



Az Európai Unió
Tanácsa

Brüsszel, 2019. március 18.
(OR. en)

7619/19

SOC 226
EMPL 180
ECOFIN 313
EDUC 162

FELJEGYZÉS

Küldi:	a Tanács Főtitkársága
Dátum:	2019. március 15.
Címzett:	a delegációk
Előző dok. sz.:	6167/19
Tárgy:	A 2019. évi együttes foglalkoztatási jelentés (2019. március 15.)

Mellékelten továbbítjuk a delegációknak az EPSCO Tanács 2019. március 15-i ülésén elfogadott együttes foglalkoztatási jelentést.

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ	2
A LEGFONTOSABB ÜZENETEK	3
1. AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐPIACI ÉS TÁRSADALMI TENDENCIÁINAK ÉS KIHÍVÁSAINAK ÁTTEKINTÉSE.....	15
1.1. Munkaerőpiaci tendenciák	15
1.2. Társadalmi tendenciák	21
2. A SZOCIÁLIS EREDMÉNYTÁBLA RÖVID ÁTTEKINTÉSE	25
2.1. Az eredménytábla ismertetése.....	26
2.2. Megállapítások a szociális eredménytábla alapján	29
3. FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS REFORMOK – A TAGÁLLAMOK TELJESÍTMÉNYE ÉS INTÉZKEDÉSEI	37
3.1. 5. iránymutatás: A munkaerő-kereslet fellendítése	38
3.1.1. Fő mutatók	39
3.1.2. Szakpolitikai válasz.....	57
3.2. 6. iránymutatás: A munkaerő-kínálat növelése, valamint a munkavállalás, a készségek és a kompetenciák javítása	65
3.2.1. Fő mutatók	65
3.2.2. Szakpolitikai válasz.....	102
3.3. 7. iránymutatás: A munkaerőpiacok működésének és a szociális párbeszéd hatékonyságának a javítása	122
3.3.1. Fő mutatók	123
3.3.2. Szakpolitikai válasz.....	156
3.4. 8. iránymutatás: Mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása, a társadalmi befogadás elősegítése és a szegénység elleni küzdelem	173
3.4.1. Fő mutatók	174
3.4.2. Szakpolitikai válasz.....	204
MELLÉKLETEK.....	212

ELŐSZÓ

Az Európai Bizottság és a Tanács által készített együttes foglalkoztatási jelentésről az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 148. cikke rendelkezik. Az Európai Bizottság e jelentésre vonatkozó első javaslata az őszi csomag része, amely magában foglalja az európai szemeszter ciklusát indító éves növekedési jelentést. Az együttes foglalkoztatási jelentés éves áttekintést nyújt az Európában bekövetkezett kiemelt foglalkoztatási és szociális fejleményekről, valamint a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokkal összhangba hozott tagállami reformintézkedésekről¹. A reformok bemutatása az iránymutatások szerkezetét követi: a munkaerő-kereslet fellendítése (5. iránymutatás), a munkaerő-kínálat növelése, valamint a munkavállalás, a készségek és a kompetenciák javítása (6. iránymutatás), a munkaerőpiacok működésének és a szociális párbeszéd hatékonyságának a javítása (7. iránymutatás), valamint mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása, a társadalmi befogadás elősegítése és a szegénység elleni küzdelem (8. iránymutatás).

Az együttes foglalkoztatási jelentés ezenkívül figyelemmel követi a tagállamok teljesítményét a szociális jogok európai pillérével összefüggésben létrehozott szociális eredménytábla tekintetében. A pillért az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság intézményközi nyilatkozatként hozta létre 2017. november 17-én. A pillér három területen azonosít elveket és jogokat: i. esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés, ii. tisztességes munkakörülmények, valamint iii. szociális védelem és társadalmi befogadás. E területeken az előrelépések nyomon követését a pillérhez kapcsolódó szociális eredménytábla részletes elemzése támasztja alá.

Az együttes foglalkoztatási jelentés felépítése a következő: a bevezető fejezet (1. fejezet) az Európai Unióban tapasztalható fő munkaerőpiaci és társadalmi trendekről számol be a helyzet általános ismertetése érdekében. A 2. fejezet a szociális jogok európai pilléréhez tartozó szociális eredménytábla elemzésének főbb eredményeit mutatja be. A 3. fejezet a fő mutatókról (ideértve a szociális eredménytáblán szereplő mutatókat is) részletesen, több országra kiterjedően tájékoztat, és leírja a tagállamoknak a foglalkoztatáspolitikai iránymutatások tekintetében megvalósított szakpolitikáit.

¹ A felülvizsgált foglalkoztatási iránymutatásokat 2018 júliusában fogadta el az Európai Unió Tanácsa, összhangba hozva az iránymutatásokat a szociális jogok európai pillérével (a Tanács 2018. július 16-i (EU) 2018/1215 határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról).

A LEGFONTOSABB ÜZENETEK

Európa előrehaladást ért el a szociális jogok európai pilléréhez kapcsolódó szociális eredménytábla tekintetében. A munkaerőpiacok javulására és a szegénység visszaszorulására tekintettel a szociális eredménytáblán szereplő mind a 14 elsődleges mutató esetében az Unió egészében átlagosan javulást lehetett elkönyvelni az elmúlt egy évben. A gazdasági fellendülés előnyeiből azonban nem minden polgár és ország részesül ugyanúgy, ahogyan az a foglalkoztatási teljesítményfigyelőben és a szociális védelmi teljesítményfigyelőben szereplő elemzésekből is látható. A tagállamok többsége a pillér egyes alapelveivel kapcsolatban kihívásokkal szembesül. A jelenlegi gazdasági fellendülés lehetőséget kínál a munkaerőpiacok és a szociális védelmi rendszerek befogadó jellegének, rugalmasságának és méltányosságának javítására irányuló reformok fokozására, ily módon elősegítve a jobb uniós életkörülmények és munkafeltételek felé történő konvergenciát. Mindazonáltal, ahogyan az az éves növekedési jelentésből egyértelműen kitűnik, a fellendülést lefelé mutató kockázatok is fenyegetik, amelyek sürgőssé teszik a tagállamok számára e lehetőség megragadását.

Az erőteljes munkahelyteremtés folytatódik, rekordszintű uniós foglalkoztatást eredményezve. 2018 harmadik negyedében 239,3 millió főnek volt munkája az EU-ban; ez a szám mintegy 15 millióval magasabb a válság csúcspontján, 2013 közepén mért legalacsonyabb szintnél. A 20–64 évesek foglalkoztatási rátája ugyanezen időszakban 73,2%-ra nőtt: a jelenlegi tendencia mellett az EU jó úton halad afelé, hogy 2020-ban elérje az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 75%-os foglalkoztatási rátára vonatkozó célértéket. (Nyolc uniós tagállam már 2017-ben elérte az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött nemzeti célértékét.) 2017-ben és 2018 első három negyedében a foglalkoztatás az összes fő demográfiai csoportban nőtt, az előző években leginkább az idősebb (55–64 éves) munkavállalók körében. Mindazonáltal a foglalkoztatási rátákban EU-szerte tapasztalható jelentős eltérések arra utalnak, hogy van még javítanivaló, különösen azon tagállamok esetében, amelyek még mindig távol állnak az Európa 2020 stratégia nemzeti szintre lebontott célértékeinek elérésétől.

A munkanélküliség visszatért a válság előtti szintjére, de számos tagállamban továbbra is magas. A stabil munkaerőpiaci fellendülésnek köszönhetően a munkanélküliségi ráta tovább csökkent 2017-ben, és 6,8%-ot ért el 2018 harmadik negyedében. A munkanélküliségi ráta jelenleg az elmúlt tíz év legalacsonyabb szintjén áll, és több mint 4 százalékponttal alacsonyabb a 2013-as csúcspontnál. Az euróövezetben a 2018 második negyedében mért 8,1%-os munkanélküliségi ráta továbbra is majdnem egy százalékponttal magasabb a 2008-ban rögzített legalacsonyabb szintnél. Néhány tagállamban továbbra is különösen magas a munkanélküliségi ráta.

A foglalkoztatás bővülése továbbra is erőteljesebb a munkavállalók számát, mint a munkaórák számát illetően. A munkaórák teljes száma az EU-ban tovább nőtt 2017-ben – de lassabban, mint a teljes foglalkoztatás –, és még nem tért vissza a 2008-as szintre. A nem önkéntes elhatározás alapján részmunkaidőben foglalkoztatottak (vagyis azok a munkavállalók, akik részmunkaidőben dolgoznak, de többet szeretnének dolgozni) nagy száma – még mindig 1,3 millióval több, mint 2008-ban – szintén arra utal, hogy a munkaerőpiac továbbra is erőtlenségre eső munkaórák csökkenő száma mindazonáltal a 2000-es évek elején kezdődött strukturális tendencia része.

Összességében a háztartások jövedelme szinte minden tagállamban tovább nő. A felfelé irányuló konvergencia folyamatát támogatva a háztartások egy főre eső, rendelkezésre álló jövedelmének reálértéke jobban nőtt az Unióhoz legutóbb csatlakozott tagállamokban. Mindazonáltal az egy főre eső, rendelkezésre álló bruttó jövedelem reálértéke számos országban még mindig jelentős mértékben a válság előtti szint alatt van. Néhány országban stabil maradt a háztartások mediánjövedelme. A háztartások aggregált jövedelme lassabban növekedett, mint a GDP, ami rámutat arra, hogy a fellendülésből eredő jövedelembővülés csak bizonyos mértékben érte el a háztartásokat; ez kétségeket ébreszt az elmúlt időszak növekedésének inkluzív jellegét illetően.

A gazdaság és a munkaerőpiac erőteljes fellendülése miatt a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya is határozottan csökkent 2017-ben. A fellendülés kezdete óta a legnagyobb csökkenést eredményezve több mint 5 millióan kerültek ki a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek köréből. E változást főként a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásokban és/vagy a súlyos anyagi nélkülözésben élő háztartásokban élők számának csökkenése ösztönözte (csúcserőteljes elérése óta e mutatók mintegy 7, illetve 16 millióval estek vissza). Mindazonáltal e javulásokból nem részesül azonos módon minden polgár és ország, a szegénységi arány csak nagyon lassan csökken. A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek teljes száma – 2017-ben 113 millió fő, avagy a teljes népesség 22,4%-a – jelenleg a válság előtti szintek alatt van. A becslések szerint e tendencia a következő évben is folytatódni fog. Hosszú még az út azonban az Európa 2020 stratégia keretében a szegénység és társadalmi kirekesztettség csökkentésével kapcsolatban kitűzött célérték eléréséig. A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázata továbbra is kihívást jelent az olyan csoportok számára, mint például a gyermekek, a fogyatékkal élő személyek és a migráns háttérrel rendelkezők.

A reálbérek növekedése lelassult 2017-ben, de felgyorsult 2018-ban. A bérnövekedés összességében elmarad attól, amit a kedvező munkaerőpiaci és gazdasági teljesítményre tekintettel várni lehetne. Az elmúlt évek visszafogott bérdinamikája a termelékenység gyenge bővülésével, a továbbra is alacsony inflációs várakozásokkal és a munkaerőpiacban rejlő további tartalékokkal magyarázható. Reálértékben az átlagbérek sok tagállamban továbbra is elmaradnak a válság előtti szintektől, és növekedésük 2017-ben a termelékenység bővülése alatt maradt. Ez összhangban van egy hosszú távú tendenciával: 2000 és 2017 között az EU-ban az egy munkavállalóra eső jövedelem reálértékének pusztán 11,2%-os növekedésével szemben 15,6%-kal nőtt az egy munkavállalóra eső hozzáadott reálérték. E fejlemények ellenére a jelek arra utalnak, hogy munkajövedelem-szintek tekintetében konvergencia figyelhető meg, jóllehet továbbra is nagy eltérések vannak a tagállamok között és azokon belül.

