⁰⁶ ήταν κατά μέσο όρο 59 % στην ΕΕ με σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών. Το ποσοστό κυμαινόταν από άνω του 80 % στο Λουξεμβούργο έως κάτω του 40 % στην Ιρλανδία, τη Βουλγαρία και την Κροατία¹⁰⁷.

¹⁰⁶ Λόγος των διάμεσων ατομικών ακαθάριστων συντάξεων της ηλικιακής ομάδας 65-74 ετών προς τις διάμεσες ατομικές ακαθάριστες αποδοχές της ηλικιακής ομάδας 50-59 ετών.

¹⁰⁷ Τα στοιχεία για την Κροατία και την Ιρλανδία αφορούν το 2016.

Δεδομένης της αύξησης του προσδόκιμου ζωής, οι συντάξεις πρέπει να προσαρμοστούν· ο εργασιακός βίος ξεκινά αργότερα και η διάρκειά του αυξάνεται καθώς οι άνθρωποι ζουν συνολικά περισσότερο. Επιπλέον της μείωσης της εισοδηματικής φτώχειας και της αναπλήρωσης του εισοδήματος, η τρίτη σχετική διάσταση της επάρκειας των συντάξεων είναι η διάρκεια της συνταξιοδότησης. Παρότι με την ηλικία οι ανάγκες αυξάνονται, η αξία των συντάξεων διαβρώνεται στη διάρκεια της συνταξιοδότησης. Ο λόγος του χρόνου συνταξιοδότησης προς τον χρόνο εργασίας είναι επί του παρόντος κατά μέσο όρο 51 % στην ΕΕ. Το διάγραμμα 67 παρουσιάζει μια επισκόπηση του μέσου χρονικού διαστήματος ζωής πριν από την ανάληψη εργασιακών καθηκόντων, κατά την εργασία και μετά τη συνταξιοδότηση στα κράτη μέλη (με βάση εκτίμηση σχετικά με την έναρξη απασχόλησης / εισόδου στην αγορά εργασίας, εκτίμηση της μέσης ηλικίας εξόδου από την αγορά εργασίας και προσδόκιμο ζωής στην ηλικία των 60).

Διάγραμμα 67: Χρονικό διάστημα της ζωής που δαπανάται σε διαφορετικές καταστάσεις δραστηριότητας, 2017



Πηγή: Έκθεση του 2018 για τη δημογραφική γήρανση, όσον αφορά τις ηλικίες ένταξης στην αγορά εργασίας και αποχώρησης από αυτήν· προβολές της Eurostat σχετικά με το προσδόκιμο ζωής.
Σημείωση: «Κατά την εργασία» σημαίνει μεταξύ της ηλικίας ένταξης στην αγορά εργασίας και της ηλικίας αποχώρησης από αυτή.

Οι απασχολούμενοι σε άτυπες μορφές εργασίας ή οι αυτοαπασχολούμενοι συχνά αντιμετωπίζουν λιγότερο ευνοϊκές συνθήκες πρόσβασης σε συνταξιοδοτικά δικαιώματα και θεμελίωσής τους σε σύγκριση με τους απασχολούμενους με συμβάσεις αορίστου χρόνου και πλήρους απασχόλησης. Τα στοιχεία της έρευνας SHARE¹⁰⁸ καθιστούν εφικτή τη μέτρηση του αντίκτυπου της αυτοαπασχόλησης στα συνταξιοδοτικά εισοδήματα και στο επίπεδο διαβίωσης μέσω της σύγκρισης της κατάστασης συνταξιούχων αυτοαπασχολούμενων¹⁰⁹ και συνταξιούχων μισθωτών στα περισσότερα κράτη μέλη¹¹⁰. Οι συνταξιούχοι αυτοαπασχολούμενοι αναφέρουν χαμηλότερα εισοδήματα από εκείνα των συνταξιούχων μισθωτών σε όλες σχεδόν τις καλυπτόμενες χώρες. Οι μεγαλύτερες διαφορές εισοδήματος παρατηρούνται στο Λουξεμβούργο, στη Δανία και στη Γαλλία, και σε εννέα χώρες η διαφορά υπερβαίνει το 20 % (Pension Adequacy Report, σ.67). Μόνο στην Ουγγαρία και την Εσθονία έχουν οι συνταξιούχοι αυτοαπασχολούμενοι ελαφρώς υψηλότερα εισοδήματα από εκείνα των συνταξιούχων μισθωτών (βλ. διάγραμμα 68 κατωτέρω). Η διαφορά εισοδήματος, σε συνδυασμό με μεγαλύτερη εισοδηματική ανισότητα,¹¹¹ οδηγεί σε σημαντικά υψηλότερα επίπεδα κινδύνου φτώχειας για τους συνταξιούχους αυτοαπασχολούμενους (Pension Adequacy Report, σ.68), περίπου διπλάσια εκείνων για τους συνταξιούχους μισθωτούς κατά μέσο όρο. Οι συνταξιούχοι αυτοαπασχολούμενοι έχουν χαμηλότερες συντάξεις από εκείνες των συνταξιούχων μισθωτών σε όλες τις καλυπτόμενες χώρες.

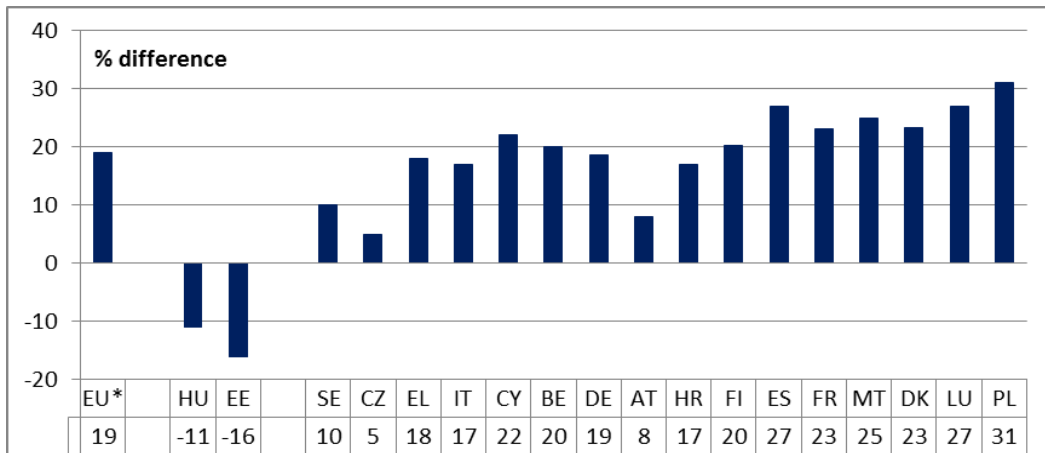
¹⁰⁸ Στατιστική Έρευνα για την Υγεία, τη Γήρανση και τη Συνταξιοδότηση στην Ευρώπη. Πηγή δεδομένων: SHARE κύμα 7, 2017.

¹⁰⁹ Για τους σκοπούς της σύγκρισης αυτής, ως «συνταξιούχοι αυτοαπασχολούμενοι» νοούνται συνταξιούχοι που υπήρξαν αυτοαπασχολούμενοι κατά το 50 % τουλάχιστον του επαγγελματικού βίου τους.

¹¹⁰ Η Στατιστική Έρευνα για την Υγεία, τη Γήρανση και τη Συνταξιοδότηση στην Ευρώπη (SHARE) είναι μια πολυεπιστημονική και διεθνική βάση δειγμάτων μικροδεδομένων σχετικά με την υγεία, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και τα κοινωνικά και οικογενειακά δίκτυα άνω των 120 000 ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω (περισσότερες από 297 000 συνεντεύξεις). Η SHARE καλύπτει 27 ευρωπαϊκές χώρες. Το κύμα 7 της έρευνας SHARE δεν περιλάμβανε την Ιρλανδία, τις Κάτω Χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο. Σε ορισμένα κράτη μέλη, τα μεγέθη των δειγμάτων δεν παρέχουν δυνατότητα σύγκρισης.

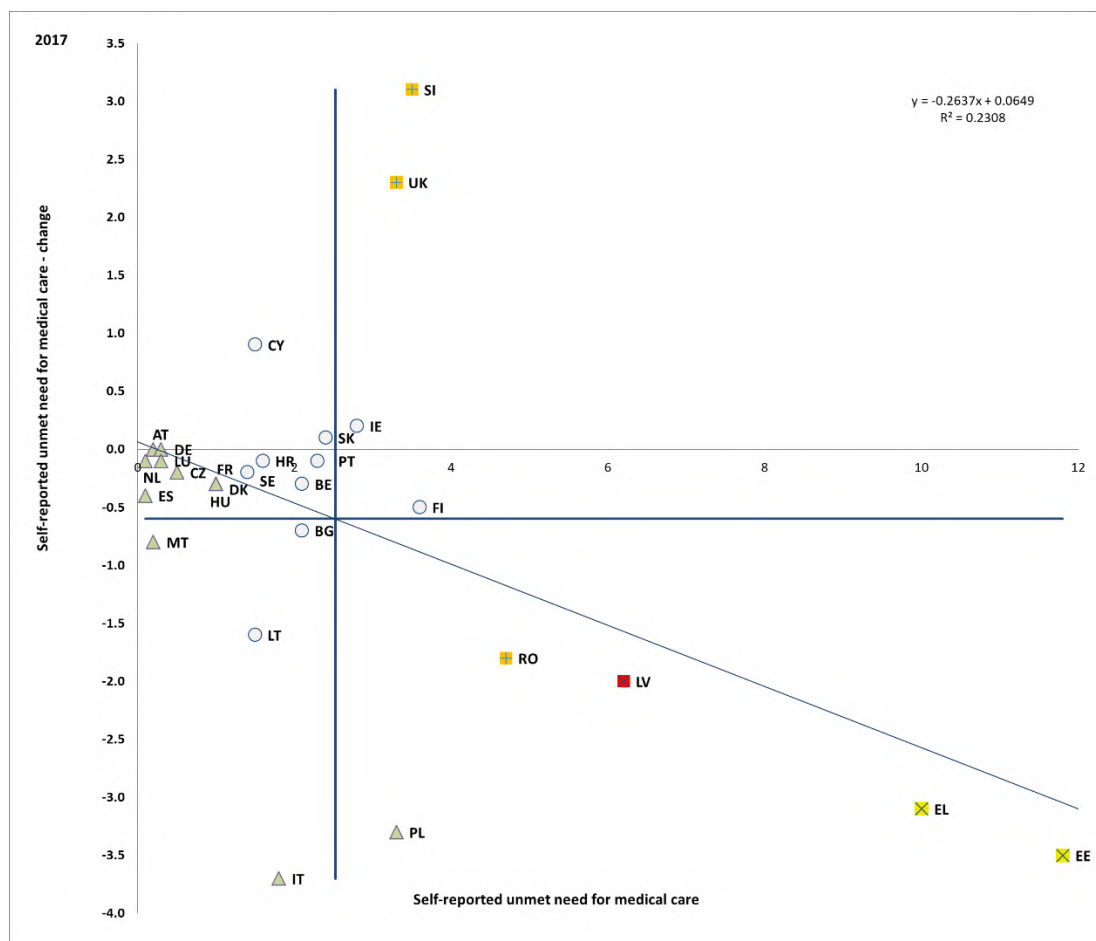
¹¹¹ Ο λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος είναι κατά ένα τρίτο υψηλότερος στους συνταξιούχους αυτοαπασχολούμενους από ό,τι στους συνταξιούχους μισθωτούς.