A bérek (ideértve a minimálbéreket is) megállapításának keretei most kezdenek reagálni a munkaerőpiaci feltételekben bekövetkezett javulásra. A szociális partnerek bevonásával számos országban megemelték a jogszabályban meghatározott minimálbéreket. Ez jelentős fejleménynek minősül tekintettel arra, hogy számos tagállamban továbbra is magas a dolgozói szegénység kockázatának kitett személyek aránya, ami az adórendszer kialakítása és az ellátások megfelelősége területén is intézkedést igényel. Ilyen körülmények között fontos, hogy a minimálbérszintek kiigazítására átlátható és kiszámítható szabályok alapján kerüljön sor, figyelembe véve, hogy azok milyen hatást gyakorolnak a versenyképességre, a munkahelyteremtésre és a dolgozói szegénység kockázatára.

A tartós munkahelyteremtés ellenére egyes csoportok továbbra is nehezen aknázzák ki a fellendülésből származó előnyöket. A foglalkoztatás bővülésének 2017-ben főként a nők, az idősebb munkavállalók és a magas szintű képzettséggel rendelkező személyek adtak lendületet. Másfelől az alacsony iskolai végzettségű munkavállalók foglalkoztatási rátája még mindig a válság előtti szintek alatt van, és továbbra is csaknem 30 százalékponttal alacsonyabb, mint a magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatási rátája. Növekedése ellenére a fiatalok foglalkoztatási rátája (2,7 százalékponttal) alacsonyabb, mint 2008-ban. Kedvező fejlemény, hogy a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok 10,9%-os aránya mára visszatért a válság előtti szintekre. A migráns háttérrel rendelkezők foglalkoztathatósági kihívásokkal szembesülnek: a nem az EU-ban született és a születési helyük szerinti uniós országban élők foglalkoztatási rátája közötti különbség 10 százalékpont volt 2017-ben (ami növekedést mutat a 2008-as 4,5 százalékponthoz képest). A különbség kifejezetten jelentős a migráns nők esetében. Végezetül a fogyatékkal élő személyek jellemzően kisebb mértékben vannak jelen a munkaerőpiacon; a képességeikben rejlő lehetőségek nagyrészt továbbra is kihasználatlanok.

A nők munkaerőpiaci részvételének növekedése gyors ütemben folytatódik. A nők foglalkoztatási rátája 66,5% volt 2017-ben, csaknem 5 százalékponttal magasabb, mint 2008-ban. A nemek közötti foglalkoztatási rátabeli különbség ennek ellenére továbbra is jelentős, számottevő eltérésekkel a tagállamok között. Bár a nők a felsőfokú végzettség tekintetében általában magasabb képzettségi szinttel rendelkeznek, mint a férfiak, a nemek közötti bérkülönbség nagy és csak fokozatosan csökken. A nők felülreprezentáltak az alacsonyabban fizetett ágazatokban és szakmákban, és gyakrabban dolgoznak készség szintjüknél alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben. Az anyaság vagy apaság és a gondozási feladatok továbbra is az alacsonyabb foglalkoztatási ráták fő okai, a szolgáltatások hiánya, illetve a szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáférés jelenti a munkában maradás vagy az abba való visszatérés egyik fő akadályát. Ezenkívül a házi gondozók, akiknek a többsége nő, gyakran szembesülnek pályafutásuk megszakadásával, ami alacsonyabb nyugdíjjogosultsághoz vezethet. Számos tagállam tesz a minőségi gyermekgondozáshoz és a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való megfizethető és egyenlő hozzáférés biztosítására irányuló intézkedéseket, de maradtak még jelentős kihívások. Ösztönözni kellene a családi vonatkozású fizetett szabadságok nők és férfiak közötti kiegyensúlyozottabb megosztását. Néhány tagállam úgy alakítja át adó- és szociális ellátórendszereit, hogy elháruljanak az akadályok a második keresők általi munkavállalás elől. A nemek közötti bérkülönbség kezelésére csak néhány országban születtek konkrét intézkedések.

Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája az elmúlt évtizedben számottevően nőtt. A foglalkoztatási ráta az 55–64 éves korosztály körében a 2008-as 45,5%-ról 2017-ben 57,1%-ra nőtt. Az idősebb munkavállalók viszonylag védettebbek voltak a recesszióval szemben, és foglalkoztatási rátájuk tovább növekedett a válság alatt, majd a foglalkoztatás fellendülésének egyik fontos mozgatórugójává vált. A munkában töltött évek számának növekedése számos tényezővel magyarázható, ideértve többek között a törvényes nyugdíjkorhatár és az előrehozott nyugdíjba vonulási korhatár emelkedését, az ápoláshoz-gondozáshoz való jobb hozzáférést, a rugalmas munkafeltételek elérhetőségét, valamint a tevékeny idős korral kapcsolatos stratégiákat. Számos tagállam ezen túlmenően is előmozdítja az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci részvételét például a nyugdíjba való rugalmas átmenet támogatásával és mind a munkáltatók, mind a munkavállalók részére pénzügyi ösztönzők biztosításával.

A fiatalok munkaerőpiaci helyzete tovább javul, de az ifjúsági munkanélküliség továbbra is magas számos tagállamban. Miközben folyamatosan csökken és visszatért a 2008-as szintre, az ifjúsági munkanélküliségi ráta (15–24 éves korosztály) nagy eltéréseket mutat az országok között és rendkívül magas arányokat egyes országokban. Az EU-ban 2017-ben összesen csaknem 6 millió 15–24 éves fiatal nem állt foglalkoztatásban, és oktatásban és képzésben sem részesült (NEET). Ha időben elhúzódik, a fiatalok munkaerőpiactól való elszakadása kedvezőtlen következményekkel járhat a társadalmi kohézióra és a potenciális növekedésre, valamint kedvezőtlen hatásokkal – például a készségek értékének csökkenésével, valamint a későbbi szegénység és társadalmi kirekesztődés nagyobb kockázatával – az érintett egyénekre nézve. E helyzet javulásának kulcsfontosságú mozgatórugói lehetnek az ifjúsági garancia létrehozásáról szóló 2013. évi tanácsi ajánlással összhangban végrehajtott tagállami intézkedések.

A minőségi és befogadó oktatáshoz és képzéshez való hozzáférés biztosítása lehetővé teszi a fiatalabb nemzedékek számára, hogy elkötelezett és aktív állampolgárokká váljanak, elősegítve ezzel munkaerőpiaci és társadalmi integrációjukat. Európa folyamatosan halad az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött, a korai iskolaelhagyók 10%-os arányára vonatkozó kiemelt cél elérése felé, és csaknem elérte a felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozó 40%-os célértéket. Továbbra is nagyok azonban az eltérések a tagállamok és a népesség egyes csoportjai (például a nők és a férfiak, valamint az EU-ban és a nem az EU-ban születettek) között. Az alapkészségek terén gyengén teljesítők magas aránya, valamint az iskolai eredmények és a társadalmi-gazdasági státusz, illetve a munkaerőpiaci eredmények közötti szoros összefüggés aggodalomra adnak okot. A tagállamok lépéseket tesznek oktatási rendszereik fejlesztésére különösen a lemorzsolódási arány további csökkentése, az egyenlő hozzáférés előmozdítása és a hátrányos helyzetű tanulók iskolai eredményeinek javítása érdekében. Egyes tagállamokban prioritást élvez az oktatási és képzési rendszerekbe való befektetés mértékének (és hatékonyságának) növelése. A felsőoktatás minőségének és munkaerőpiaci relevanciájának javítása szintén kiemelt helyen szerepel a tagállamok politikai napirendjén, különösen a felsőfokú végzettség megszerzésének növekvő arányával összefüggésben.

A technológiai változások és a munkaerőpiacok azokkal összefüggő átalakulása döntő fontosságúvá teszi a munkaképes korú népesség továbbképzését és átképzését. A munkaerőpiac szempontjából releváns képesítés egyre fontosabbá válik a munkavállalók számára ahhoz, hogy alkalmazkodni tudjanak a gyorsan változó körülményekhez. Az EU-ban az alacsony képzettségű felnőttek és az alacsony képzettségi szintet igénylő munkahelyek számának egymáshoz viszonyított aránya átlagosan három az egyhez. Ennek ellenére az alacsony képzettségű és idősebb személyek az átlagosnál jóval kisebb valószínűséggel vesznek részt felnőttképzési programokban. Továbbra is jelentős különbségek vannak a digitális készségek terén: az EU-ban a felnőttek több mint 40%-a nem rendelkezik digitális alapkészségekkel, és ez az arány egyes tagállamokban a 70%-ot is eléri. Emiatt a népesség jelentős része nem tud hozzáfért a szolgáltatások széles köréhez, ami kedvezőtlen hatásokkal jár a befogadásra és a termelékenységre nézve.

A tagállamok átalakítják készségfejlesztési rendszereiket és stratégiáikat dolgoznak ki a képzés munkaerőpiaci relevanciájának javítására azzal a céllal, hogy megkönnyítsék a tanulók munkaerőpiacra való átlépését és azon belüli mozgását. Ez magában foglalja, hogy a készségeket és képesítéseket Európa-szerte érthetőbbé és könnyebben elismerhetővé kell tenni, és figyelembe kell venni az intézményi kereteken kívüli tanulást. A szakképzési rendszereket felülvizsgálják és korszerűsítik azzal a céllal, hogy javítsák azok munkaerőpiaci relevanciáját, és elősegítsék a hozzáférést, de maradtak még kihívások e területeken. A hátrányos helyzetű csoportok felnőttképzésben való részvételének ösztönzése, illetve az erre irányuló egyéb támogatási eszközök a megfelelő tanácsadással és a vállalatoknak személyzetük képzéséhez nyújtott pénzügyi támogatással együtt fontos szakpolitikai ösztönzőt jelentenek a jobb eredmények eléréséhez. A tagállamok további tanulási és szakképzési lehetőségeket biztosítanak az alacsony képzettségű felnőtteknek a kompetenciafejlesztési pályák kezdeményezéssel összhangban. A digitális készségek fejlesztésének előmozdítása fontos helyet foglal el a tagállamok oktatási és készségekkel kapcsolatos prioritásai között.

A foglalkoztatás nem hagyományos formáinak előfordulási gyakorisága nagyjából stabil uniós szinten, de a nagymértékű munkaerőpiaci szegmentáció továbbra is problémát jelent számos tagállam számára. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott összes munkavállaló – átlagosan 14% körüli – aránya nem változott jelentős mértékben az elmúlt években. Összességében az ideiglenesen foglalkoztatottak több mint fele – 12 tagállamban legalább 70%-a – nem önkéntes elhatározás alapján dolgozik ilyen formában. A határozott idejű szerződések nagy aránya és a határozatlan idejű szerződésekre való áttérés alacsony szintje számos országban jól mutatja a munkaerőpiac kettősségét. Ezenkívül az Eurofund (2017-es) adatai alapján az uniós önálló vállalkozók mintegy egynegyede sorolható a két, legnagyobb kockázatot képviselő kategória valamelyikébe. A 2018-ban tizennégy tagállamban végzett felmérések eredményei emellett arra engednek következtetni, hogy a jövedelmük több mint felét platformalapú munkavégzésből keresők aránya 2017-re körülbelül 2%-ot érhetett el. Ez aggodalomra ad okot, mivel az atipikus munkavállalók rosszabb minőségű állásokban dolgoznak, és jobban ki vannak téve a dolgozói szegénység kockázatának. Ez az arány várhatóan növekedni fog, ami rámutat az e fejleményre fordítandó nagyobb szakpolitikai figyelem fontosságára. A foglalkoztatás védelmére vonatkozó jogszabályok terén reformok zajlanak egyes tagállamokban azzal a céllal, hogy nagyobb egyensúly teremtsjön a rugalmasság és a biztonság között, és elkerülhetővé váljon a szegmentáció. E reformok egyes esetekben a határozott idejű szerződések alkalmazásának szigorúbb feltételekhez kötését vagy az azok keretének meghatározására irányuló kollektív tárgyalások kibővítését foglalják magukban. Néhány tagállamban a munkavégzés új formáinak szabályozását kezdeményezték többek között a platform-munkavállalókat és az önálló vállalkozókat illetően.

A megfelelő összegű, észszerű időtartamú, minden munkavállaló számára hozzáférhető és hatékony aktiválási intézkedésekkel párosuló álláskeresői ellátások kulcsfontosságúak az álláskereső átmenet során történő támogatása szempontjából. E rendszerek tagállamonként minden vonatkozásukban jelentős mértékben eltérően vannak kialakítva. Az utóbbi időkben e területen végrehajtott reformok többnyire az ellátásban részesülő álláskeresővel szemben támasztott aktiválási követelmények szigorítására összpontosítottak, szigorítva például az álláskeresői kötelezettségeket és egy új állás elfogadásának feltételeit. Továbbra is aggályos az atipikus munkavállalók lefedettsége, akik gyakran nem férnek hozzá teljeskörűen a szociális védelmi rendszerhez, valamint az önálló vállalkozók lefedettségének hiánya vagy alacsony volta. E problémákat a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlásra irányuló bizottsági javaslat is kiemeli.

A hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedések és állami foglalkoztatási szolgálatok döntő fontosságúak a jól működő és befogadó munkaerőpiacok biztosítása szempontjából. Az aktív munkaerőpiaci intézkedések javítják a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolását, és növelik az álláskereső új állásra való esélyeit. Szerepük különösen fontos a tartósan munkanélküliek munkaerőpiaci integrációjának elősegítésében. Az állami foglalkoztatási szolgálatok a munkanélküliek álláskeresői törekvéseit támogató és őket aktiválási intézkedésekben való részvételre kötelező fő intézmények. Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvétel és az azokba való befektetés azonban Unió-szerte jelentős eltéréseket mutat. Az állami foglalkoztatási szolgálatok álláskeresői támogatás nyújtásában tapasztalható eredményessége tagállamonként és olykor az egyes tagállamokon belül is szintén eltérő. Míg a tagállamok többsége fontos intézkedéseket tesz egyénre szabott szolgáltatások nyújtására összpontosítva, addig számos tagállamban tovább erősíthetők még az aktív munkaerőpiaci intézkedési rendszerek. A tagállamok előrehaladást értek el a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló 2016-os tanácsi ajánlás végrehajtása terén, de további intézkedésekre van szükség a különböző szereplők közötti együttműködés előmozdításához és az inaktív személyeknek történő segítségnyújtás javítása terén. A tagállamok folytatják az állami foglalkoztatási szolgálatok reformját. Állami foglalkoztatási szolgálataik együttműködnek egymással az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatának keretében. Míg néhány tagállam további intézkedéseket hozott a migránsok (különösen a menekültek) munkaerőpiaci integrációja érdekében, a rendszerszintű megközelítés hiányzik. Emellett szükség van továbbképzésekre és a készségek és képzettségek elismerésére, hatékony munkaerőpiaci politikákra, valamint az állami foglalkoztatási szolgálat támogatására.

A gazdasági válság óta először a jövedelmi egyenlőtlenségek 2017-ben némileg csökkentek az EU-ban az alacsonyabb jövedelmű háztartások jövedelmében bekövetkezett gyorsabb növekedés hatására. Ez arra utal, hogy a fellendülés kezdi elérni a legveszélyeztetettebb rétegeket. A rendelkezésre álló becslések azt jelzik, hogy e kedvező tendencia folytatódni fog a tagállamok többségében. 2017-ben azonban az EU-ban a népesség leggazdagabb 20%-ának 5,1-szer nagyobb jövedelem állt rendelkezésére (a 2016-os 5,2-szeres értékhez képest), mint a legszegényebb 20%-nak, miközben a tagállamok között is nagy eltérések adódtak. Az oktatáshoz, képzéshez és szociális védelemhez való egyenlőtlen hozzáféréssel gyakorta összefüggésbe hozott, illetve a munkaerőpiacon elért gyenge eredményekkel összefüggő jövedelembeli egyenlőtlenségek egyes országokban meghaladják a válság előtti szintet. Egyes tagállamok lépéseket tesznek az egyenlőtlenségek csökkentése érdekében különösen a minimálbér megállapítása, valamint az adó- és szociális ellátórendszerek kialakítása terén. Az egyenlőtlenségek generációról generációra való átadásának megtörése érdekében a tagállamok különböző területeken tehetnek további intézkedéseket, többek között támogathatják az esélyegyenlőséget az oktatás és képzés terén, hozzáférést biztosíthatnak a megfizethető és színvonalas lakhatáshoz, egészségügyi ellátáshoz, gyermekgondozáshoz és egyéb alapvető szolgáltatásokhoz, előmozdíthatják a nemek közötti egyenlőtlenséget, és kezelhetik a regionális különbségeket. A gyermekszegénység csökkentése és a nemzedékek közötti esélyegyenlőség fokozása olyan integrált stratégiákat tesz szükségessé, amelyek ötvözik a korai megelőzést, a megfelelő jövedelemtámogatást és a színvonalas szolgáltatásokhoz való hozzáférést, valamint javítják a foglalkoztatási lehetőségeket.

A (nyugdíjakon kívüli) szociális transzfereknek a szegénység csökkentése tekintetében mért hatása enyhén nőtt 2017-ben. A szociális transzferek szegénységet csökkentő hatása többnyire az Unió régebbi tagjaiban gyengült, az újabban csatlakozott országokban pedig erősödött. Az eredmény összességében a jobb munkaerőpiaci feltételektől (és a kapcsolódó automatikus stabilizátoroktól, valamint a szegénység kockázatának kitettek jellemzőiben bekövetkező változásoktól), valamint az ellátások megfelelőségének és hatályának változásától függ, ideértve azt a tényt is, hogy az ellátások néha elmaradnak az általánosságban emelkedő jövedelmektől. A minimumjövedelmi ellátások megfelelősége jelentősen eltér a tagállamok között, mint azt a kapcsolódó összehasonlító teljesítményértékelés eredményei mutatják.

A tagállamok folytatják a szociális védelmi rendszereik korszerűsítésére irányuló intézkedések megvalósítását, megerősítve ezzel az ellátások és szolgáltatások hatályát és megfelelőségét. A szociális védelemhez való hozzáférés javítását szolgáló lépések zajlanak különösen az önfoglalkoztatók és az atipikus munkavállalók és családjaik tekintetében, akik továbbra is jelentős hiányosságokkal szembesülnek. A munkavégzés új formáira tekintettel is folyamatban van néhány újítás bevezetése. Folytatódik az ellátások megfelelőségének javítására irányuló munka, bár néhány esetben késedelemre került sor. Számos tagállam javítja minimumjövedelmi rendszereit azáltal, hogy a megfelelő támogatási szinteket aktív befogadási megközelítésben az alaptermékekhez és - szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel és a munkaerőpiaci részvételt ösztönző intézkedésekkel kapcsolja össze. Egyes tagállamok erősítik az integrált szolgáltatásnyújtást (például a szociális ellátás, a foglalkoztatás és egyéb szociális szolgáltatások esetében). Tekintettel arra, hogy a lakhatással kapcsolatos ráfordítások számottevő részét képezik sok háztartás jövedelmének, és nő a hajléktalanok száma, egyes tagállamok reformokat vezettek be a megfizethető lakhatáshoz való hozzáférés ösztönzők biztosítása vagy megelőző jellegű intézkedések révén történő javítására.

A demográfiai változás és a várható élettartam növekedése egyértelműen szükségessé teszi a nyugdíj-, egészségügyi és tartós ápolási-gondozási rendszerek alkalmazkodását. A tartós ápolás-gondozás és egészségügyi ellátás iránti kereslet egyre nő, és az igények a népességek öregedésével változnak. A következő öt évtizedben meg fog kétszereződni a 80 évnél idősebb európaiak száma. 2050-re egy 65 évnél idősebbre csak két aktív korú (15–64 éves) esik majd a jelenlegi hárommal szemben; az arány már most csökkenőben van. Ezért, jóllehet a pénzügyi fenntarthatóság javítására irányuló intézkedések továbbra is kiemelt helyen szerepelnek sok tagállam napirendjén, a nyugdíjak megfelelősége biztosításának jelentősége is egyre nő. A nyugdíjak jövedelemhelyettesítő és szegénységmegelőző képessége mindazonáltal jelentősen eltér a tagállamok között. A tagállamok egyre több lépést tesznek a nyugdíjak megfelelőségének minimális garanciák és az ellátások indexálása révén történő biztosítására, a rugalmas nyugdíjba vonulás előmozdítására, a nyugdíjjogosultságnak a munkavállalók konkrét kategóriáira szabására és a kiegészítő nyugdíjak szerepének növelésére.

A minőségi egészségügyi ellátáshoz és tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférés javítása és azok hatékonyságának növelése a tagállami reformok egyik vezérelve. Egyes európaiak számára a költségek és a várakozási idő továbbra is számottevő akadályt jelent az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésben. Ezért az egészségügyi rendszerek reformja több tagállamban is e rendszerek hatékonyságának – különösen a szociális szolgáltatásokkal való – jobb koordináció, valamint az alapellátás és megelőzés hangsúlyosabbá tétele révén történő növelésére összpontosít. A tagállamok intézkedéseket tesznek az egészségügyi dolgozók képzésének és munkafeltételeinek javítására. A tartós ápolás-gondozás nagy részét továbbra is családtagok nyújtják, mivel a tagállamok többségében nem léteznek az időskori gondozás iránti igényt kielégítő átfogó rendszerek. A folyamatban lévő reformok a házi gondozók számára állami intézmények által nyújtott támogatás rendszerét közösségi és intézményi szolgáltatók hálózatával kívánják ötvözni a demográfiai kihívások közepette megvalósítandó fenntarthatóságra figyelemmel.

A jól működő társadalmi párbeszéd kiemelt szerepet játszik az európai szociális piacgazdaságban. E párbeszéd segít megerősíteni a társadalmi kohéziót és csökkenteni a társadalmi konfliktusokat a munkavállalók, munkáltatók és kormányok kölcsönös előnyére. A szociális partnerek reformok előkészítésébe való bevonása javíthatja azok kialakítását és végrehajtását, növelheti elfogadottságukat a polgárok körében, és végső soron jobb társadalmi-gazdasági eredményekhez vezethet. Mindazonáltal a tagállamok körében számottevően eltér és számos esetben kicsi a szociális partnerek bevonásának mértéke és hatása. Jóllehet nincs mindenki által egységesen alkalmazható modell a társadalmi párbeszédrel kapcsolatos gyakorlatokat illetően, egyes tagállamokban egyértelműen szükség van a szociális partnerek kapacitásainak növelésére és a kiszámítható és időben – többek között az európai szemeszter egyes fő szakaszaiban – történő konzultáció megfelelő kereteinek részükre történő biztosítására. Hasonlóképpen, a társadalmi szervezetek tapasztalatainak felhasználása fontos szerepet játszhat és játszik annak biztosításában, hogy a reformok hatékonyan legyenek megtervezve és végrehajtva. A civil társadalom érdekelt felei bevonásának mértéke azonban jelentősen eltér a tagállamok között azzal, hogy a szakpolitikai vitákban történő aktív részvételre való elégtelen kapacitás problémát jelent némelyikükben.

1. AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐPIACI ÉS TÁRSADALMI TENDENCIÁINAK ÉS KIHÍVÁSAINAK ÁTTEKINTÉSE

Ez a szakasz az Európai Unióban érvényesülő munkaerőpiaci és társadalmi trendekről és kihívásokról nyújt áttekintést, a főbb foglalkoztatás- és szociálpolitikai területek részletes elemző bemutatásával.