Διάγραμμα 68: Σχετική διαφορά του διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος μεταξύ συνταξιούχων μισθωτών και συνταξιούχων αυτοαπασχολούμενων, 2017, %



Πηγή: SHARE. Σημειώσεις: EE* δεν περιλαμβάνει IP, KX και HB. Τα μεγέθη των δειγμάτων στις ΒΛ, ΛΕ, ΛΙ, ΠΡ, ΡΜ, ΣΝ και ΣΔ δεν παρέχουν δυνατότητα διάκρισης μεταξύ συνταξιούχων.

Διάγραμμα 69: Ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα (πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων)



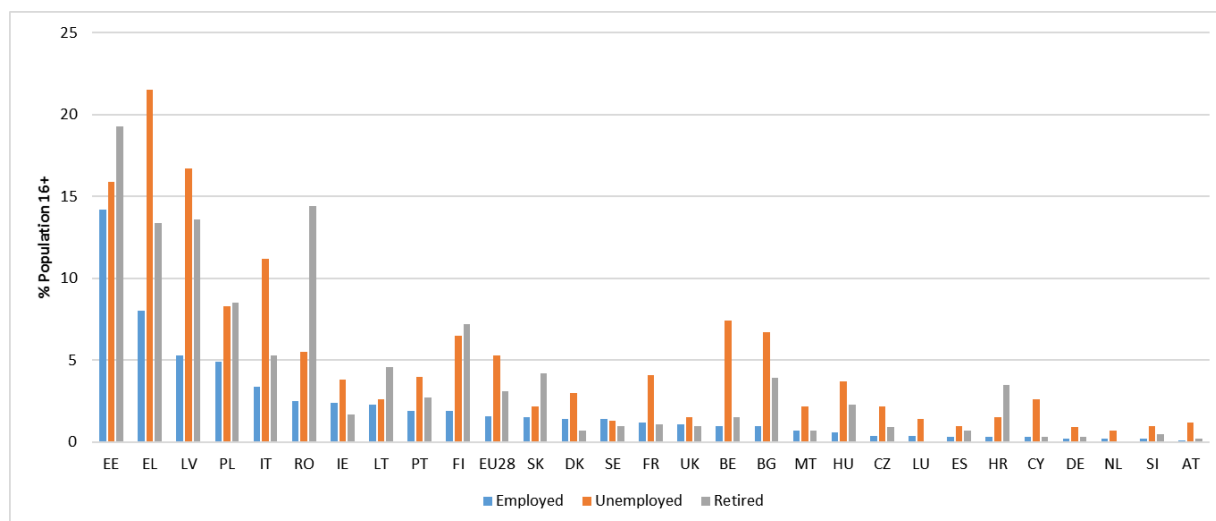
Πηγή: Eurostat, EE-SILC. Περίοδος: επίπεδα 2017 και ετήσιες μεταβολές σε σχέση με το 2016.
Σημείωση: το σημείο τομής των αξόνων είναι ο μη σταθμισμένος μέσος όρος της ΕΕ. Το υπόμνημα παρουσιάζεται στο παράρτημα.

Υπάρχουν ενδείξεις σύγκλισης στο ποσοστό των ατόμων που αναφέρουν μη καλυπτόμενες, κατά την αντίληψή τους, ανάγκες ιατρικής περίθαλψης¹¹². Παρατηρείται αναστροφή της προηγούμενης τάσης, καθώς προκύπτει αδύναμη αρνητική συσχέτιση μεταξύ του επιπέδου και των μεταβολών των μη καλυπτόμενων αναγκών ιατρικής περίθαλψης, με τις χώρες στις οποίες οι μη καλυπτόμενες ανάγκες είναι υψηλότερες να εμφανίζουν την πιο θετική τάση (βλ. διάγραμμα 69). Σε ορισμένα κράτη μέλη, το κόστος και ο χρόνος αναμονής παραμένουν σημαντικά εμπόδια στην πρόσβαση στην υγειονομική περίθαλψη. Ωστόσο, το ποσοστό του πληθυσμού της ΕΕ με ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα, λόγω υπερβολικά υψηλού κόστους, χρόνου αναμονής ή μεγάλης απόστασης μετακίνησης, μειώθηκε κατά μέσο όρο το 2017 στο 1,6%. Το ποσοστό των επηρεαζόμενων ατόμων εξακολουθούσε να υπερβαίνει το 5 % στην Εσθονία και στην Ελλάδα (άνω του 10 %) και στη Λετονία. Αυξήσεις το 2017 καταγράφηκαν στη Σλοβενία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Κύπρο, την Ιρλανδία και τη Σλοβακία.

Το καθεστώς δραστηριότητας ενδέχεται επίσης να διαδραματίζει σημαντικό ρόλο για την επεξήγηση της προβληματικής πρόσβασης σε ιατρική περίθαλψη σε ορισμένες χώρες. Παρότι οι περισσότερες χώρες δεν εμφανίζουν σημαντικές διαφορές ανάλογα με το καθεστώς δραστηριότητας, σε ορισμένες από αυτές οι άνεργοι (και σε μικρότερο βαθμό οι συνταξιούχοι) ενδέχεται να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβαση σε υγειονομική περίθαλψη (βλ. διάγραμμα 70). Ακόμη και σε χώρες στις οποίες το ποσοστό μη καλυπτόμενων αναγκών στο σύνολο του πληθυσμού είναι κατώτερο του μέσου όρου της ΕΕ, τα στοιχεία υποδηλώνουν ότι οι άνεργοι ενδέχεται να αντιμετωπίζουν δυσκολίες όσον αφορά την πρόσβαση σε ιατρική περίθαλψη (π.χ. Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ουγγαρία).

¹¹² Η ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα, συνίσταται στη σχετική αξιολόγηση, από τον ίδιο τον ενδιαφερόμενο, του κατά πόσο χρειαζόταν εξέταση ή θεραπεία για συγκεκριμένο είδος υγειονομικής περίθαλψης, αλλά δεν την έλαβε ή δεν την ζήτησε, για τους εξής τρεις λόγους: «Οικονομικοί λόγοι», «Λίστα αναμονής» και «Πολύ μακρινή απόσταση». Ως ιατρική φροντίδα νοούνται οι ατομικές υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης (ιατρική εξέταση ή αγωγή εξαιρουμένης της οδοντιατρικής φροντίδας) που παρέχονται από ιατρούς ή ισοδύναμα επαγγέλματα σύμφωνα με τα εθνικά συστήματα υγείας ή υπό την άμεση επίβλεψή τους (ορισμός Eurostat). Τα προβλήματα που αναφέρονται όσον αφορά την πρόσβαση στην περίθαλψη σε περίπτωση ασθένειας μπορεί να υποδηλώνουν εμπόδια στην περίθαλψη.

Διάγραμμα 70:ανάγκη για ιατρικές εξετάσεις που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα, ανάλογα με το καθεστώς δραστηριότητας (2016)



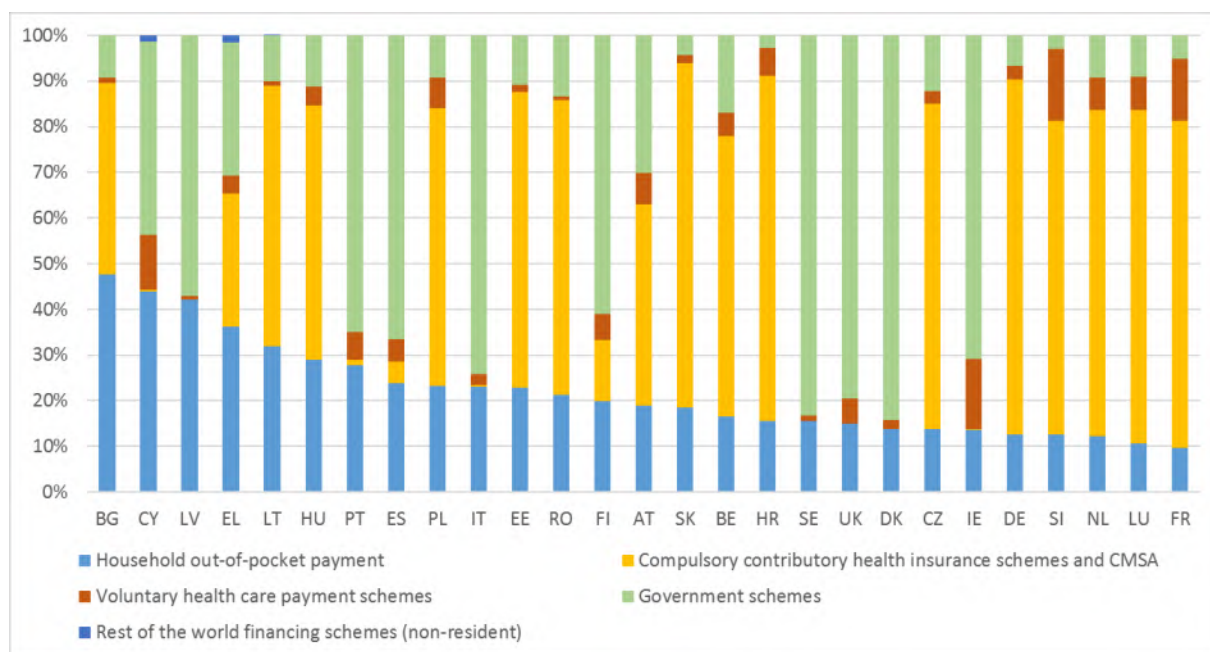
Πηγή: Eurostat [hlth_silc_13].

Τα έτη υγιούς ζωής (στην ηλικία των 65 ετών) αυξήθηκαν περαιτέρω στην ΕΕ – για τους άνδρες σε 9,8 έτη και για τις γυναίκες σε 10,1 έτη. Ο υψηλότερος αριθμός ετών υγιούς ζωής στην ηλικία των 65 ετών μπορεί να αναμένεται στη Σουηδία, τη Μάλτα και την Ιρλανδία (περίπου 12 έτη για αμφότερα τα φύλα), ενώ το προσδόκιμο υγιούς ζωής είναι ιδιαίτερα χαμηλό στη Λετονία, τη Σλοβακία και την Κροατία (περίπου 5 έτη).