1.1. Munkaerőpiaci tendenciák

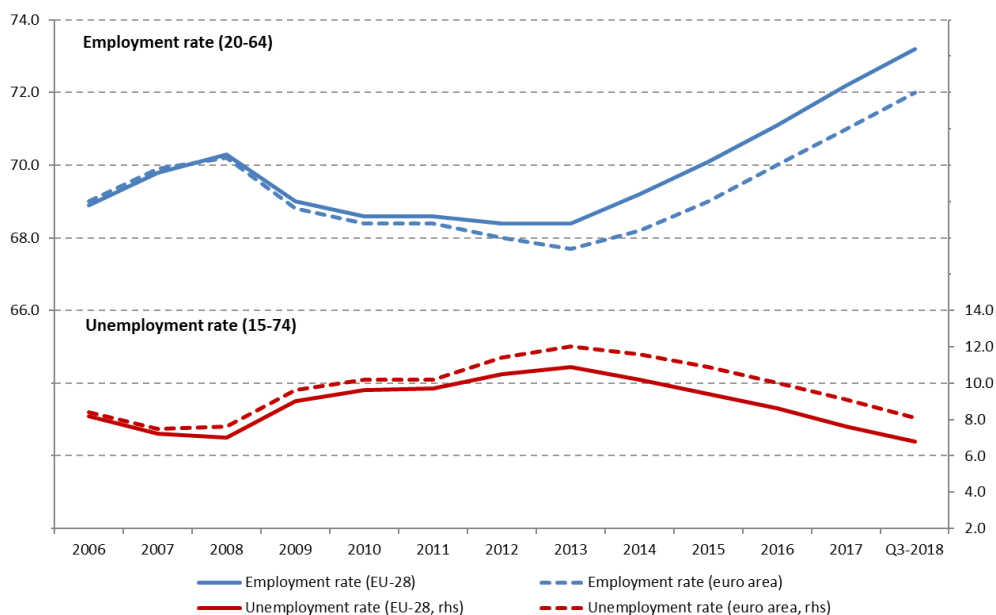
A munkaerőpiaci feltételek tovább javulnak rekordszintű uniós foglalkoztatással. Az erőteljes (2,4%-os) gazdasági növekedésen felül az EU-ban 2017-ben 1,6%-kal nőtt a foglalkoztatottak száma, ami a legnagyobb éves növekedési rátát jelenti a fellendülés kezdete óta. A teljes foglalkoztatás tovább nőtt 2018 első három negyedében, és elérte a 239,3 milliót²; ez körülbelül 3 millió munkahellyel több, mint egy éve, és az Unióban valaha mért legmagasabb szint. Mióta a foglalkoztatás 2013 közepén elkezdett fellendülni, mintegy 15 millió új munkahely jött létre.

A foglalkoztatási ráta folyamatosan nő (a 20–64 évesek körében), egyre közelebb kerülve az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött célértékhez. A foglalkoztatási ráta némileg gyorsabban nőtt, mint 2016-ban, 1,1 százalékponttal 72,2%-ra 2017-ben, és tovább nőtt 2018 első három negyedében, 73,2%-ra (1. ábra). Ha a pozitív tendencia a jelenlegi ütemben folytatódik, az EU jó úton halad afelé, hogy elérje az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 75%-os foglalkoztatási rátára vonatkozó célértéket. A helyzet tovább javul az euróövezetben is, ahol a foglalkoztatási ráta 2018 harmadik negyedében 72%-kal elérte a legmagasabb szintjét. E kedvező fejleményeket a munkaerőpiaci részvétel folyamatosan felfelé ívelő trendje támogatja. 2018 harmadik negyedében az aktivitási ráta (a 15–64 évesek körében) 73,8%-kal (az euróövezetben 73,5%-kal) rekordszintet ért el. Az uniós aktivitási ráta állandó ütemben nőtt még a válság idején is, csökkentve az Egyesült Államokhoz képest fennálló különbséget. 2017-ben is az idősebb munkavállalók és a nők jelentették a munkaerőpiaci részvétel növekedésének mozgatórugóját.

² A teljes foglalkoztatásra vonatkozó adatok a nemzeti számlákból (hazai szemlélet), az egyéb adatok pedig a munkaerő-felmérési adatokból származnak. Ez a szakasz szezonálisan kiigazított negyedéves adatokat mutat be.

A munkanélküliségi ráta mára a válság előtti szintre esett vissza. A stabil munkahely-teremtési tendenciának köszönhetően a munkanélküliségi ráta folyamatosan csökkent, 2018 harmadik negyedévében 6,8%-ra; ilyen szintet 2008 első negyedéve óta nem mértek az EU-ban, és az több mint 4 százalékponttal alacsonyabb a 2013-as csúcstértéknél. A javulás kevésbé jelentős az euróövezetben, ahol a 2018 harmadik negyedévében mért 8,1%-os munkanélküliségi ráta továbbra is 0,8 százalékponttal magasabb a 2008-ban mért legalacsonyabb szintnél. E kedvező tendenciák a tartós munkanélküliségi ráta (azaz a legalább egy éve munkanélküli személyek gazdaságilag aktív népességén belüli részaránya) folyamatos csökkenésével függnek össze, amely 2018 harmadik negyedévére 2,9%-ra (az euróövezetben 3,7%-ra) csökkent az EU-ban, ami az előző évhez képest 0,5 százalékpontos visszaesést jelent. Jóllehet a munkanélküliség (ideértve a tartós munkanélküliséget is) minden tagállamban csökkent az előző évben, a munkanélküliségi ráták továbbra is jelentősen eltérnek egymástól (mint azt a 3.1.1. szakasz -mutatja), és egyes országokban még mindig messze vannak a válság előtti minimumszintektől.

1. ábra: Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták az EU-ban és az euróövezetben



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Megjegyzés: szezonálisan kiigazított 2018. harmadik negyedéves adatok.

Folytatódik tovább az ifjúsági munkanélküliség gyors csökkenése: az előző évhez képest 1,4 százalékponttal csökkenve 2018 harmadik negyedében 15,2% (az euróövezetben 17%) volt. E szint megfelel a közvetlenül a válság előtt (2008 második negyedében) elért minimumnak, és jelenleg közel 9 százalékponttal alacsonyabb a 2013-as csúcspontnál. Az ifjúsági munkanélküliség mindazonáltal továbbra is magas néhány tagállamban, 30% feletti rátákkal Spanyolországban, Olaszországban és Görögországban (lásd a 3.2.1. szakaszt). További javulásokat mértek azon 15–24 évesek körében, akik nem állnak foglalkoztatásban, és oktatásban vagy képzésben sem részesülnek (NEET); e fiatalok aránya 2017-ben 0,6 százalékponttal 10,9%-ra, a 2008-ashoz hasonló szintre csökkent.

Az ifjúsági munkanélküliség csökkenését a fiatalok iskolázottságának ezzel párhuzamos javulása is leképezi: a korai iskolaelhagyók aránya (a 18–24 évesek körében) folyamatosan csökkent az elmúlt évtizedben, és a legutóbbi (0,1 százalékpontos) csökkenéssel 10,6%-ot ért el 2017-ben. Ez nagyon közel van az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 10%-os célértékhez, bár tovább csökkenthető³. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya stabilan tovább nőtt a 30–34 évesek körében, 39,9%-ot érve el 2017-ben. Ezáltal csaknem elérte az Európa 2020 stratégiában meghatározott 40%-os célt.

A fellendülés továbbra is kiemelkedőbb a munkavállalók számát, mint a munkaórák számát illetően. A munkaórák teljes száma 1,2%-kal nőtt az EU-ban 2017-ben, folytatva a 2015-ben kezdődött pozitív tendenciát. E növekedés mindazonáltal elmarad a teljes foglalkoztatásétól (amely 1,6%-kal nőtt, lásd fent), és arra utal, hogy az egy főre eső munkaórák száma csökkent.

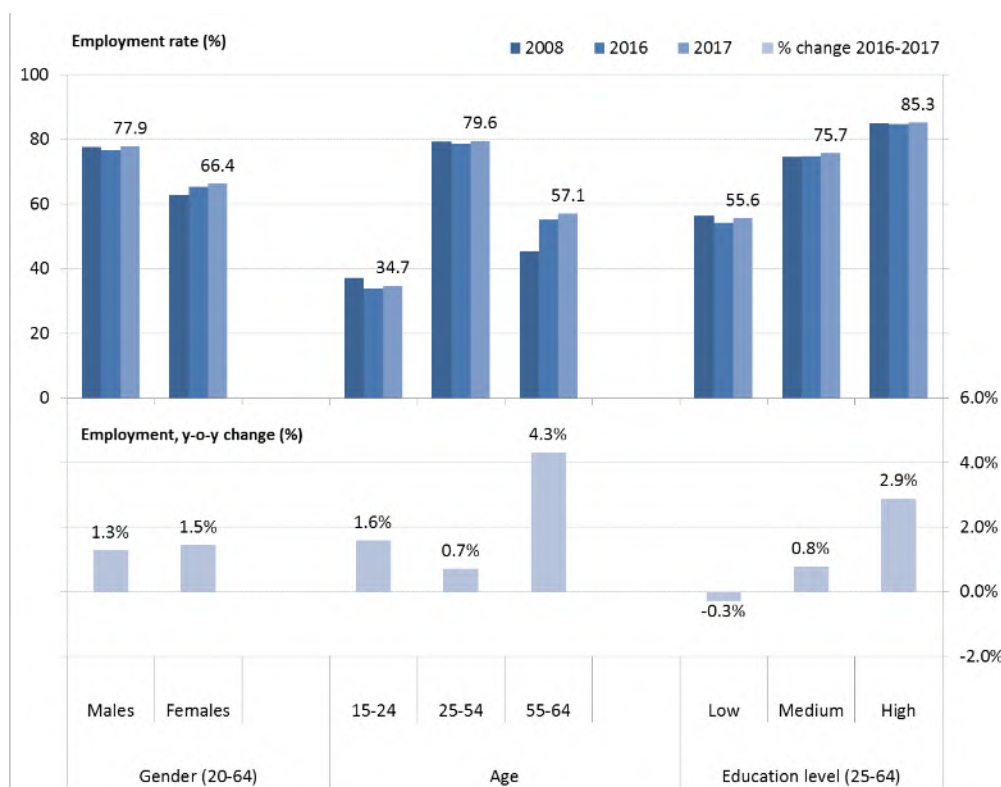
³ „Az európai identitás megerősítése az oktatás és a kultúra révén” című, 2017. november 14-i közleményében (COM[2017] 673 final) a Bizottság jelzi a korai iskolaelhagyásra vonatkozó referenciaérték 2025-re 5%-ra történő csökkentésének célját.

A munkaórák teljes száma még nem tért vissza a 2008-as csúcshoz. Egyéb mutatók mellett ez is arra utal, hogy a munkaerőpiac továbbra is erőtlenséget mutat. 2017-ben csaknem 9 millió nem önkéntes elhatározás alapján részmunkaidőben foglalkoztatott (vagyis olyan munkavállalók, akik részmunkaidőben dolgoznak, de többet szeretnének dolgozni) volt az EU-ban; ez kevesebb, mint a 2013-ban mért 10,3 millió csúcserő, de még mindig 1,3 millióval több a 2008-as szintnél. Hosszabb távú kitekintésben a munkaórák mérsékelt dinamikája a részmunkaidős munka elmúlt 15 évben tapasztalható gyakoribbá válásával és a munkavállalók munkaidővel kapcsolatos preferenciáinak változásával összefüggő strukturális változás egyik elemét képezi. Ennek eredményeként az egy főre eső munkaórák száma fokozatosan csökkenő tendenciát mutat 2000 óta⁴.

2017-ben a foglalkoztatás az összes fő demográfiai csoportban bővült. Akárcsak a korábbi években, az idősebb (55–64 éves) munkavállalók körében volt mérhető a legnagyobb növekedés (2. ábra): e csoportban 4,3%-kal nőtt a munkavállalók száma 2017-ben, az eddigi legmagasabb (a 2008-asnál közel 12 százalékponttal magasabb) szintre, 57,1%-ra növelve a foglalkoztatási rátát. A foglalkoztatott (15–24 éves) fiatalok száma valamivel gyorsabban nőtt, mint 2016-ban (1,6%-kal az 1,3%-kal szemben). Az ifjúsági foglalkoztatási ráta ennek ellenére még nem lábalt ki teljesen a válságból, mivel a 2017-es 34,7%-os ráta 2,7 százalékponttal továbbra is alacsonyabb a 2008-as szintnél. Mindazonáltal a stabil aktivitási rátára tekintettel (2017-ben 41,7%, 2016-ban pedig 41,6%) a foglalkoztatás bővülése e korosztályban a munkanélküliség folyamatos csökkenését eredményezte. 2017-ben a foglalkoztatás némileg gyorsabban nőtt a nők (1,5%), mint a férfiak (1,3%) körében. A nemek közötti foglalkoztatási különbség azonban a 2016-os értéknél 0,1 százalékponttal alacsonyabb 11,5 százalékponttal csaknem változatlan maradt (bár ez jelentősen alacsonyabb, mint a válság előtt, 2008-ban mért 15 százalékpontos érték). Jóllehet 2017-ben 1,7 százalékponttal 63%-ra nőtt, a nem az EU-ban született 20–64 évesek foglalkoztatási rátája továbbra is 10 százalékponttal alacsonyabb a helyben születettek foglalkoztatási rátájánál. A különbség nagyobb a nők esetében (körülbelül 14 százalékpont).

⁴ További részletekért lásd: Európai Bizottság (2018), „Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2018.”

2. ábra: A különböző csoportok foglalkoztatási rátája és foglalkoztatásának növekedése az EU-ban



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A felfutás folyamatosan növeli a gazdaságban a magas képzettségű munkavállalók számát.

A felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók száma 2017-ben 2,9%-kal nőtt (a 25–64 éves korosztályban), miközben 0,8%-os mérsékelt növekedés volt mérhető a középszintű képzettséggel (azaz felső középfokú végzettséggel) rendelkező munkavállalók körében. Ezzel szemben az alacsony képzettségű (alsó középfokú vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkező) munkavállalók száma 0,3%-kal csökkent. Mivel – a népesség előregedését és a fiatalabb nemzedékek körében a magasabb iskolai végzettséget tükröző tendencia részeként – a 25–64 éves alacsony képzettségű munkavállalók teljes száma csökkenőben van (2,7%-kal kevesebb 2016-hoz képest), e csoport foglalkoztatási rátája a 2016-os 54,3%-ról 2017-ben ténylegesen 55,6%-ra nőtt. Az alacsony és magas képzettségű munkavállalók közötti foglalkoztatási rátabeli különbség kismértékben – a 2016-os 30,5 százalékponttól 2017-ben 29,7 százalékpontra – csökkent, de továbbra is rendkívül nagy, és azt jelzi, hogy intézkedéseket kell tenni az alacsony iskolai végzettségű személyek foglalkoztathatóságának növelésére. A tagállamokra jellemző részletes trendeket a jelentés következő szakaszai tartalmazzák.

Az ideiglenes foglalkoztatás teljes foglalkoztatáson belüli részaránya csaknem változatlan maradt 2017-ben, miközben a részmunkaidős foglalkoztatás kismértékben visszaesett. 2017-ben a határozatlan idejű szerződések száma körülbelül 2,7 millióval, a határozott idejű szerződések száma pedig körülbelül 0,8 millióval emelkedett (ami 1,7%-os, illetve 2,9%-os növekedésnek felel meg). Mindazonáltal az ideiglenesen foglalkoztatottak teljes foglalkoztatáson belüli részaránya csaknem változatlan maradt; alacsony, 0,1 százalékpontos növekedéssel 14,3%-ra nőtt (a 15–64 éves korosztályban). A részmunkaidős munkavállalók aránya (a 15–64 éves korosztályban) már két egymást követő évben is kismértékben csökkent (0,1 százalékponttal 19,4%-ra 2017-ben), de közel 2 százalékponttal még mindig a 2008-as szint felett van. Másfelől viszont, mint az fent is említett nyer, a nem önkéntes elhatározás alapján részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya jelentősen csökken (a 2016-os 21,1%-ról 2017-ben 19,8%-ra), habár továbbra is magas. A teljes foglalkoztatáson belül az önfoglalkoztatás részaránya (a 15–64 évesek körében) lassan tovább csökkent, 2017-ben 13,7%-ra (a 2016-os 14%-ról és a 2013-as 14,4%-ról).

Az ágazati fejleményeket tekintve folytatódott a foglalkoztatás szolgáltatási ágazat felé történő eltolódása. Az elmúlt évek tendenciájával összhangban a legtöbb munkahely a szolgáltatási ágazatban⁵ jött létre (a nemzeti számlák alapján 2017-ben 2,8 millióval vagy 1,6%-kal több személy állt foglalkoztatásban 2016-hoz képest). 2008 és 2017 között a szolgáltatási ágazatbeli foglalkoztatás aránya folyamatosan 70,1%-ról 73,9%-ra nőtt az EU-ban. Két százalékos növekedéssel az építőiparban mérték a – 2015-ben kezdődött fellendülést megszilárdító – legnagyobb foglalkoztatásbeli növekedést a recesszió óta; a munkavállalók száma azonban még mindig csaknem 15%-kal alacsonyabb, mint 2008-ban. Az ipar szintén tartós bővülést mutatott (2007 óta a legnagyobb arányút, 1,5%-osat). Végül hosszan tartó csökkenés után 2017-ben kismértékben a mezőgazdaságban is nőtt a foglalkoztatás 0,3%-kal.

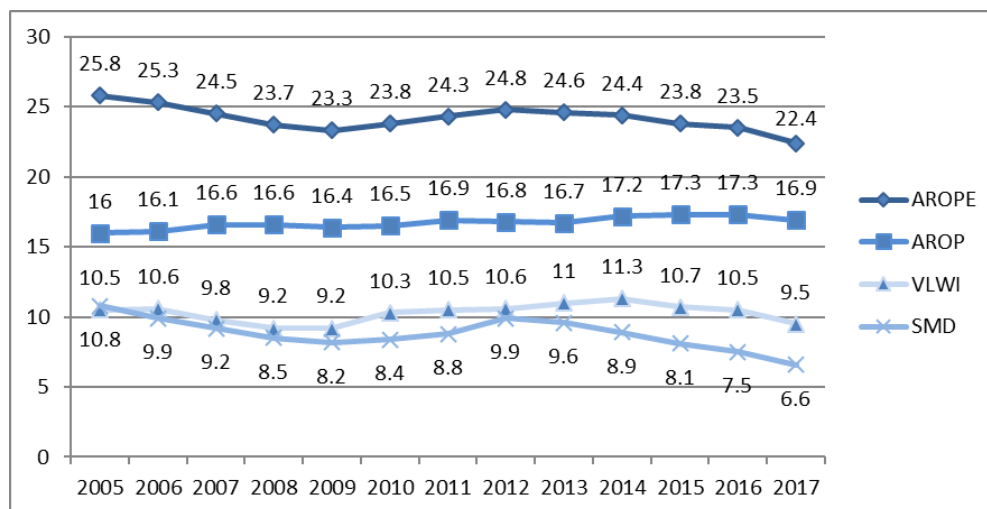
⁵ A szolgáltatási ágazatban a legnagyobb arányú növekedést az „információ és kommunikáció” körében mérték a „szakmai, tudományos és műszaki tevékenység; adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” körében mértet megelőzően (2017-ben 3,4%, illetve 2,9%). Ezzel szemben a „pénzügyi és biztosítási tevékenység” körében 0,7%-os csökkenést mérték.

1.2. Társadalmi tendenciák

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek (AROPE⁶)⁷száma jelentősen csökkent 2017-ben, és jelenleg a válság előtti szintek alatt van. E mutató csökkenő tendenciája 2017-ben már öt egymást követő éven keresztül folytatódott, és a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek száma 113 millióra (vagy a teljes népesség 22,4%-ára) csökkent a foglalkoztatás fellendülésével és a rendelkezésre álló jövedelem növekedésével párhuzamosan. Ennek eredményeként 2017-ben több mint 4 millióval kevesebben voltak kitéve az EU-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának, mint a válság előtt (2008-ban), míg a 2012-es csúcserősséghez képest közel 11 millió a csökkenés. Mindazonáltal a folyamatnak a válság általi visszavetése miatt az Európa 2020 stratégia kiemelt céljának (a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek számának 20 millióval való csökkentése 2008-hoz képest) elérése még mindig messze van. A mutató által tükrözött jelenlegi általános csökkenést a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők és a súlyos anyagi nélkülözésben élők számában bekövetkezett csökkenés, valamint – kisebb mértékben – a szegénységi mutató okozza (lásd alább és a 3. ábrát).

-
- ⁶ A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitetteknek (AROPE) a szegénységi küszöb alatt élők (AROP) és/vagy a súlyos anyagi nélkülözésben élők (SMD) és/vagy a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásokban élők, azaz a rendkívül alacsony munkaintenzitású (VLWI) háztartásban élők minősülnek. Akkor tekinthető valaki a szegénység kockázatának kitett személynek, ha olyan háztartásban él, amelynek rendelkezésre álló ekvivalens jövedelme az ekvivalens nemzeti mediánjövedelem 60%-a alatt van (e mutató ezért egy jövedelmi szegénységi mutató). Valaki akkor él súlyos anyagi nélkülözésben, ha olyan háztartásban él, amely az alábbi tételek közül legalább négyet nem engedhet meg magának: 1. a bérleti díj/jelzálog/közüzemi számlák időben történő kifizetése; 2. a lakás megfelelő fűtése; 3. a váratlan kiadások fedezése; 4. minden második napon hús, hal vagy ezzel egyenértékű fehérje fogyasztása; 5. évi egy hetes üdülés távol az otthontól; 6. autóhoz való hozzáférés magánhasználatra; 7. saját mosógép; 8. saját színes televízió; valamint 9. saját telefon.
- A (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban élők olyan 0 és 59 év közötti személyek, akik olyan háztartásban élnek, amelyben a munkaképes (18–59 éves) korú felnőttek az előző évben (azaz a jövedelmi referenciaévben) teljes munkapotenciáljuk kevesebb mint 20%-át töltötték munkával.
- ⁷ Az EU-SILC jövedelmekre vonatkozó statisztikája az előző jövedelmi évre vonatkozik, eltekintve az Egyesült Királyságtól (a felmérés éve) és Írországtól (a felmérést megelőző 12 hónap jövedelme).

3. ábra: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett (AROPE) népesség aránya és az AROPE részelemei (2005–2017)



Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).

Megjegyzés: a jelmagyarázat a 6. lábjegyzetben szerepel.

A súlyos anyagi nélkülözésben (SMD) élők számának erőteljes visszaesése az adatokat a közelmúlt legalacsonyabb szintjére szorítja vissza az életszínvonal növekedését tükrözve. A 2017-ben zárult évben több mint 4 millióan kerültek ki a súlyos anyagi nélkülözésből, 33,1 millióra vagy az EU népességének 6,6%-ára (a 2017-es értéknél 0,9 százalékponttal kisebbre és a 2008-as szint alá) csökkentve az érintett személyek teljes számát. E csökkenés már ötödik éve tartó jelentős javulást jelent, amely a háztartások javuló anyagi helyzetét tükrözi. E pozitív fejlemények ellenére továbbra is nagy az eltérés a tagállamok között (lásd a 3.4. szakaszt).

A foglalkoztatási ráták rekordszintű növekedése hozzájárult ahhoz, hogy 2017-ben 3,8 millióval csökkent a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők száma. A 0–59 éves korú népesség körében ez 10,5%-ról (2016) 9,5%-ra (2017) történő csökkenésnek felel meg, 2009 óta először elérve ezzel a 10% alatti szintet. Mindazonáltal mind az érintett személyek aránya, mind e személyek száma továbbra is a válság előtti szintek felett van.

A szegénység kockázatának kitett népesség aránya először csökkent kisebb mértékben a válság óta. A szegénység kockázatának kitettek számának 2014-ig tartó növekedését követően a mutató stabilizálódott a következő két évben. 2017-ben az arány 0,4 százalékponttal 16,9%-ra vagy közel 2 millió főre csökkent; ez volt a válság után az első olyan év, amelyben a szegény háztartások jövedelme gyorsabban nőtt, mint a mediánjövedelem. Az Eurostat gyorsbecsléseinek⁸ legutóbbi adatai arra utalnak, hogy a jövedelmi szegénységi arány e csökkenése folytatódik majd.