Η υγειονομική περίθαλψη χρηματοδοτείται μέσω διαφορετικών συστημάτων, ενώ η σχετική σημασία κάθε συστήματος διαφέρει μεταξύ των κρατών μελών. Το 2016 οι ιδιωτικές πληρωμές¹¹³, δηλαδή οι δαπάνες των νοικοκυριών για την υγεία (συμπεριλαμβανομένων των ιατρικών προϊόντων) που δεν καλύφθηκαν από κανένα σύστημα ή δεν καταβλήθηκαν με επιμερισμό του κόστους με οργανωμένο σύστημα, υπολογιζόμενες ως ποσοστό των τρεχουσών δαπανών για την υγεία, υπερβαίνουν το 30 % στη Βουλγαρία, την Ελλάδα, την Κύπρο, τη Λετονία και τη Λιθουανία (διάγραμμα 71).

¹¹³ Ως ιδιωτικές δαπάνες νοούνται οι απευθείας πληρωμές για αγαθά και υπηρεσίες από το πρωτογενές εισόδημα ή τις αποταμιεύσεις των νοικοκυριών, που πραγματοποιούνται από τον χρήστη κατά τον χρόνο αγοράς των αγαθών ή χρήσης των υπηρεσιών χωρίς αποζημίωση ή επιμερισμό του κόστους με οργανωμένο σύστημα.

Διάγραμμα 71: Δαπάνες υγειονομικής περίθαλψης ανά πηγή χρηματοδότησης, 2016



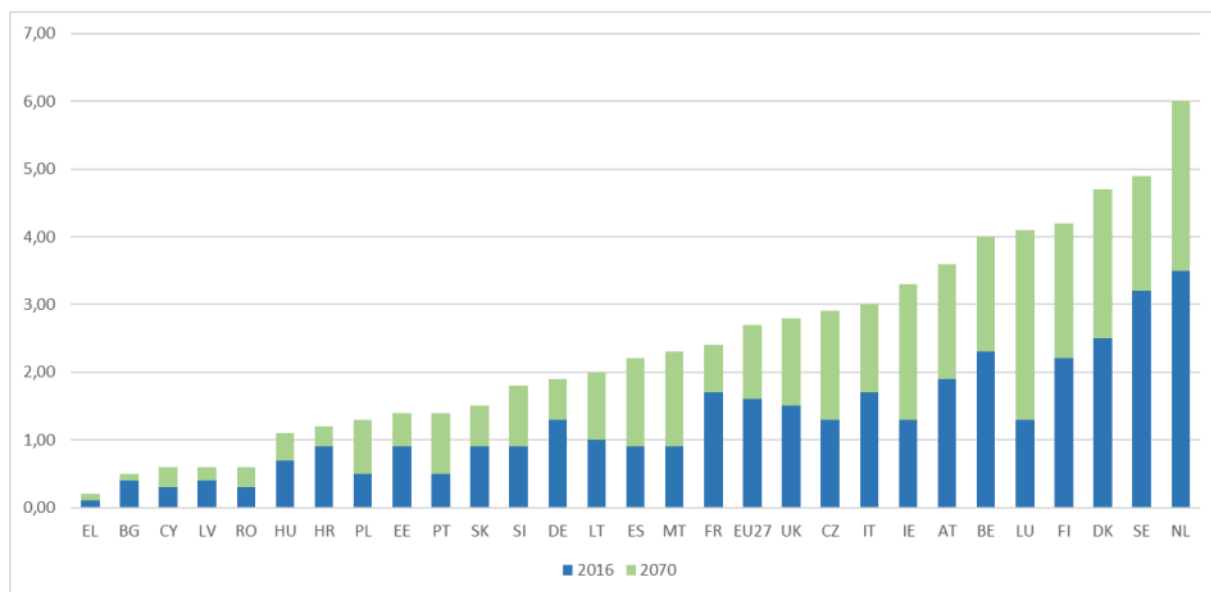
Πηγή: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Σημειώσεις: τα στοιχεία συλλέγονται σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ) 2015/359 της Επιτροπής όσον αφορά τις στατιστικές για τις δαπάνες και τη χρηματοδότηση της υγειονομικής περίθαλψης (εγχειρίδιο του συστήματος λογαριασμών υγείας 2011).

Η ανάγκη για μακροχρόνια φροντίδα αυξάνεται καθώς ο πληθυσμός της ΕΕ γηράσκει. Στο διάστημα των επόμενων έξι δεκαετιών (έως το 2070), ο αριθμός των Ευρωπαίων ηλικίας 80 ετών και άνω αναμένεται να διπλασιαστεί και ο δείκτης εξάρτησης ηλικιωμένων (άτομα ηλικίας 65 ετών και άνω σε σχέση με άτομα ηλικίας 15-64 ετών) προβλέπεται να αυξηθεί αλματωδώς από 29,6 % το 2016 σε 51,2 % το 2070¹¹⁴ (η ΕΕ θα περάσει από 3,3 σε 2 μόνο οικονομικά ενεργά άτομα για κάθε άτομο ηλικίας 65 ετών και άνω). Ο κίνδυνος εξάρτησης είναι υψηλότερος σε μεγαλύτερη ηλικία, όταν τα άτομα τείνουν να είναι πιο αδύναμα (60 % των ατόμων ηλικίας 75-84 ετών και 70 % των ατόμων ηλικίας 85 ετών και άνω αναφέρουν αναπηρία).

Προβλέπεται σημαντική αύξηση των αναγκών για μακροχρόνια φροντίδα. Η μακροχρόνια φροντίδα είναι η ταχύτερα αυξανόμενη κατηγορία κοινωνικών δαπανών σε σύγκριση με την υγεία και τις συντάξεις. Οι δημόσιες δαπάνες της ΕΕ για μακροχρόνια φροντίδα προβλέπεται ότι θα αυξηθούν από 1,6 % σε 2,7 % του ΑΕΠ στο διάστημα μεταξύ 2016 και 2070, με έντονες αποκλίσεις εντός της ΕΕ (βλ. διάγραμμα 72).

¹¹⁴ Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ageing Report 2018.

Διάγραμμα 72: Πρόβλεψη δημόσιων δαπανών για μακροχρόνια φροντίδα ως % του ΑΕΠ, το 2016 και το 2070



Πηγή: βασισμένη σε στοιχεία της έκθεσης για τη δημογραφική γήρανση του 2018. Σημείωση: Σενάριο αναφοράς AWG

Η βιωσιμότητα της μακροχρόνιας φροντίδας θα αποτελέσει επίσης πρόκληση για τα κράτη μέλη τα οποία στηρίζονται επί του παρόντος σε μεγάλο βαθμό στην άτυπη παροχή φροντίδας.

Ο αριθμός των άτυπων φροντιστών συρρικνώνεται λόγω των μεταβαλλόμενων οικογενειακών μοντέλων (λιγότερα παιδιά, μέλη της οικογένειας που ζουν σε μεγαλύτερες αποστάσεις το ένα από το άλλο), καθώς και της αύξησης της γυναικείας απασχόλησης και της αύξησης του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης. Η παροχή άτυπης φροντίδας συνεπάγεται επίσης σημαντικό κόστος για την οικονομία, καθώς οι άτυποι φροντιστές μειώνουν τις ώρες εργασίας τους ή εγκαταλείπουν την επίσημη απασχόληση και, επομένως, πληρώνουν ελάχιστους ή μηδενικούς φόρους και εισφορές. Προκλήσεις υπάρχουν επίσης όσον αφορά την πρόσληψη και τη διατήρηση φροντιστών. Ο τομέας αυτός επηρεάζεται από την επικράτηση της μερικής απασχόλησης και των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, με αποτέλεσμα να μειώνεται η ελκυστικότητά του.

3.4.2. Διαμόρφωση πολιτικής

Στόχος των μεταρρυθμίσεων σε αρκετά κράτη μέλη είναι η ενίσχυση της προσέγγισης ενεργητικής ένταξης. Ορισμένα κράτη μέλη ενισχύουν την ολοκληρωμένη παροχή υπηρεσιών (όπως υπηρεσίες κοινωνικής πρόνοιας, υπηρεσίες απασχόλησης και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες), ιδίως εφαρμόζοντας προσωποκεντρική προσέγγιση με στόχο την αντιμετώπιση πολύπλοκων αναγκών των πιο ευάλωτων ατόμων. Στη Βουλγαρία, η υλοποίηση των κέντρων απασχόλησης και κοινωνικής πρόνοιας τα οποία παρέχουν ολοκληρωμένες και κινητές υπηρεσίες¹¹⁵ βρίσκεται σε εξέλιξη. Έως τον Φεβρουάριο του 2018, 73 τέτοια κέντρα, τα οποία συστάθηκαν με τη στήριξη του ΕΚΤ, ήταν σε λειτουργία. Από το 2018 τα κέντρα προσφέρουν συμφωνία ένταξης στην εργασία για τους μακροχρόνια ανέργους, η οποία συνδέει τους μακροχρόνια ανέργους με ειδικές υπηρεσίες απασχόλησης και τους παραπέμπει σε υπηρεσίες που παρέχουν άλλοι οργανισμοί. Στην Ιρλανδία, το *σχέδιο δράσης για άνεργα νοικοκυριά* επεκτείνει τις υπηρεσίες ενεργοποίησης σε άτομα τα οποία δεν εργάζονται, αλλά δεν εμπίπτουν στον ορισμό του ανέργου στο πλαίσιο των παραδοσιακών μέτρων. Το σχέδιο επικεντρώνεται ειδικότερα στη βελτίωση των ποσοστών απασχόλησης νοικοκυριών με παιδιά – τόσο της παραδοσιακής «πυρηνικής» οικογένειας όσο και της μονογονεϊκής οικογένειας και των ατόμων με αναπηρία. Στη Φινλανδία, τα κέντρα καθοδήγησης μίας στάσης για τους νέους («Ohjaamo»), τα οποία λειτούργησαν αρχικά με χρηματοδότηση από το ΕΚΤ, έχουν πλέον καταστεί μόνιμο μέτρο και επεκτείνονται με δίκτυο ψυχολογικής υποστήριξης. Στην Ελλάδα, τα Κέντρα Κοινότητας, τα οποία λειτουργούν ως μηχανισμός μίας στάσης για τις κοινωνικές υπηρεσίες σε δημοτικό επίπεδο, άρχισαν να λειτουργούν το 2017 και τώρα καλύπτουν ολόκληρη τη χώρα. Τα Κέντρα στηρίζουν την υλοποίηση του σχεδίου για το κοινωνικό εισόδημα αλληλεγγύης (ΚΕΑ), συνδέοντας τους δικαιούχους με συμπληρωματικές κοινωνικές υπηρεσίες. Έως τον Φεβρουάριο του 2018, 203 από τα 240 προγραμματισμένα κέντρα ήταν σε λειτουργία. Επιπλέον, ολοένα και περισσότεροι δήμοι σε ολόκληρη την ΕΕ παρέχουν ολοκληρωμένες κοινωνικές υπηρεσίες οι οποίες επικεντρώνονται στις πολύπλοκες ανάγκες των ευάλωτων ομάδων (π.χ. ενιαία σημεία εισόδου στην Αθήνα ή υπηρεσίες προώθησης της υγείας στο Έσσεν). Οι ενέργειες αυτές έλαβαν στήριξη από το ΕΚΤ.

¹¹⁵ Κοινές ομάδες των υπηρεσιών κοινωνικής πρόνοιας και απασχόλησης παρέχουν συνολικές ολοκληρωμένες υπηρεσίες σε ανέργους σε απομακρυσμένες περιοχές στη Βουλγαρία.

Ο εκσυγχρονισμός και η βελτίωση της επάρκειας ορισμένων παροχών συνεχίζονται σε αρκετά κράτη μέλη, αν και σε ορισμένες περιπτώσεις υπήρξαν καθυστερήσεις. Στη Λιθουανία, το 2018 αυξήθηκε το υποστηριζόμενο από το κράτος εισόδημα, καθώς και τα οικογενειακά επιδόματα. Στη Βουλγαρία, αφού παρέμεινε αμετάβλητο επί 9 έτη, το ελάχιστο εισόδημα αυξήθηκε το 2018 κατά 15 %. Σε συνέχεια του πολυετούς σχεδίου για την καταπολέμηση της φτώχειας που θεσπίστηκε το 2013, στη Γαλλία το ελάχιστο εισόδημα (*Revenu de solidarité active – RSA socle*) αυξήθηκε κατά 1,6 % τον Σεπτέμβριο του 2017 και, ακολούθως, κατά 1 % τον Απρίλιο του 2018. Οι αυξήσεις αυτές ήταν οι τελευταίες μιας σειράς αυξήσεων που κατέστησαν εφικτή την αύξηση του ελάχιστου εισοδήματος σε σχέση με τον πληθωρισμό και συμπληρώνονται από ανανεωμένη έμφαση στην ενεργοποίηση των δικαιούχων (*«Garantie d'activité»*), στο πλαίσιο του προσφάτως ανακοινωθέντος σχεδίου κατά της φτώχειας. Ωστόσο, στη Ρουμανία, η προβλεπόμενη ενοποίηση των υφιστάμενων κοινωνικών παροχών αναβλήθηκε για τον Απρίλιο του 2019, ενώ στην Κροατία ο νέος νόμος περί κοινωνικής πρόνοιας δεν θα τεθεί σε εφαρμογή πριν από τον Δεκέμβριο του 2019. Το προγραμματισμένο σχέδιο της Λετονίας για τη βελτίωση του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος (που υποβλήθηκε τον Μάιο του 2018 και πρόκειται να τεθεί σε εφαρμογή το 2020) δεν έχει ακόμη εγκριθεί από την κυβέρνηση. Στο Λουξεμβούργο, ο νόμος για το εισόδημα κοινωνικής ένταξης (*Revenu d'inclusion sociale*) θα αντικαταστήσει το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα από τον Ιανουάριο του 2019. Αποσκοπεί στο να υλοποιήσει μια προσέγγιση κοινωνικής ένταξης, να θεσπίσει ένα συνεκτικό σύστημα σταθεροποίησης, κοινωνικής ενεργοποίησης και πολιτικών επαγγελματικής επανένταξης, να δράσει κατά της φτώχειας των παιδιών και των μονογονεϊκών οικογενειών και να απλουστεύσει τη διοικητική διαδικασία.

Η κάλυψη της κοινωνικής προστασίας αυξάνει σε αρκετά κράτη μέλη. Το Βέλγιο θέσπισε νόμο για την άρση των περιορισμών στην πρόσβαση σε συνταξιοδοτικά προγράμματα επιχειρήσεων για τους νέους και τους εργαζομένους με συμβάσεις βραχείας διάρκειας. Άλλες χώρες προτίθενται να θεσπίσουν ή θέσπισαν μέτρα υπέρ των αυτοαπασχολούμενων ή των ιδιοκτητών μικρών επιχειρήσεων. Στα μέτρα αυτά συγκαταλέγονται οι μειωμένες εισφορές κάτω από ένα ορισμένο κατώτατο όριο (Λετονία, Πολωνία), η κάλυψη ανεξάρτητων εργαζομένων από το σύστημα ανεργίας (Γαλλία) ή η δυνατότητα υπαγωγής ανεξάρτητων εργαζομένων σε ασφάλιση εργατικού ατυχήματος μέσω κοινωνικού χάρτη διαδικτυακών πλατφορμών (Γαλλία, βλ. επίσης ενότητα 3.3.2). Επιπλέον, η ισπανική κυβέρνηση θέσπισε υποχρεωτική κάλυψη ανεργίας, εργατικών και μη εργατικών ατυχημάτων και επαγγελματικών ασθενειών για τους αυτοαπασχολούμενους από το 2019.

Μέτρα με στόχο την αντιμετώπιση της εισοδηματικής ανισότητας και της φτώχειας των εργαζομένων αφορούν τόσο τον σχεδιασμό της φορολογίας όσο και την επάρκεια των παροχών. Επιπλέον του καθορισμού ελάχιστου μισθού, διάφορες πολιτικές για τη μείωση της ανισότητας σχετικές με το σύστημα φορολογικών ελαφρύνσεων μπορούν να συμβάλουν στη μείωση της φτώχειας των εργαζομένων. Στη Λιθουανία, τον Ιούνιο του 2018 εγκρίθηκε μεταρρύθμιση του καθεστώτος ενιαίου συντελεστή φορολογίας εισοδήματος, με την οποία θεσπίζεται προοδευτική δομή δύο κλιμάκων η οποία αναμένεται να συμβάλει στη μείωση της εισοδηματικής ανισότητας. Στη Λετονία, η θέσπιση προοδευτικού συντελεστή φορολογίας εισοδήματος φυσικών προσώπων συνοδεύεται από απαλλαγές από τον φόρο εισοδήματος φυσικών προσώπων και για τα εξαρτώμενα πρόσωπα. Η Τσεχική Δημοκρατία προετοιμάζει μεταρρύθμιση για τον εκσυγχρονισμό του συστήματος φορολογίας φυσικών προσώπων με ενίσχυση της προοδευτικότητας, ειδικότερα μέσω της προσθήκης νέου φορολογικού συντελεστή 23 % για τα υψηλότερα εισοδήματα, αλλά το χρονοδιάγραμμα της μεταρρύθμισης είναι ασαφές.

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν λάβει μέτρα που στοχεύουν συγκεκριμένα την παιδική φτώχεια. Στην Ισπανία, το 2018 ο εθνικός προϋπολογισμός διαθέτει 100 εκατ. EUR για την καταπολέμηση της σοβαρής φτώχειας με ιδιαίτερη έμφαση στις οικογένειες με παιδιά. Ο νόμος της Λιθουανίας περί παροχών για τα παιδιά θεσπίζει καθολικό σύστημα επιδομάτων παιδιών. Επιπλέον, οι οικογένειες χαμηλού εισοδήματος με ένα ή περισσότερα παιδιά και οι οικογένειες με τρία ή περισσότερα παιδιά θα λαμβάνουν ένα επιπρόσθετο ποσό ανεξαρτήτως του οικογενειακού εισοδήματος. Στη Λετονία θεσπίστηκε συμπλήρωμα του κρατικού επιδόματος για οικογένειες με δύο ή περισσότερα παιδιά. Η Ελλάδα θέσπισε μεταρρύθμιση του συστήματος επιδομάτων παιδιών, αντικαθιστώντας το προηγούμενο σύστημα δύο επιδομάτων (το «ενιαίο επίδομα στήριξης τέκνων» και το «επίδομα πολυτέκνων») με ενιαίο επίδομα παιδιού βασισμένο σε έλεγχο επάρκειας των πόρων. Στόχος της μεταρρύθμισης αυτής είναι η βελτίωση της στόχευσης και η αύξηση της ισότητας μεταξύ υποστηριζόμενων παιδιών. Το 2018 η Πολωνία εισήγαγε ένα νέο πρόγραμμα («Καλή αρχή») για την υποστήριξη οικογενειών με παιδιά σχολική ηλικίας. Κάθε χρόνο, κάθε παιδί που πηγαίνει στο σχολείο λαμβάνει εφάπαξ βοήθημα 300 PLN (περίπου 70 EUR), ανεξαρτήτως του οικογενειακού εισοδήματος.

Έχουν ληφθεί μέτρα κοινωνικής ένταξης για άτομα με αναπηρία με σκοπό τη συμπλήρωση των πολιτικών απασχόλησης και την πρόληψη των δυσχερειών που συνεπάγεται η φτώχεια.

Προκειμένου να βελτιωθεί η αποδοτικότητα και να διασφαλίζεται ότι τα άτομα λαμβάνουν τα επιδόματα τα οποία δικαιούνται, η Ισπανία υλοποίησε την καθολική κοινωνική κάρτα, η οποία, αφενός, παρέχει τη δυνατότητα συγκέντρωσης σε ένα σημείο των πληροφοριών σχετικά με όλα τα επιδόματα τα οποία λαμβάνει ένα άτομο και, αφετέρου, υποδεικνύει άλλα επιδόματα τα οποία το άτομο αυτό ενδέχεται να δικαιούται. Για το 2018, το επίδομα ανικανότητας προς εργασία για τα άτομα που δεν είναι σε θέση να εργαστούν ή των οποίων η ικανότητα είναι περιορισμένη αυξήθηκε στην Εσθονία. Το 2017 η Μάλτα υλοποίησε περαιτέρω μεταρρύθμιση των συντάξεων αναπηρίας, με την οποία θεσπίστηκε σύστημα πληρωμών τριών βαθμίδων στο πλαίσιο του οποίου τα άτομα που είναι ανίκανα προς εργασία λόγω αναπηρίας θα λαμβάνουν μηνιαίως σταθερά αυξανόμενα ποσά έως ότου η σύνταξή τους φθάσει το ισοδύναμο του ελάχιστου μισθού. Νόμος που θέσπισε η πολωνική κυβέρνηση το 2016 παρέχει επιδότηση 4 000 ζλότι (περίπου 940 EUR) στους γονείς παιδιού με σοβαρή αναπηρία κατά το πρώτο έτος ζωής του. Στην Πορτογαλία, το 2017 θεσπίστηκε το νέο μοντέλο στήριξης της ανεξάρτητης διαβίωσης (MAVI), χρηματοδοτούμενο μέσω του ΕΚΤ, βάσει του οποίου κάθε πρόσωπο με συντελεστή αναπηρίας τουλάχιστον 60 % δικαιούται 40 ώρες στήριξης εβδομαδιαίως από ειδικό πάροχο φροντίδας που το βοηθά στην προσωπική του φροντίδα, υγεία, διατροφή, μετακίνηση, ανώτερη εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, πολιτιστικές δραστηριότητες, αθλήματα, αναζήτηση εργασίας, συμμετοχή στην κοινωνία και σε δραστηριότητες σχετικές με την ιδιότητα του πολίτη. Επιπλέον, το 2017 η πορτογαλική κυβέρνηση συγκέντρωσε τρία επιδόματα αναπηρίας –το επίδομα αναπηρίας, την κοινωνική σύνταξη αναπηρίας και τη σύνταξη αναπηρίας– σε ένα επίδομα, το κοινωνικό επίδομα ένταξης. Η Ρουμανία αντικατέστησε τον δείκτη τιμών καταναλωτή με τον δείκτη κοινωνικής αναφοράς για τον υπολογισμό του επιδόματος αναπηρίας, με αποτέλεσμα την αύξηση του επιδόματος για τους ενήλικους με αναπηρία.