A (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban élők esetében a szegénység kockázatának való kitettség aránya negyedik éve nő, és jelenleg 60,8%-kal rekordszinten áll. Ez arra utal, hogy a szociális ellátások megfelelőségében számos országban továbbra is különbségek állnak fenn, és ezt a szociális védelemmel foglalkozó bizottság figyelemmel kísérendő trendként azonosította⁹.

A dolgozói szegénységi kockázat továbbra is magas. 2017-ben a munkavállalók 9,4%-a esetében volt a háztartás jövedelme az országos mediánérték 60%-a alatt; ez az arány a 2016-os 9,6%-hoz képest csak kis mértékben csökkent, és továbbra is jóval a 2008-as 8,5% felett van. A máig bekövetkezett növekedések mind a részmunkaidőben, mind a teljes munkaidőben foglalkoztatottakat érintették, jóllehet az előbbiek továbbra is jóval nagyobb mértékben vannak kitéve a szegénység kockázatának (15,6% a 7,7%-kal szemben). A tendencia különösen a (30 év alatti) fiatalabb munkavállalókat érintette, akik a 30. életévüket betöltött munkavállalókhoz képest nagyobb és egyre növekvő kockázatnak vannak kitéve. A dolgozói szegénységet a szociális védelemmel foglalkozó bizottság figyelemmel kísérendő trendként azonosította mind rövid, mind hosszú távú szempontból¹⁰.

⁸ Az EU-SILC-adatok a tagállamok többségében az előző évben mért jövedelmekre vonatkoznak (vagyis a 2016. évi jövedelemre a 2017-es SILC esetében, lásd a 7. lábjegyzetet is). Az Eurostat által közzétett gyorsbecslési statisztikák azt jelzik, hogy a tagállamok többségében javulás várható a szegénységi mutatóban (valamint a jövedelmi ötödök arányában) is a 2017-ben mért jövedelmek (vagyis a 2018-ban közzétett mutatók) esetében.

⁹ A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2018. évi éves jelentése.

¹⁰ A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2018. évi éves jelentése.

A legkiszolgáltatottabb személyekre vonatkozó jövedelmi szegénységi adatok a korábbi trendeket megfordító szerény javulást jeleznek. A relatív medián jövedelmi szegénységi rés, amely azt méri, hogy a szegénység kockázatának kitettek milyen messze vannak a szegénységi küszöbtől (azaz mennyire szegények a szegények), 2017-ben csökkent. Enyhén, 25%-ról 24,1%-ra csökkent, de továbbra is jóval a válság előtti szint felett van. Ez arra utal, hogy a legkiszolgáltatottabb rétegek relatív jövedelmi helyzete némileg javul. A munkanélküliek esetében a szegénység kockázata első alkalommal csökkent a válság óta, de 2017-ben 48,1%-kal továbbra is rekordmagas szintek közelében jár (2016-ban 48,7%).

Az általános javulás ellenére a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés gyermekeket érintő kockázata továbbra is magas. A (0–17 éves) gyermekek körében a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők aránya tovább csökken, és a 2016-os 26,4%-ról 2017-ben 24,9%-ra, jóval a válság előtti szint alá esett vissza. Az alacsony képzettségű szülők gyermekeinek azonban továbbra is 62,8%-a van kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának a magas képzettségű szülők gyermekeinek csupán 9,4%-ával szemben. A nem az EU-ban születettek gyermekei esetében a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők aránya a válságot követő időszakban végig növekedett, és 2017-ben 34,5%-ot ért el, ami több mint kétszerese a helyben született szülők gyermekei esetében mért arálynak. Az egyedülálló szülők által nevelt gyermekek körében a szegénységi arány kétszer magasabb az összes gyermek körében mért átlagnál, és ez a különbség tovább nő.

A háztartások aggregált jövedelme tovább nő, de lassabb ütemben, mint a gazdaság egésze. Míg a háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme (GDHI) a 2017-ben zárult évben már negyedik éve nőtt, és jelenleg jóval meghaladja a 2008-as szintet, addig az éves növekedés még mindig elmarad a GDP növekedésétől (míg a GDHI kevesebb mint 1%-kal nőtt a 2017-ben zárult évben, addig az egy főre eső reál GDP 2,2%-kal nőtt ugyanezen időszakban). Ez rámutat arra, hogy a háztartások jövedelmének növekedése elmarad a jövedelmek gazdaságban tapasztalható általános növekedésétől. Mint azt a 3.4. szakasz bemutatja, a háztartások egy főre eső, rendelkezésre álló, reálértékben mért bruttó jövedelme számos tagállamban továbbra is a válság előtti szintek alatt van.

A jövedelmi egyenlőtlenségek válság utáni években tapasztalható növekedése 2017-ben elkezdett megfordulni, jóllehet nem ellensúlyozva még a korábbi növekedéseket. Átlagosan a tagállami háztartások leggazdagabb 20%-ának jövedelme több mint ötszöröse a háztartások legszegényebb 20%-a jövedelmének. A jövedelmi ötödök aránya 5,0-ról 5,2-re nőtt 2008 és 2016 között többek között a gyenge munkaerőpiaci feltételek és – különösen az eloszlás legsó részében – a stagnáló jövedelmek miatt. 2017-ben ezen arány csökkenni kezdett, és átlagosan 5,1-re esett vissza az EU-ban. Az Eurostat legutóbbi gyorsbecslései arra utalnak, hogy a csökkenés folytatódik majd.

2. A SZOCIÁLIS EREDMÉNYTÁBLA RÖVID ÁTTEKINTÉSE

Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság által intézményközi nyilatkozatként 2017. november 17-én létrehozott szociális jogok európai pillére számos kulcsfontosságú elvet és jogot rögzít a méltányos és jól működő munkaerőpiacok és jóléti rendszerek támogatása érdekében. A pillér irányításként hivatott szolgálni a tagállamok közötti, megújított konvergenciafolyamat számára, amelynek célja a társadalmi-gazdasági körülmények javítása.

A szociális jogok európai pilléréhez egy szociális eredménytábla tartozik az egyes tagállamok teljesítményének figyelemmel kísérésére és a trendek követésére¹¹. Az eredménytáblán több (elsődleges és másodlagos) mutató található a tagállamok foglalkoztatási és szociális teljesítményének kiválasztott mutatók révén történő szűrésére a pillér keretében azonosított három fő dimenzió mentén: i. esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés, ii. dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények, valamint iii. állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás. A 2018. évi kiadás óta az együttes foglalkoztatási jelentés magában foglalja a szociális eredménytáblát is, amelynek eredményeit (az elsődleges mutatókat illetően) e fejezet összegzi. Ezt az elemzést az általánosabb reformok kontextusába helyezve a 3. fejezet mutatja be.

¹¹ SWD(2017) 200 final, amely a 2017. április 26-i COM(2017) 250 final közleményt kíséri.

2.1. Az eredménytábla ismertetése

Az eredménytábla kulcsfontosságú eszköz a foglalkoztatási és szociális területen nyújtott teljesítmény, valamint a jobb életkörülmények és munkafeltételek irányában megmutatkozó konvergencia monitorozására. Segít különösen figyelemmel kísérni a tagállamok helyzetét a pillér mérhető dimenzióin, kiegészítve a meglévő monitorozási eszközöket, különösen a foglalkoztatási teljesítményfigyelőt és a szociális védelmi teljesítményfigyelőt¹². Külön kiemelendő, hogy az eredménytábla 14, a foglalkoztatási és szociális trendeket széles körben értékelő elsődleges mutatót foglal magában¹³:

- *Esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés:*
 - Az oktatást és a képzést korán elhagyók aránya, 18–24 év közöttiek
 - A foglalkoztatási rátában megmutatkozó nemek közötti szakadék, 20–64 év közöttiek
 - Jövedelmek egyenlőtlensége a jövedelmi ötödök aránya alapján mérve – S80/S20
 - A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya (AROE)
 - A nem foglalkoztatott, oktatásban vagy képzésben nem részesülő fiatalok aránya (NEET-fiatalok aránya), 15–24 év közöttiek

¹² A foglalkoztatási teljesítményfigyelő (EPM) és a szociális védelmi teljesítményfigyelő (SPPM) a Foglalkoztatási Bizottság, illetve a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által készített éves jelentések. Azok a figyelemmel kísérendő trendeket, a tagállamokban jelentkező fő foglalkoztatási és szociális kihívásokat azonosítják, és monitorozzák az Európa 2020 stratégia keretében a foglalkoztatással és a szegénység csökkentésével kapcsolatban kitűzött célértékek elérése irányában tett előrehaladást.

¹³ A 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésben a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (valamint e bizottságok mutatókkal foglalkozó alcsoportjainak) kérésére a „dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények” terület két elsődleges mutatója („az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben résztvevőknek 100 álláskeresőre eső száma” és az „egy ledolgozott munkaóra jutó munkavállalói jövedelem, euróban”) technikai aggályok miatt nem került be az áttekintő táblába, és nem lett bemutatva a szociális eredménytábla elsődleges mutatójaként a későbbi elemzésben. Egyeztetéseket követően 2018 szeptemberében a bizottságok megállapodtak abban, hogy e mutatókat alternatív mutatókkal (a „tartós munkanélküliségi ráta”, illetve az „egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresetének” mutatójával) váltják fel. E mutatók, amelyek különösen a pillérnek „a foglalkoztatás aktív támogatására” és a „bérekre” vonatkozó elveihez kapcsolódnak, fel lesznek használva a jelen együttes foglalkoztatási jelentés elemzésében.

- *Dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények:*
 - Foglalkoztatási ráta, 20–64 év közöttiek
 - Munkanélküliségi ráta, 15–74 év közöttiek
 - Tartós munkanélküliségi ráta, 15–74 év közöttiek
 - A háztartások rendelkezésére álló, reálértékben mért, egy főre eső bruttó jövedelem¹⁴
 - Egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete¹⁵
- *Állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás:*
 - A nyugdíjaktól eltérő szociális transzferek hatása a szegénység visszaszorítására¹⁶
 - Az intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek aránya
 - Az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény, saját bevallás szerint¹⁷
 - Az alapvető vagy annál fejlettebb általános digitális készségekkel rendelkező egyének népességhez viszonyított aránya.

¹⁴ A bizottságok által előírtak szerint ezt a mutatót a „kiigazítatlan jövedelem” (azaz a természetbeli szociális transzfereket nem tartalmazó jövedelem) alkalmazásával, valamint a vásárlóerő-egységekre (PPS) való hivatkozás kihagyásával mérik.

¹⁵ E mutató szintjei vásárlóerő-egységekben (PPS), míg a változások hazai pénznemben, reálértékben vannak kifejezve. A rövid távú ingadozások kisimítása érdekében hároméves átlagokat használnak mind a szintekhez, mind a változásokhoz. E mutatót egyéb mutatókkal, többek között a dolgozói szegénységi rátával, a bérszála ötödik és első tizede közötti aránnyal (D5/D1) és egyéb releváns EPM/SPPM- és JAF-mutatókkal összefüggésben kell olvasni és értelmezni.

¹⁶ Ezt a (jövedelmi) szegénység kockázatának kitett személyek szociális transzferek előtti és utáni, a teljes népességhez viszonyított arányának különbségeként mérik.

¹⁷ A saját bevallás szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény az adott személy szubjektív értékelését jelenti arra vonatkozóan, hogy adott egészségügyi vizsgálatra vagy kezelésre szorult volna, azonban nem részesült benne vagy nem járt utána az alábbi három okból: „pénzügyi akadályok”, „várólista” és „túl messzire kell utazni”. Az egészségügyi ellátás az olyan egyéni egészségügyi szolgáltatásokra utal (orvosi vizsgálat vagy orvosi ellátás, a fogászati ellátás kivételével), amelyet orvos vagy a nemzeti egészségügyi rendszerekkel összhangban azzal egyenértékű szakember végez vagy közvetlenül felügyel (az Eurostat fogalommeghatározása). A betegség idején ellátásban részesülők által jelentett problémák akadályokat tükrözhetnek az ellátáshoz való hozzáférés tekintetében.