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν προβεί σε μεταρρυθμίσεις στον τομέα της πρόσβασης στη στέγαση. Η Δανία ενέκρινε σχέδιο δράσης για την καταπολέμηση της έλλειψης στέγης, το οποίο βασίζεται στην ενίσχυση των μέτρων πρόληψης και στη βελτίωση της καθοδήγησης για την έξοδο από την κατάσταση έλλειψης στέγης. Η Ελλάδα θεσπίσε νέο επίδομα στέγασης με έλεγχο επάρκειας των πόρων, το οποίο προορίζεται για οικογένειες χαμηλού εισοδήματος που ζουν σε μισθωμένη κατοικία και εκείνους που εξοφλούν ενυπόθηκο δάνειο. Η Ισπανία ενέκρινε εθνικό σχέδιο το οποίο περιλαμβάνει την παροχή βοήθειας σε οικογένειες χαμηλού εισοδήματος για την πληρωμή του μισθώματος και την αποφυγή της έξωσης, οικονομικής βοήθειας σε νέους που αγοράζουν σπίτια σε αραιοκατοικημένες περιοχές και βοήθειας σε ειδικές ευάλωτες ομάδες για την ανακαίνιση της κατοικίας τους. Η σουηδική κυβέρνηση διέθεσε πρόσθετα κεφάλαια για τη στήριξη μη κερδοσκοπικών οργανώσεων για την καταπολέμηση της έλλειψης στέγης στους νέους ενήλικους. Η Λιθουανία παρέχει κάποια οικονομική στήριξη σε νέες οικογένειες που αγοράζουν την πρώτη τους κατοικία σε ορισμένες περιφέρειες.

Η δυναμική των μεταρρυθμίσεων του συνταξιοδοτικού συστήματος μετατοπίζεται προς την αντιμετώπιση των προκλήσεων επάρκειας. Παρότι τα μέτρα για τη βελτίωση της οικονομικής βιωσιμότητας εξακολουθούν να κατέχουν υψηλή θέση στις προτεραιότητες πολλών κρατών μελών σχετικά με τις συντάξεις, η διαδικασία αυτή συνδυάζεται με μέτρα που επανακαθορίζουν το εύρος του μείγματος συνταξιοδοτικών παροχών για την ανταπόκριση σε ορισμένες βασικές προκλήσεις της αγοράς εργασίας και του συνταξιοδοτικού συστήματος: διασφάλιση της επάρκειας των συντάξεων, συνδυασμός εργασίας με συντάξεις και προσαρμογή συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε ειδικές κατηγορίες εργαζομένων.

Ορισμένα κράτη μέλη εξακολουθούν να δίνουν έμφαση στην εκ νέου εξισορρόπηση της διάρκειας της σύνταξης και του προσδόκιμου ζωής. Για παράδειγμα, η μεταρρύθμιση που πραγματοποιήθηκε στην Τσεχική Δημοκρατία το 2017 έθεσε ως ανώτατο όριο στην τρέχουσα αύξηση της ηλικίας συνταξιοδότησης τα 65 έτη· το όριο αυτό θα επιτευχθεί το 2030 και θα συνδεθεί με το προσδόκιμο ζωής στη συνέχεια, αν και θα απαιτηθεί περαιτέρω νομοθεσία για την ενεργοποίηση της σύνδεσης αυτής. Άλλες χώρες αυξάνουν τις απαιτήσεις διάρκειας του επαγγελματικού βίου. Στη Λιθουανία, για παράδειγμα, η διάρκεια της περιόδου εισφοράς θα αυξηθεί, σταδιακά, από 30 έτη το 2017 σε 35 έτη έως το 2027. Αντιθέτως, η Πολωνία επανέφερε χαμηλότερες διαφοροποιημένες ηλικίες συνταξιοδότησης για τους άνδρες και τις γυναίκες (65 και 60 έτη, αντίστοιχα) από τον Οκτώβριο του 2017. Το μέτρο αυτό προκάλεσε έντονη αύξηση της συνταξιοδότησης και οι νέες χορηγούμενες συντάξεις για τις γυναίκες είναι πολύ χαμηλότερες κατά μέσο όρο από εκείνες για τους άνδρες¹¹⁶.

¹¹⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή και Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας (2018). Έκθεση για την επάρκεια των συντάξεων του 2018: τρέχουσα και μελλοντική επάρκεια του εισοδήματος των ηλικιωμένων στην ΕΕ.

Περισσότερα μέτρα μεταρρύθμισης του συνταξιοδοτικού συστήματος στοχεύουν στη μείωση της φτώχειας (π.χ. ελάχιστες εγγυήσεις) και στη βελτίωση της διατήρησης του εισοδήματος (π.χ. ευνοϊκή τιμαριθμική αναπροσαρμογή, ενίσχυση του ρόλου των συμπληρωματικών συντάξεων). Η Λετονία, η Μάλτα και η Ρουμανία αύξησαν τα ελάχιστα αφορολόγητα ποσά, κάτι που αναμένεται να ωφελήσει τους αποδέκτες χαμηλότερων συντάξεων. Οι ελάχιστες συντάξεις αυξήθηκαν στη Βουλγαρία, την Πολωνία και τη Ρουμανία, όπου το 2017 χορηγήθηκε σημαντική αύξηση 30 %. Θεσπίστηκαν και άλλα μέτρα, όπως πρόσθετες εγγυήσεις για συνταξιούχους με μακρά επαγγελματική σταδιοδρομία· π.χ. το 2017 η Αυστρία αύξησε την ελάχιστη σύνταξη από 883 EUR σε 1 000 EUR μηνιαίως για άτομα με τουλάχιστον 30 έτη εισφορών¹¹⁷. Στην Ισπανία, τα ποσά των ελάχιστων συντάξεων αυξήθηκαν κατά 3 % το 2018.

Η βελτίωση της αποτελεσματικότητας της υγειονομικής περίθαλψης μέσω της βελτίωσης του συντονισμού και της αναγνώρισης ισχυρότερου ρόλου στην πρωτοβάθμια περίθαλψη είναι πλέον κατευθυντήρια αρχή σε αρκετά κράτη μέλη. Στην Εσθονία, τα τρέχοντα σχέδια για κέντρα υγείας και δίκτυα νοσοκομείων επιδιώκουν τη δημιουργία πολυεπιστημονικών ομάδων, τον επανακαθορισμό των ρόλων των οικογενειακών ιατρών έναντι των ειδικών και τη βελτίωση της κατάρτισης. Η Ιρλανδία αυξάνει τις κεφαλαιακές επενδύσεις, μεταξύ άλλων, με τη δημιουργία κέντρων πρωτοβάθμιας περίθαλψης σε ολόκληρη τη χώρα. Η Βουλγαρία και η Γαλλία παρουσίασαν το φθινόπωρο του 2018 προτάσεις θεμελιωδών μεταρρυθμίσεων για το σύστημα υγείας, συμπεριλαμβανομένης πιο αποδοτικής νοσοκομειακής περίθαλψης και πιο ολοκληρωμένης περίθαλψης. Στη Σλοβακία, συνεχίζονται οι προσπάθειες ενίσχυσης του αδύναμου ρόλου περιφρούρησης της πρόσβασης σε περίθαλψη των γενικών ιατρών και αποφυγής των περιττών παραπομπών σε ειδικούς ιατρούς. Στη Λετονία, η μετατροπή των ιατρικών πρωτοβάθμιας περίθαλψης σε μεγαλύτερα κέντρα υγείας με 3-6 οικογενειακούς ιατρούς, τουλάχιστον δύο νοσηλευτές και ενδεχομένως με την ένταξη ειδικών στην ομάδα συνεχίζεται, όπως και οι μεταρρυθμίσεις για τη μετατροπή των υπηρεσιών θεραπείας εσωτερικής διαμονής σε νοσοκομεία. Στην Κροατία, η λειτουργική ενοποίηση νοσοκομείων (η οποία βρίσκεται ακόμη σε πιλοτική φάση) και η βελτίωση της πρωτοβάθμιας περίθαλψης αναμένεται να βελτιώσουν την ποιότητα των υπηρεσιών, να συμβάλουν στην εξοικονόμηση πόρων και στην οικονομική σταθερότητα, καθώς και να αυξήσουν το επίπεδο ασφάλειας και ικανοποίησης των ασθενών. Στην Αυστρία, έως το 2021 θα ανοίξουν 75 κέντρα βασισμένα σε πολυεπαγγελματικές ομάδες.

¹¹⁷ Ο.π.

Λαμβάνονται μέτρα για τη βελτίωση της κατάρτισης και των συνθηκών εργασίας των εργαζομένων στον τομέα της υγείας. Στην Ιταλία, τα προσόντα γενικών ιατρών, ειδικών και νοσηλευτών συνδυάζονται για την παροχή περίθαλψης στην κοινότητα. Η Ουγγαρία και η Σουηδία δίνουν επίσης μεγάλη έμφαση στην αύξηση της προσφοράς δεξιοτήτων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης και στη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και των μισθών. Στη Ρουμανία, από την 1^η Μαρτίου 2018, οι ακαθάριστοι μισθοί ιατρών και νοσηλευτών αυξήθηκαν σημαντικά (κατά 70 %-172 %). Στη Λετονία, η κυβέρνηση σχεδιάζει σημαντικές (σχεδόν τριπλάσιες) αυξήσεις των μισθών των επαγγελματιών στον τομέα της υγείας έως το 2023. Στη Λετονία, την Πολωνία, την Πορτογαλία και τη Ρουμανία αναμένεται η θέσπιση μέτρων στήριξης που αποσκοπούν στην προσέλκυση ιατρών και νοσοκόμων για εργασία σε περιφερειακές ή αγροτικές περιοχές.

Ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης στην υγειονομική περίθαλψη περιλαμβάνουν τη μείωση των ιδιωτικών πληρωμών, ιδίως των από κοινού πληρωμών σε ορισμένα κράτη μέλη. Για παράδειγμα, η Κύπρος ενέκρινε το 2017 σημαντική μεταρρύθμιση με σκοπό, μεταξύ άλλων, την παροχή καθολικής πρόσβασης σε ιατροφαρμακευτική περίθαλψη έως το 2020. Στην Εσθονία, η πρόσθετη επιστροφή εξόδων για συνταγογραφούμενα φάρμακα διευρύνθηκε από το 2018. Στη Λιθουανία, το 2017 λήφθηκαν διάφορα μέτρα για τη μείωση των ιδιωτικών πληρωμών για φάρμακα και την αύξηση της διαφάνειας της πολιτικής για τα φάρμακα. Σε αυτά συγκαταλέγονταν η μείωση του ΦΠΑ ακριβών φαρμάκων και η επιβολή ανώτατων ορίων στις διαφορές μεταξύ των τιμών στις οποίες προσφέρονται τα φάρμακα στα φαρμακεία και των τιμών αναφοράς τους, η προώθηση των γενόσημων και η εύλογη χρήση φαρμάκων.

Ορισμένα κράτη μέλη στοχεύουν σε ολιστική προσέγγιση της μακροχρόνιας περίθαλψης. Η Βουλγαρία ενέκρινε σχέδιο δράσης για την υλοποίηση της εθνικής στρατηγικής μακροχρόνιας περίθαλψης, το οποίο περιλαμβάνει την ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για την παροχή και την ανάπτυξη ολοκληρωμένων κοινωνικών υπηρεσιών. Η Πολωνία σχεδίασε κοινωνική πολιτική για εξαρτώμενα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, η οποία βασίζεται σε ένα σύστημα στήριξης των άτυπων φροντιστών από δημόσιους φορείς και σε ένα δίκτυο κοινοτικών και θεσμικών υπηρεσιών. Η Γερμανία εισήγαγε το 2017 νέο ορισμό των αναγκών μακροχρόνιας φροντίδας, που λαμβάνει υπόψη γνωσιακές και ψυχολογικές ανεπάρκειες, και επένδυσε σε μέτρα για την ενίσχυση της μακροχρόνιας φροντίδας στο σπίτι, όπως η στήριξη στους φροντιστές, τοπικές δομές στήριξης και στην ανάπτυξη νέων μορφών στέγασης για τους αποδέκτες φροντίδας. Η Γερμανία ετοιμάζει επίσης ένα ολοκληρωμένο σχέδιο δράσης για τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας των επαγγελματιών μακροχρόνιας φροντίδας.

Για την αύξηση του αριθμού των φροντιστών, τα κράτη μέλη προτείνουν διάφορες επιλογές πολιτικής. Η Τσεχική Δημοκρατία θέσπισε ειδική άδεια (μετ' αποδοχών για μέγιστο διάστημα τριών μηνών) για άτυπους φροντιστές εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Η Εσθονία παρέχει τη δυνατότητα λήψης 5 επιπλέον ημερών άδειας μετ' αποδοχών, την οποία δικαιούνται οι εργαζόμενοι φροντιστές (συγγενείς, σύζυγοι, καταχωρισμένοι σύντροφοι ή φροντιστές) ανά ημερολογιακό έτος, για τη φροντίδα ενηλίκων με αναπηρίες. Στη Γερμανία, η εκπαίδευση και κατάρτιση των νοσηλευτών μεταρρυθμίζεται προκειμένου να θεσπιστεί κοινή κατάρτιση για τους νοσηλευτές στην υγειονομική περίθαλψη, στην παιδιατρική και στη μακροχρόνια φροντίδα και να μειωθεί η έλλειψη εργατικού δυναμικού. Από τον Ιανουάριο του 2019, η Ουγγαρία επέκτεινε τις παροχές για γονείς που φροντίζουν τέκνα τα οποία βασίζονται στη φροντίδα στο σπίτι.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

Παράρτημα 1. Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, επίπεδα

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

Πηγή: Eurostat.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EUnw και EAnw αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη.

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων).

Παράρτημα 1 (συνέχεια). Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, επίπεδα

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

Πηγή: Eurostat, ΟΟΣΑ.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EU_{hw} και EA_{hw} αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη. Το πραγματικό κατά κεφαλή ΑΔΕΝ (GDHI) υπολογίζεται με χρήση του εισοδήματος σε μη διορθωμένη μορφή (δηλ. χωρίς να συνεκτιμώνται οι κοινωνικές παροχές σε είδος) και χωρίς τη διόρθωση των μονάδων αγοραστικής δύναμης. Οι καθαρές αποδοχές εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης που ζουν μόνοι και οι οποίοι αμείβονται με τον μέσο μισθό πρέπει να λαμβάνονται και να ερμηνεύονται σε συνδυασμό με άλλους δείκτες, όπως το ποσοστό φτώχειας των εργαζομένων, τον λόγο μεταξύ του πέμπτου και του πρώτου δεκατημορίου της κατανομής των αμοιβών (D5/D1) και άλλους συναφείς δείκτες που περιλαμβάνονται στον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης/ δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας καθώς και τους δείκτες του κοινού πλαισίου αξιολόγησης. Για τον δείκτη αυτό χρησιμοποιούνται μέσοι όροι τριετίας για να εξομαλύνονται οι βραχυπρόθεσμες διακυμάνσεις.

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων).

Παράρτημα 1 (συνέχεια). Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, επίπεδα

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

Πηγή: Eurostat.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EUnw και EAnw αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη.

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων).

Παράρτημα 2. Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, μεταβολές και διαφορά σε σχέση με την ΕΕ

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

Πηγή: Eurostat.

* δείχνει τις στατιστικά σημαντικές αλλαγές.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EUnw και EAnw αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη. Στις 26 Οκτωβρίου 2018 δεν διατίθενται ακόμη εκτιμήσεις για τη στατιστική σημασία των μεταβολών των δεικτών που βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) και στις στατιστικές της ΕΕ για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (SILC).

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων).

Παράρτημα 2 (συνέχεια). Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, μεταβολές και διαφορά σε σχέση με την ΕΕ

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

Πηγή: Eurostat, ΟΟΣΑ.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EUnw και EAnw αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη. Το πραγματικό κατά κεφαλή ΑΔΕΝ (GDHI) υπολογίζεται με χρήση του εισοδήματος σε μη διορθωμένη μορφή (δηλ. χωρίς να συνεκτιμώνται οι κοινωνικές παροχές σε είδος) και χωρίς τη διόρθωση των μονάδων αγοραστικής δύναμης. Οι καθαρές αποδοχές εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης που ζουν μόνοι και οι οποίοι αμείβονται με τον μέσο μισθό πρέπει να λαμβάνονται και να ερμηνεύονται σε συνδυασμό με άλλους δείκτες, όπως το ποσοστό φτώχειας των εργαζομένων, τον λόγο μεταξύ του πέμπτου και του πρώτου δεκατημορίου της κατανομής των αμοιβών (D5/D1) και άλλους συναφείς δείκτες που περιλαμβάνονται στον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης/ δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας καθώς και τους δείκτες του κοινού πλαισίου αξιολόγησης. Για τον δείκτη αυτό, η διαφορά σε σχέση με τον μέσο όρο της ΕΕ εκφράζεται σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, ενώ οι μεταβολές εκφράζονται σε πραγματικούς όρους στο εθνικό νόμισμα· χρησιμοποιούνται μέσοι όροι τριετίας τόσο για τα επίπεδα όσο και για τις μεταβολές για να εξομαλυνθούν οι βραχυπρόθεσμες διακυμάνσεις. Στις 26 Οκτωβρίου 2018 δεν διατίθενται ακόμη εκτιμήσεις για τη στατιστική σημασία των μεταβολών των δεικτών που βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) και στις στατιστικές της ΕΕ για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (SILC).

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων).

Παράρτημα 2 (συνέχεια). Πρωταρχικοί δείκτες του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων, μεταβολές και διαφορά σε σχέση με την ΕΕ

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

Πηγή: Eurostat.

Σημείωση: Οι ενδείξεις EUnw και EAnw αναφέρονται στον μη σταθμισμένο μέσο όρο για την ΕΕ και την ευρωζώνη.

Ενδείξεις - b: διακοπή στη χρονολογική σειρά· e: εκτίμηση· p: προσωρινή· u: χαμηλή αξιοπιστία (μικρός αριθμός παρατηρήσεων). Στις 26 Οκτωβρίου 2018 δεν διατίθενται ακόμη εκτιμήσεις για τη στατιστική σημασία των μεταβολών των δεικτών που βασίζονται στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ) και στις στατιστικές της ΕΕ για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης (SILC).

Παράρτημα 3. Μεθοδολογικό σημείωμα σχετικά με τον προσδιορισμό των τάσεων και των επιπέδων στον πίνακα αποτελεσμάτων

Στα μέσα του 2015 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Επιτροπή Απασχόλησης και η Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας συμφώνησαν σε μεθοδολογία για την αξιολόγηση της απόδοσης των κρατών μελών στον πίνακα αποτελεσμάτων των βασικών δεικτών απασχόλησης και κοινωνικών δεικτών. Στο πλαίσιο της συμφωνίας, η μεθοδολογία αποσκοπούσε στην παροχή, για κάθε δείκτη, μέτρου της σχετικής θέσης κάθε κράτους μέλους, στην κατανομή των τιμών του δείκτη (αποτελέσματα) της ΕΕ. Η μεθοδολογία εφαρμόζεται από κοινού στα επίπεδα ετών (επίπεδα) και στις ετήσιες μεταβολές (μεταβολές), επιτρέποντας κατ' αυτόν τον τρόπο μια συνολική αξιολόγηση των επιδόσεων των κρατών μελών¹¹⁸.

Το 2017 η Επιτροπή, σε συμφωνία με την Επιτροπή Απασχόλησης και την Επιτροπή Κοινωνικής Προστασίας, αποφάσισε να εφαρμόσει τη μεθοδολογία στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων που συνοδεύει τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων.

Για κάθε δείκτη, τα επίπεδα και οι μεταβολές μετατρέπονται σε τυπικές τιμές (γνωστές επίσης ως z-scores), που επιτρέπουν την εφαρμογή του ίδιου κριτηρίου για όλους τους δείκτες. Αυτό επιτυγχάνεται με την τυποποίηση των πρωτογενών τιμών τόσο των επιπέδων όσο και των μεταβολών, σύμφωνα με τον ακόλουθο τύπο:

$$z - score \text{ για } KM_x = \frac{[\text{δείκτης } KM_x - \text{μέσος όρος (δείκτης } KM)]}{\text{τυπική απόκλιση (δείκτης } KM)}$$

Στη συνέχεια αναλύεται η κατανομή των αποτελεσμάτων (ξεχωριστά για τα επίπεδα και τις μεταβολές). Η προσέγγιση αυτή επιτρέπει να εκφραστεί για κάθε κράτος μέλος η πρωτογενής τιμή του δείκτη του με τη μορφή του πόσες τυπικές αποκλίσεις έχει από τον (μη σταθμισμένο) μέσο όρο. Η επίδοση κάθε κράτους μέλους αξιολογείται και ταξινομείται βάσει των τυπικών τιμών που έχουν ληφθεί σε σχέση με ένα σύνολο προκαθορισμένων κατώτατων ορίων, που ορίζονται ως πολλαπλάσια της τυπικής απόκλισης.

¹¹⁸ Με εξαίρεση τον νέο δείκτη «καθαρές αποδοχές των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης που ζουν μόνοι και οι οποίοι αμείβονται με τον μέσο μισθό», για τον οποίο χρησιμοποιούνται μέσοι όροι τριετίας τόσο για τα επίπεδα όσο και για τις μεταβολές με σκοπό την εξομάλυνση των βραχυπρόθεσμων διακυμάνσεων.