Az elsődleges mutatók elemzésére a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által közösen megállapított általános módszertan használata útján kerül sor (a részleteket lásd a 3. mellékletben). E módszertan a tagállamokra jellemző helyzetet és a fejleményeket a szociális eredménytáblán szereplő elsődleges mutatók szintjének és éves változásainak¹⁸ a vizsgálatával elemzi. A szintek és változások besorolása a vonatkozó (súlyozatlan) uniós átlagoktól való távolságnak megfelelően történik. Ezt követően a tagállamoknak a szinteket és változásokat illető teljesítményét (egy előre meghatározott mátrix segítségével) összesítik, és így minden egyes tagállam a hét kategória (a „legjobban teljesítők”, „az átlagosnál jobb”, „jó, de figyelemmel kísérendő”, „átlagos/semleges”, „gyenge, de javuló”, „figyelemmel kísérendő” és „kritikus helyzetben”) egyikébe kerül. Erre alapozva az 1. táblázat összegzi az eredménytáblán megállapított eredményeket az egyes mutatók tekintetében elérhető, legutóbbi értékek szerint.

A táblázat figyelmes, nem gépies értelmezése szavatolt. E célból a 14 mutató, ideértve a hosszú távú trendeket és a kiegészítő mutatókat is, részletes elemzését – relevanciájuktól függően – a 3. fejezet mutatja be. Emellett a soron következő országjelentések részletesen fogják elemezni az összes „kritikus helyzetet”, valamint további társadalmi-gazdasági és szakpolitikai háttérrel, és így jobban lehet majd jellemezni az országspecifikus kihívásokat az európai szemeszter keretében. A foglalkoztatási teljesítményfigyelőben és a szociális védelmi teljesítményfigyelőben foglalt további elemzéssel együtt ez szükség szerint megteremti az elemzési alapot a Bizottságnak az országspecifikus ajánlásokat érintő javaslatok későbbi megtételére.

¹⁸ A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme kivételével, amelynek mérése indexszámként történik (2008 = 100, így a válság előtti időszakhoz képest tükrözi a változást), és maga az érték mindig az utolsó évben változik; és a teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete kivételével, amelynek esetében hároméves átlagokat használnak a Foglalkoztatási Bizottsággal és a szociális védelemmel foglalkozó bizottsággal egyetértésben.

2.2. Megállapítások a szociális eredménytábla alapján

Összességében véve az Európai Unióban az eredménytábla elemzése a munkaerőpiaci és szociális helyzet további javulását jelzi¹⁹. Az Unió átlagában²⁰ mind a 14 elsődleges mutató esetében javulást rögzítettek a legutolsó, elérhető adatokkal rendelkező évben (vagyis az adatok rendelkezésre állásától függően 2017-ben vagy 2016-ban). A legjelentősebb előrehaladást a(z) általános és tartós) munkanélküliségi ráták terén mérték, amelyek – egyetlen „kritikus helyzet” jelzéssel – valamennyi tagállamban csökkentek 2017-ben. A foglalkoztatási ráta és a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek arányának alakulása szintén egységesen pozitív volt az eredménytáblán, mivel a tagállamok nagy többsége javulást mért az előző évhez képest.

A tagállamok többsége kihívásokkal néz szembe legalább egy elsődleges mutatót illetően, de a teljes szám csökkent az elmúlt évhez képest. A három problémásabb besorolást, vagyis a „kritikus helyzetet”, a „figyelemmel kísérendőt” és a „gyenge, de javulót” összességében nézve – Finnország, Franciaország, Hollandia és Svédország kivételével – a legtöbb tagállam rendelkezik legalább egy jelzéssel.

¹⁹ A szociális eredménytábla elsődleges mutatóival kapcsolatos adatlegyűjtés határideje 2019. január 29.

²⁰ Ez súlyozott uniós átlagokat jelent az „egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete” mutató kivételével, amelynek esetében súlyozatlan átlagot használnak.

Csak a „kritikus helyzeteket” tekintve (vagyis azon mutatókat illetően, amelyek jóval rosszabbak az átlagnál, és nem is javulnak elég gyorsan, esetleg tovább romlanak) a jelölőt kapott tagállamok száma stabilan 14 maradt, mint a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésben (bár 2018-ban kevesebb mutatót alkalmaztak; Észtország és Málta kikerült ebből a csoportból, míg Magyarország és Lettország bekerült a csoportba). A kihívások száma egységes javulást jelez az eredménytáblán. A 14 értékelten összesen 118 „kritikus helyzet”, „figyelemmel kísérendő” vagy „gyenge, de javuló” helyzet azonosítható, ami az összes értékelés körülbelül 31%-ának felel meg (a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésben szereplő 33%-hoz képest); ebből 41 a „kritikus helyzet”, ami az összes értékelés 10,6%-ának felel meg (a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésben szereplő 13%-hoz képest)²¹.

Az eredménytáblán megjelenő három fő dimenziót vizsgálva a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentéshez hasonlóan problémás helyzetet jelző mutatók gyakrabban jelentkeznek az **„állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás”** területén: ez mutatónként átlagosan 9,8 esetet jelent (amelyből 3,5 „kritikus helyzet”). **Intézményes gyermekgondozásban részesülő, 3 év alatti gyermekek** az a mutató, amely a legtöbb jelölőt kapta, 12 tagállam esetében (melyek közül 4 a legalsó kategóriában helyezkedik el).

Ezt követik az **„esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés”** és a **„dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények”**, ahol mutatónként és átlagosan 9, illetve 6,8 eset kapott jelölőt (az egyes dimenziókban 3,4, illetve 2 „kritikus helyzettel”). Az első területen a legtöbb (10) jelölővel rendelkező mutatók a **korai iskolaelhagyók** és a **jövedelmi ötödök aránya**. A másik területen a **gyermektelen, átlagbért kereső egyedülálló munkavállaló nettó keresete** tűnik olyan mutatónak, ahol a legtöbb kihívás áll fenn (12 jelölő).

²¹ A javuló tendencia akkor nyer megerősítést, ha a két új mutatót (a „tartós munkanélküliségi ráta” és az „egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete”) kizárjuk a számításból, hogy lehetővé váljon a mutatók azonos csoportjának összehasonlítása. Ez esetben a „kritikus helyzetek”, „figyelemmel kísérendő” vagy „gyenge, de javuló” helyzetek összes értékelésen belüli teljes százalékos aránya továbbra is 31%, míg a „kritikus helyzetek” százalékos aránya kismértékben, 11%-ra nő.

Az elmúlt évet illetően számottevő különbségek vannak a tagállamok helyzete és a vonatkozó kihívások súlyossága között. Görögország, Románia és Olaszország legalább tíz mutató esetében továbbra is „kritikus”, „figyelemmel kísérendő” vagy „gyenge, de javuló” értékelésekről számol be, amelyek közül „kritikus helyzet” 6, 4, illetve 7 mutató esetében van megjelölve (lásd az 1. táblázatot). Ezen országok esetében a kihívások egyenletesen oszlanak meg a három terület között (de „az átlagosnál jobb” teljesítmények egyszer vannak megjelölve Görögország és Olaszország esetében a korai iskolaelhagyók arányát és – saját bevallás szerint – az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igényt illetően, valamint Románia esetében „az átlagosnál jobb” munkanélküliségi rátát és „legjobban teljesítő” a háztartások egy főre eső, rendelkezésére álló bruttó jövedelmének növekedését illetően). A teljes számot tekintve ezt követi Horvátország és Spanyolország (mindkettő esetében 9–9 kihívás), Bulgária (8 kihívás), és Lettország (6 kihívás). Ezzel szemben Svédország az egyik „legjobban teljesítő” vagy „az átlagosnál jobb” 11 elsődleges mutató esetében, majd a Cseh Köztársaság és Hollandia (10–10 mutató), Ausztria, Dánia, Németország és Szlovénia (mindhárom esetében 8 mutató) következik.

Az esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés dimenzióját vizsgálva a legnagyobb javulást átlagosan a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek arányát és a NEET-fiatalok arányát illetően mérték, míg az előrehaladás mérsékeltabb volt a korai iskolaelhagyást, a nemek közötti foglalkoztatási szakadékot és a jövedelmek egyenlőtlenségét illetően (habár az utóbbi mutató először csökkent a válság utáni időszakban). Mutatónként vizsgálva:

- Spanyolország, Olaszország és Románia „kritikus helyzetben” van az oktatást és a képzést korán elhagyók terén, szemben a „legjobban teljesítő” Horvátországgal, Írországgal, Lengyelországgal és Szlovéniával;
- a nemek közötti foglalkoztatási szakadék tekintetében Görögország, Olaszország és Románia pontszámai kritikusak a „legjobban teljesítő” Finnországgal, Litvániával és Svédországgal összevetve;
- Bulgária, Spanyolország, Lettország és Litvánia a jövedelmek egyenlőtlensége terén néz szembe „kritikus helyzettel”, miközben e területen a „legjobban teljesítők” közé a Cseh Köztársaság, Finnország, Szlovénia és Szlovákia tartozik;

- a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya tekintetében „kritikus helyzetet” mutat Bulgária, Görögország és Litvánia a „legjobban teljesítő” Cseh Köztársasággal és Finnországgal összehasonlításban;
- Ciprus, Horvátország, Görögország és Olaszország helyzete a NEET-fiatalokkal összefüggésben kritikus, míg Ausztria, a Cseh Köztársaság, Németország, Hollandia, Szlovénia és Svédország tartozik a „legjobban teljesítők” közé.

Az Európai Unióban a dinamikus munkaerőpiacokat és tisztességes munkakörülményeket tekintve a helyzet az elmúlt évben minden mutató, nevezetesen a foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták (mind összességében, mind hosszú távon), a háztartások egy főre eső, rendelkezésre álló bruttó jövedelme (GDHI) és az egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete tekintetében átlagosan javult. Mutatónként vizsgálva:

- Horvátország, Görögország, Olaszország és Spanyolország „kritikus helyzettel” néz szembe a foglalkoztatási ráták terén, szemben a „legjobban teljesítő” Cseh Köztársasággal, Észtországgal, Németországgal, Hollandiával, Svédországgal és Egyesült Királysággal;
- egyetlen ország pontszáma sem kritikus a munkanélküliségi ráta terén (Ciprus, Horvátország, Görögország és Spanyolország „gyenge, de javulóként”, míg Olaszország „figyelemmel kísérendőként” van megjelölve); másfelől a Cseh Köztársaság „legjobban teljesítőként” jár elől;
- Olaszország pontszáma kritikus a tartós munkanélküliségi rátát illetően (a módszertan itt nem azonosít „legjobban teljesítőket”, ugyanakkor 14 ország „az átlagosnál jobbnak” minősül);
- az egy főre eső GDHI bővülése „kritikus helyzetet” jelez Görögországban, Cipruson és Olaszországban, miközben e téren Bulgária, Litvánia és Románia teljesít a legjobban;
- A teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresetét illetően a helyzet kritikus szintet ért el Magyarországon és Szlovákiában, míg Ausztria, Németország, Luxemburg, Hollandia és az Egyesült Királyság a „legjobban teljesítők” közé tartozik.

Az **állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás** terén a helyzet az elmúlt évben javult a gyermekgondozáshoz való hozzáférés, a saját bevallás szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény, a digitális készségek tekintetében és a szociális transzfereknek a szegénység visszaszorítására gyakorolt hatását illetően. Mutatónként vizsgálva:

- Bulgária, Görögország, Olaszország, Lettország, Portugália és Románia „kritikus helyzettel” néz szembe, amikor a szociális transzfereknek a szegénység kockázatának csökkentésére gyakorolt hatásáról van szó. Ez vethető össze a „legjobban teljesítő” Dániával, Finnországgal, Magyarországgal és Írországgal;
- Bulgária, a Cseh Köztársaság, Görögország, Lengyelország és Szlovákia pontszámai az intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek aránya terén kritikusak a „legjobban teljesítő” Franciaországgal, Luxemburggal, Hollandiával és Portugáliával összehasonlítva;
- Lettország helyzete kritikus a saját bevallás szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény terén (a módszertan itt nem azonosít „legjobban teljesítőket”, ugyanakkor 12 ország „az átlagosnál jobbnak” minősül);
- Bulgária, Horvátország és Románia helyzete a digitális készségek szintjét vizsgálva kritikus, míg Finnország, Luxemburg, Hollandia és Svédország tartozik a „legjobban teljesítők” közé.