Το σημαντικότερο ζήτημα στην εν λόγω προσέγγιση είναι ο καθορισμός των διαχωριστικών τιμών (cut-off points). Δεδομένου ότι δεν μπορεί να γίνει παραμετρική προσέγγιση όσον αφορά την κατανομή των παρατηρούμενων πρωτογενών τιμών¹¹⁹, είναι σύνηθες να χρησιμοποιείται εμπειρικός κανόνας για την επιλογή των κατώτατων ορίων. Σύμφωνα με την ανάλυση των βασικών δεικτών που χρησιμοποιείται στον πίνακα αποτελεσμάτων, συμφωνήθηκε ότι λαμβάνεται υπόψη:

1. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -1: πολύ καλή επίδοση
2. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -1 και -0,5: καλή επίδοση
3. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5: ουδέτερη επίδοση
4. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 0,5 και 1: κακή επίδοση
5. Κάθε αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1: πολύ κακή επίδοση¹²⁰

Πίνακας 4: Κατώτατα όρια των τυπικών τιμών

	Κατώτατα όρια των τυπικών τιμών				
	-1,0	0,5	0	0,5	1,0
	(μικρότερη από)	(μικρότερη από)	(μεταξύ)	(μεγαλύτερη από)	(μεγαλύτερη από)
	Εκτίμηση				
Επίπεδα	Πολύ χαμηλό	Χαμηλό	Στον μέσο όρο	Υψηλό	Πολύ υψηλό
Μεταβολές	Πολύ κάτω από τον μέσο όρο	Κάτω από τον μέσο όρο	Στον μέσο όρο	Πάνω από τον μέσο όρο	Πολύ πάνω από τον μέσο όρο

¹¹⁹ Πραγματοποιήθηκαν τόσο ο έλεγχος κανονικότητας όσο και ο έλεγχος κατανομής t (κατανομή Student) με αποτέλεσμα την απόρριψη κάθε υπόθεσης κατανομής.

¹²⁰ Σε περίπτωση κανονικότητας, οι επιλεγμένες διαχωριστικές τιμές αντιστοιχούν περίπου στο 15%, 30%, 50%, 70% και 85% της αθροιστικής κατανομής.

Με βάση τον συνδυασμό της αξιολόγησης των επιπέδων και των μεταβολών, είναι στη συνέχεια δυνατόν να ταξινομηθεί η συνολική επίδοση μιας χώρας σύμφωνα με κάθε δείκτη εντός μίας από τις ακόλουθες επτά κατηγορίες. Η χρωματική κωδικοποίηση αντικατοπτρίζεται στα αντίστοιχα διαγράμματα στο κυρίως μέρος της έκθεσης.

Οι πίνακες παρακάτω περιλαμβάνουν ταξινόμηση με βάση τις τυπικές τιμές για τους δείκτες για τους οποίους χαμηλή τιμή αξιολογείται ως καλή επίδοση (π.χ. ποσοστό ανεργίας, AROPE, κ.λπ.).

Βέλτιστη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -1,0 στα επίπεδα και μικρότερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -1,0 και -0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του 1 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Καλή, αλλά να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του 1 στις μεταβολές και με μεταβολή μεγαλύτερη του μηδενός ¹²¹	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα ή πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση στον μέσο όρο / ουδέτερη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεταξύ -1,0 και 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα στον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση μη βελτιούμενη ούτε επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα ή πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ αλλά με την κατάσταση βελτιούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ

¹²¹ Ο τελευταίος όρος εμποδίζει ένα κράτος μέλος που παρουσιάζει «χαμηλό» ή «πολύ χαμηλό» επίπεδο να επισημαίνεται ως «επιδεινούμενο», όταν σημειώνει «πολύ υψηλότερη από τον μέσο όρο» μεταβολή, που όμως εξακολουθεί να αυξάνεται.

Να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 0,5 και 1,0 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του - 1,0 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ - 0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του 1,0 στις μεταβολές (και το οποίο παρουσιάζει μεταβολή μεγαλύτερη του μηδενός ¹²²)	Η παρούσα κατηγορία περιλαμβάνει δύο διαφορετικές περιπτώσεις: i) τα κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα· ii) τα κράτη μέλη με επίπεδα ευθυγραμμισμένα με τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κρίσιμες καταστάσεις	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1,0 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του - 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα

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

¹²² Ο τελευταίος όρος εμποδίζει κράτος μέλος που παρουσιάζει επίπεδο «στον μέσο όρο» να επισημαίνεται ως «να δοθεί προσοχή», όταν σημειώνει «πολύ υψηλότερη από τον μέσο όρο» μεταβολή, που όμως εξακολουθεί να αυξάνεται.

Οι πίνακες παρακάτω περιλαμβάνουν ταξινόμηση με βάση τις τυπικές τιμές για τους δείκτες για τους οποίους υψηλή τιμή αξιολογείται ως καλή επίδοση (π.χ. ποσοστό ανεργίας, AROPE, κ.λπ.).

Βέλτιστη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 1,0 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του -1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση καλύτερη από τον μέσο όρο	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ 1,0 και 0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του -1,0 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεγαλύτερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση βελτιούμενη ή μη επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Καλή, αλλά να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μεγαλύτερη του 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές, και με μεταβολή μεγαλύτερη του μηδενός ¹²³	Κράτη μέλη με επίπεδα καλύτερα ή πολύ καλύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Επίδοση στον μέσο όρο / ουδέτερη επίδοση	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μεταξύ -1,0 και 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα στον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση μη βελτιούμενη ούτε επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κακή επίδοση, αλλά βελτιούμενη	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του -0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα ή πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ αλλά με την κατάσταση βελτιούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ

¹²³ Ο τελευταίος όρος εμποδίζει κράτος μέλος που παρουσιάζει «υψηλό» ή «πολύ υψηλό» επίπεδο να επισημαίνεται ως «επιδεινούμενο», όταν σημειώνει «πολύ χαμηλότερη από τον μέσο όρο» μεταβολή, που όμως εξακολουθεί να αυξάνεται.

Να δοθεί προσοχή	Αποτέλεσμα με τιμή μεταξύ -0,5 και -1,0 στα επίπεδα και μικρότερη του 1,0 στις μεταβολές ή με τιμή μεταξύ -0,5 και 0,5 στα επίπεδα και μικρότερη του -1,0 στις μεταβολές (και το οποίο παρουσιάζει μεταβολή μικρότερη του μηδενός ¹²⁴)	Η παρούσα κατηγορία περιλαμβάνει δύο διαφορετικές περιπτώσεις: i) τα κράτη μέλη με επίπεδα χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα· ii) τα κράτη μέλη με επίπεδα ευθυγραμμισμένα με τον μέσο όρο της ΕΕ, αλλά με την κατάσταση επιδεινούμενη πολύ ταχύτερα από τον μέσο όρο της ΕΕ
Κρίσιμες καταστάσεις	Αποτέλεσμα με τιμή μικρότερη του 1,0 στα επίπεδα και μικρότερη του 1,0 στις μεταβολές	Κράτη μέλη με επίπεδα πολύ χειρότερα από τον μέσο όρο της ΕΕ και με την κατάσταση επιδεινούμενη ή μη βελτιούμενη με επαρκή ταχύτητα

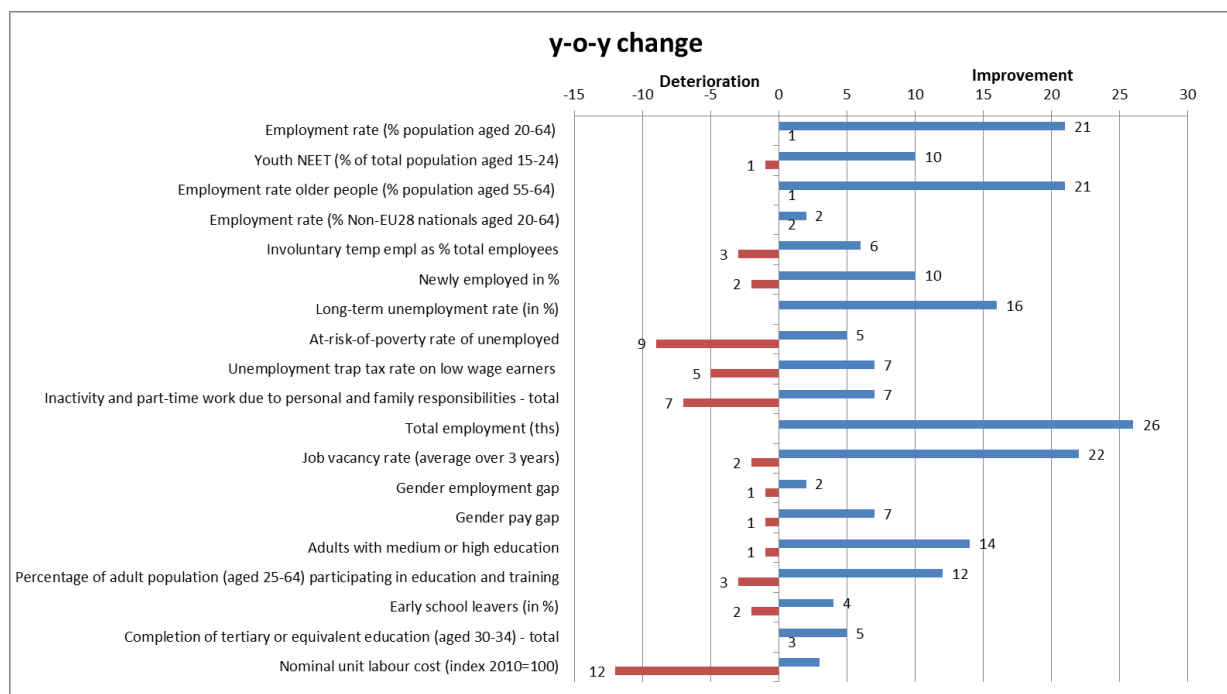
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Ο τελευταίος όρος εμποδίζει κράτος μέλος που παρουσιάζει επίπεδο «στον μέσο όρο» να επισημαίνεται ως «να δοθεί προσοχή», όταν σημειώνει «πολύ χαμηλότερη από τον μέσο όρο» μεταβολή, που όμως εξακολουθεί να βελτιώνεται.

Συνοπτικός πίνακας σημείων διαχωρισμού

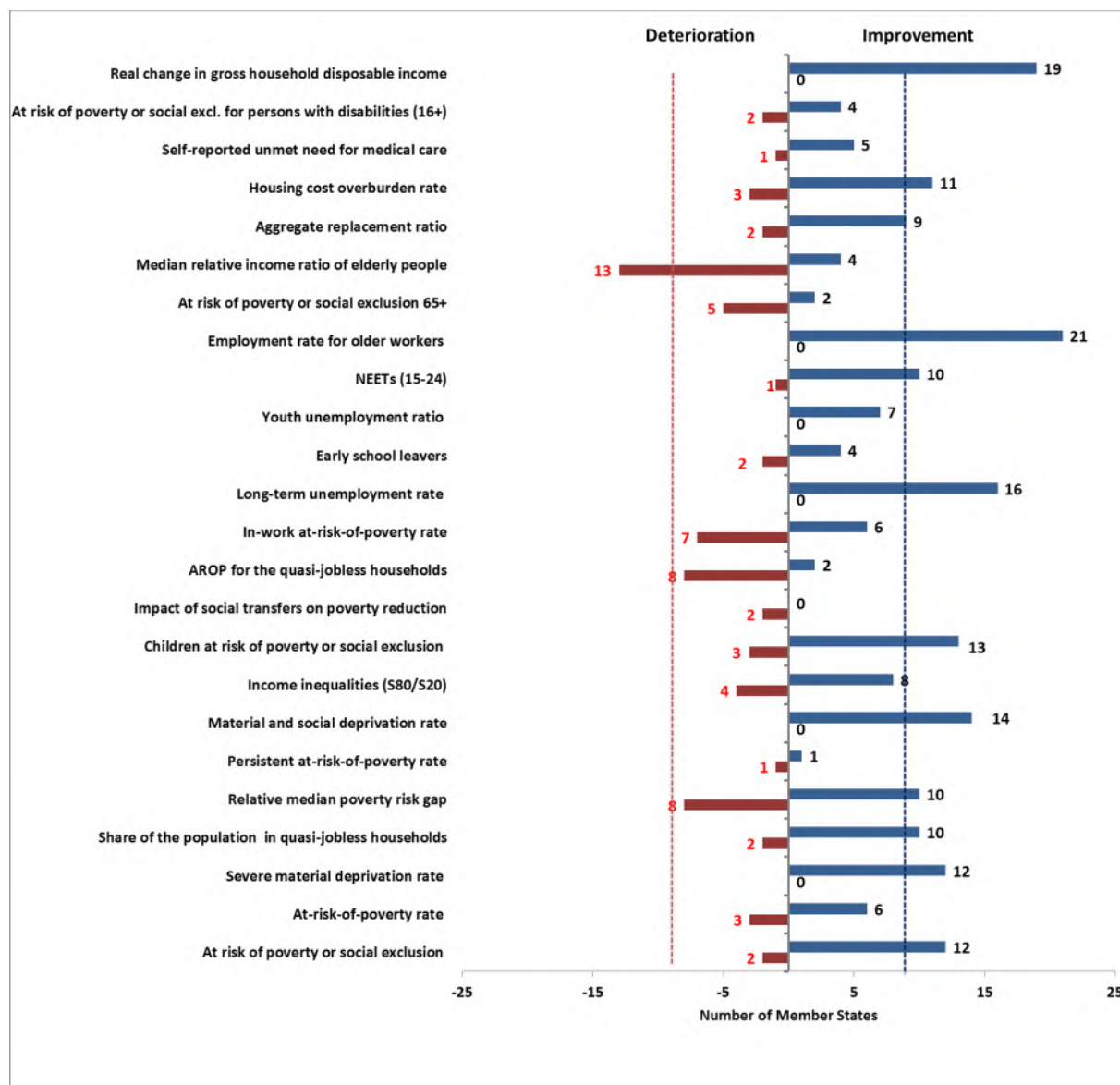
		Πολύ χαμηλά	Χαμηλό	Στον μέσο όρο	Υψηλό	Πολύ υψηλά
Άτομα που εγκαταλείπουν πρόωρα την εκπαίδευση και την κατάρτιση (% του πληθυσμού ηλικίας 18-24 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 5,4%	κάτω από 7,4%	μεταξύ 7,4% και 11,4%	πάνω από 11,4%	πάνω από 13,4%
	Μεταβολές	κάτω από -1,0	κάτω από -0,5	μεταξύ -0,5 και 0,4	πάνω από 0,4	πάνω από 0,8
Χάσμα μεταξύ των φύλων στον τομέα της απασχόλησης (εκατοστιαίες μονάδες)	Επίπεδα	κάτω από 5,2	κάτω από 7,8	μεταξύ 7,8 και 13,2	πάνω από 13,2	πάνω από 15,9
	Μεταβολές	κάτω από -1,0	κάτω από -0,5	μεταξύ -0,5 και 0,4	πάνω από 0,4	πάνω από 0,9
Λόγος πεμπτημορίων εισοδήματος (S80/S20)	Επίπεδα	κάτω από 3,7	κάτω από 4,3	μεταξύ 4,3 και 5,6	πάνω από 5,6	πάνω από 6,2
	Μεταβολές	κάτω από -0,3	κάτω από -0,2	μεταξύ -0,2 και 0,1	πάνω από 0,1	πάνω από 0,2
Άτομα που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού (%)	Επίπεδα	κάτω από 16,3%	κάτω από 19,6%	μεταξύ 19,6% και 26,1%	πάνω από 26,1%	πάνω από 29,4%
	Μεταβολές	κάτω από -1,9	κάτω από -1,4	μεταξύ -1,4 και -0,5	πάνω από -0,5	πάνω από 0,0
Νέοι ΕΕΑΚ (% συνολικού πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 6,5%	κάτω από 8,4%	μεταξύ 8,4% και 12,3%	πάνω από 12,3%	πάνω από 14,2%
	Μεταβολές	κάτω από -1,5	κάτω από -1,1	μεταξύ -1,1 και -0,2	πάνω από -0,2	πάνω από 0,2
Ποσοστό απασχόλησης (% πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 67,0%	κάτω από 69,8%	μεταξύ 69,8% και 75,3%	πάνω από 75,3%	πάνω από 78,0%
	Μεταβολές	κάτω από 0,5	κάτω από 1,0	μεταξύ 1,0 και 1,9	πάνω από 1,9	πάνω από 2,4
Ποσοστό ανεργίας (% ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-74 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 3,6%	κάτω από 5,6%	μεταξύ 5,6% και 9,6%	πάνω από 9,6%	πάνω από 11,7%
	Μεταβολές	κάτω από -1,7	κάτω από -1,4	μεταξύ -1,4 και -0,8	πάνω από -0,8	πάνω από -0,4
Ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας (% ενεργού πληθυσμού ηλικίας 15-74 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 0,5%	κάτω από 1,9%	μεταξύ 1,9% και 4,8%	πάνω από 4,8%	πάνω από 6,3%
	Μεταβολές	κάτω από -1,3	κάτω από -1,0	μεταξύ -1,0 και -0,4	πάνω από -0,4	πάνω από -0,1
Πραγματικό κατά κεφαλή ΑΔΕΝ (2008 = 100)	Επίπεδα	κάτω από 91,9	κάτω από 98,4	μεταξύ 98,4 και 111,5	άνω του 111,5	πάνω από 118,0
	Μεταβολές	κάτω από -0,1	κάτω από 1,1	μεταξύ -1,1 και 3,5	πάνω από 3,5	πάνω από 4,7
Καθαρές αποδοχές των εργαζόμενων πλήρους απασχόλησης που ζουν μόνοι και οι οποίοι αμείβονται με τον μέσο μισθό (επίπεδα σε μονάδες αγοραστικής δύναμης, μεταβολές σε εθνικό νόμισμα σε πραγματικούς όρους)	Επίπεδα	κάτω από 12.559	κάτω από 16.115	μεταξύ 16.115 και 23.228	πάνω από 23.228	πάνω από 26.784
	Μεταβολές	κάτω από -0,1%	κάτω από 1,2%	μεταξύ 1,2% και 3,9%	πάνω από 3,9%	πάνω από 5,2%
Αντίκτυπος των κοινωνικών παροχών (εκτός των συντάξεων) στη μείωση της φτώχειας (%)	Επίπεδα	κάτω από 22,7%	κάτω από 28,6%	μεταξύ 28,6% και 40,3%	πάνω από 40,3%	πάνω από 46,1%
	Μεταβολές	κάτω από -3,1	κάτω από -1,5	μεταξύ -1,5 και 1,7	πάνω από 1,7	πάνω από 3,4
Παιδιά κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας (%)	Επίπεδα	κάτω από 14,6%	κάτω από 23,8%	μεταξύ 23,8% και 42,1%	πάνω από 42,1%	πάνω από 51,3%
	Μεταβολές	κάτω από -2,0	κάτω από 0,3	μεταξύ 0,3 και 4,9	πάνω από 4,9	πάνω από 7,1
Ανάγκη για ιατρική περίθαλψη που δεν καλύπτεται, όπως αξιολογείται από τα ίδια τα άτομα (%)	Επίπεδα	κάτω από 0,0%	κάτω από 1,1%	μεταξύ 1,1% και 3,9%	πάνω από 3,9%	πάνω από 5,3%
	Μεταβολές	κάτω από -2,1	κάτω από -1,4	μεταξύ -1,4 και 0,2	πάνω από 0,2	πάνω από 0,9
Άτομα που έχουν βασικές ή άνω του βασικού συνολικές ψηφιακές δεξιότητες (% πληθυσμού ηλικίας 16-74 ετών)	Επίπεδα	κάτω από 43,4%	κάτω από 50,4%	μεταξύ 50,4% και 64,3%	πάνω από 64,3%	πάνω από 71,3%
	Μεταβολές	κάτω από -3,0	κάτω από -0,9	μεταξύ -0,9 και 3,5	πάνω από 3,5	πάνω από 5,6

Παράρτημα 4: Συνοπτική επισκόπηση των «τάσεων της απασχόλησης που χρήζουν παρακολούθησης», και αριθμός κρατών μελών με επιδείνωση ή βελτίωση, όπως προσδιορίζονται από τον δείκτη επιδόσεων απασχόλησης που επικαιροποιήθηκε τον Αύγουστο του 2018.



Σημείωση: μεταβολές την περίοδο 2016-2017, εκτός από την περίοδο 2015-2016 για το ποσοστό ανέργων που αντιμετωπίζουν κίνδυνο φτώχειας, την παγίδα ανεργίας και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Παράρτημα 5: Συνοπτική επισκόπηση των «κοινωνικών τάσεων που χρήζουν παρακολούθησης», και αριθμός κρατών μελών με επιδείνωση ή βελτίωση κατά την περίοδο 2015-2016, όπως προσδιορίζονται από τον δείκτη επιδόσεων κοινωνικής προστασίας που επικαιροποιήθηκε τον Αύγουστο του 2018.



Σημείωση: αναφορικά με τους δείκτες που βασίζονται στις στατιστικές για το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης στην ΕΕ, οι μεταβολές σε γενικές γραμμές που αναφέρονται στην περίοδο 2015-2016 για τους δείκτες εισοδήματος και έντασης εργασίας νοικοκυριού ουσιαστικά αναφέρονται στην περίοδο 2014-2015. Το ίδιο ισχύει για τη μη ικανοποιηθείσα ανάγκη ιατρικής περίθαλψης. Οι δείκτες που βασίζονται στην ΕΕΔ [ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας, πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου, ποσοστό ανεργίας των νέων, ΕΕΑΚ (15-24), ποσοστό απασχόλησης (55-64)] και τα στοιχεία SMD (όχι οριστικοποιημένα για το 2017 για αρκετά κράτη μέλη τον Αύγουστο του 2018) αναφέρονται στην περίοδο 2016-2017.