1. táblázat: A szociális eredménytáblán szereplő elsődleges mutatók összegzése

	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

Megjegyzés: 2019. január 29-i frissítés. Az egy főre eső GDHI bővülésére vonatkozó adat nem áll rendelkezésre HR, MT és PL esetében; az egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete tekintetében nem áll rendelkezésre adat CY esetében; az egyéni digitális készségek szintjét illetően nem áll rendelkezésre adat IT esetében; a gyermekgondozásban részesülő, 3 év alatti gyermekekre vonatkozó adat megbízhatatlannak minősül HU esetében. Az idősorok töréseit és az egyéb statisztikai jelölőket az 1. és 2. melléklet ismerteti.

1. háttérmagyarázat:

Összehasonlító teljesítményértékelés – a jelenlegi helyzet

Az összehasonlító teljesítményértékelésnek a strukturális reformok támogatására, valamint a foglalkoztatási és szociális területen a felfelé irányuló konvergencia elősegítésére szolgáló eszközként betöltött jelentőségét az öt elnök 2015. júniusi jelentése²² ismerte el és tovább hangsúlyozta a GMU elmélyítéséről szóló 2017. májusi vitaanyag²³. A szociális jogok európai pillérének létrehozásáról szóló, 2017. április 26-i közlemény²⁴ az összehasonlító teljesítményértékelést azonosította a pillér európai szemeszter keretében történő végrehajtása támogatásának egyik fő eszközeként. Azóta számos területen sor került a tagállamokban összehasonlító teljesítményértékelési gyakorlatok kidolgozására és megvitatására.

A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (SPC) többek között egy általános, három lépésből álló megközelítésben állapodott meg: 1. a fő kihívásoknak, valamint a vizsgált szakpolitikai terület tekintetében releváns, magas szintű eredménymutatók csoportjának azonosítása; 2. az összehasonlító teljesítményértékelést lehetővé tevő teljesítménymutatók; 3. olyan szakpolitikai ösztönzők azonosítása, amelyeket a szakpolitikai útmutatásra vonatkozó általános alapelvek és – ha vannak ilyenek – konkrét mutatók kísérnek. Ebben a szakaszban nincsenek meghatározva a szakpolitikai ösztönzőkre vonatkozó referenciaértékek, mivel a cél a tagállamok közötti összehasonlítás lehetővé tétele.

²² *Az európai gazdasági és monetáris unió megvalósítása*, A jelentés szerzője: Jean-Claude Juncker, szorosan együttműködve a következőkkel: Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi és Martin Schulz, 2015. június 22.

²³ COM(2017) 291 final.

²⁴ COM(2017) 250 final.

Az álláskeresési ellátások és aktív munkaerőpiaci intézkedések összehasonlító teljesítményértékelési keretének használatára első alkalommal a 2018-as európai szemeszterben került sor. Ezzel összefüggésben az álláskeresési ellátási rendszerek egyedi kialakításának jellemzői és teljesítménye tekintetében végzett – különösen a jogosultság és megfelelés szempontját érintő – összehasonlító elemzés került be a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésbe és országjelentésekbe. A Foglalkoztatási Bizottság (EMCO) általi jóváhagyást követően a keretnek az álláskeresési ellátási rendszerek aktivizációs elemével (például az álláskeresési ellátások megszerzéséhez kötődő munkára való rendelkezésre állási feltételekkel) és az álláskereső támogatását szolgáló munkaerőpiaci szolgáltatásokkal kapcsolatos elemei immár a 2019-es európai szemeszter szerves részét képezik, és bemutatásra kerülnek e jelentésben.

A szociális védelemmel foglalkozó bizottság (SPC) általi jóváhagyást követően a 2019-es európai szemeszter a minimumjövedelemhez tartozó ellátások összehasonlító teljesítményértékelési keretét is teljes mértékben magában foglalja, lefedve a minimumjövedelmi rendszerek megfelelését, hatályát és aktivizációs elemét, többek között azok természetbeni szolgáltatásokkal (egészségügyi ellátással, oktatással és lakhatással) fennálló kapcsolatát illetően.

Végül a szemeszter ezen új ciklusa első alkalommal aknázza ki a felnőttek készségeivel és a felnőttképzéssel kapcsolatos összehasonlító teljesítményértékelési keretből származó előnyöket, amiről 2018 októberében született megállapodás a Foglalkoztatási Bizottsággal. A munka jelenleg folyik az érintett bizottságokban további, például a nyugdíjak megfelelésével kapcsolatos lehetséges összehasonlító teljesítményértékelési keretek jövőbeni szemeszteri ciklusokban történő hasznosításáról.

3. FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS REFORMOK – A TAGÁLLAMOK TELJESÍTMÉNYE ÉS INTÉZKEDÉSEI

Ez a szakasz a Tanács által 2018-ben elfogadott uniós foglalkoztatási iránymutatásokban²⁵ meghatározott prioritási területekre jellemző legfrissebb fő foglalkoztatási és szociális mutatókról, illetve a tagállamok által e területeken hozott intézkedésekről nyújt áttekintést. Mindegyik iránymutatás vonatkozásában bemutatja egy sor fő mutató közelmúltbeli alakulását, valamint a tagállamok szakpolitikai intézkedéseit. Ezen utóbbi intézkedéseket illetően a szakasz a tagállamok 2018. évi nemzeti reformprogramjaira és az Európai Bizottság forrásaira támaszkodik²⁶. Amennyiben a szöveg ezt külön nem jelzi, a jelentés csak a 2017 júniusa után végrehajtott szakpolitikai intézkedéseket ismerteti. A munkaerőpiac közelmúltbeli alakulásának részletes elemzése a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló 2018. évi jelentésben²⁷ és az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2018. évi jelentésben²⁸ található.

²⁵ A Tanács (EU) 2018/1215 határozata (2018. július 16.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.

²⁶ Beleértve a LABREF-adatbázist, amely a következő címen érhető el:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

²⁷ Európai Bizottság (2018). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala. Elérhető a következő címen:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=8139&furtherPubs=yes>

²⁸ Európai Bizottság (2018). Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala. Elérhető a következő címen:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=hu&pubId=8110&furtherPubs=yes>

3.1. 5. iránymutatás: A munkaerő-kereslet fellendítése

Ez a szakasz az 5. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely azt javasolta a tagállamoknak, hogy teremtsék meg a munkaerő-kereslet és a munkahelyteremtés fellendítésének feltételeit. Elsőként tagállamonkénti áttekintést nyújt a munkanélküliségi és foglalkoztatási rátákról, az 1. fejezetben megfogalmazott uniós szintű elemzést kiegészítve annak érdekében, hogy hangsúlyozza a munkahely-teremtési kihívások jelentőségét az egyes országokban. Ezután az önfoglalkoztatás dinamikáját tárgyalja, amely a vállalkozás egy lehetséges modellje és önmagában a foglalkoztatás növekedésének forrása (az önfoglalkoztatásnak a munkavégzés új formáival kapcsolatos vonatkozásait a 3.3. fejezet tárgyalja). Ez a szakasz végül megvizsgálja a munkabér és az adóék mint a munkaerő-felvétellel kapcsolatos döntéseket meghatározó kulcsfontosságú makrogazdasági tényezők alakulását. A 3.1.2. szakasz mutatja be az e területeken a munkaerő-kereslet előmozdítása érdekében a tagállamok által megvalósított szakpolitikai intézkedéseket, ideértve a foglalkoztatási támogatásokat is.

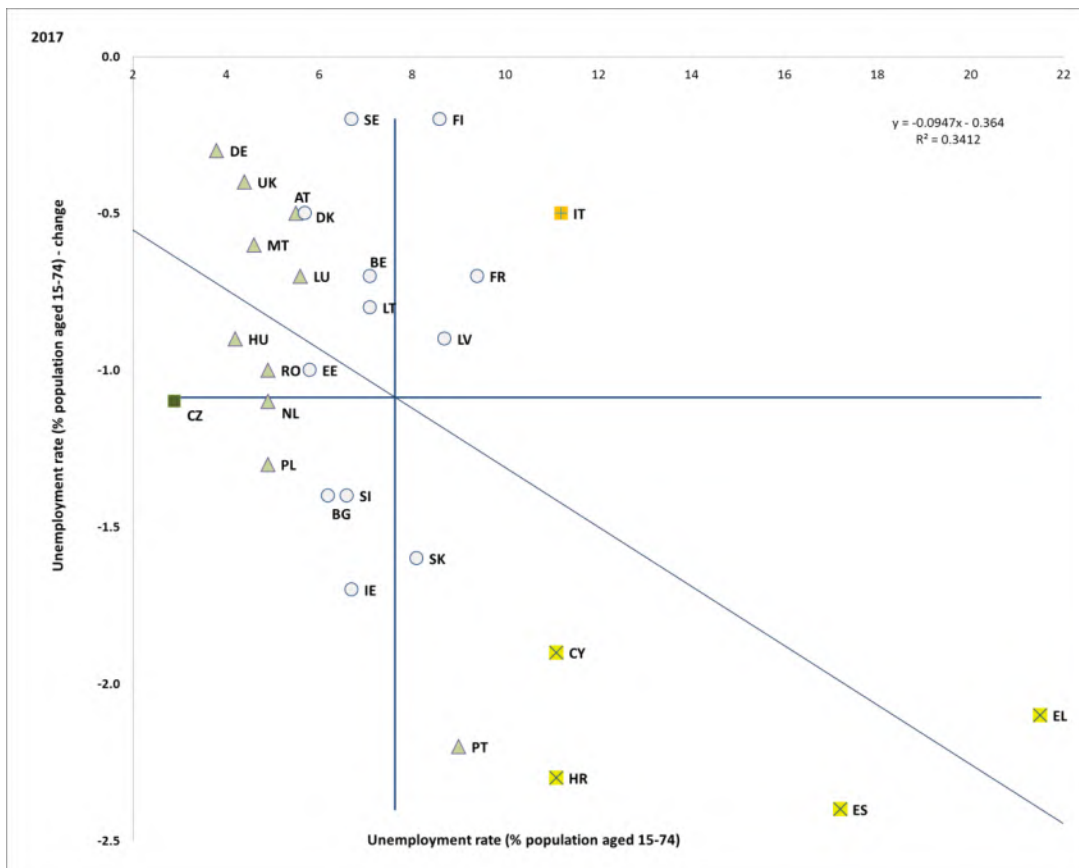
3.1.1. Fő mutatók

A munkanélküliség csökkenése felgyorsult 2017-ben. A munkanélküliségi ráta a válság után először csökkent minden uniós tagállamban. Az átlagosnál gyorsabb csökkenés elsősorban azokban a tagállamokban következett be, amelyeket kiemelkedően magas munkanélküliségi ráták sújtanak – Görögország, Spanyolország, Horvátország és Portugália legalább 2 százalékpontos csökkenést könyvelhetnek el –, ami egyértelműen az alacsonyabb szintű munkanélküliség irányába mutató konvergencia tendenciájára²⁹ utal. Mindazonáltal néhány alacsony munkanélküliségű országban is erőteljes – a Cseh Köztársaságban, Hollandiában és Lengyelországban több mint 1 százalékpontos – csökkenés ment végbe. Amint az a 4. ábrából (amely együttesen vizsgálja a szociális eredménytáblán az elsődleges mutatók értékelésére alkalmazott elfogadott módszertan szintjén tapasztalható helyzetet, illetve a mutatók változásait³⁰) is kitűnik, a munkanélküliségi ráták szórása 2017-ben is jelentős maradt, a Cseh Köztársaságban jellemző 3% körüli értéktől a görögországi 21,5%-ig. A munkanélküliségi ráta Olaszországban is magas maradt, és 2016-hoz képest csak kismértékben csökkent. A 2013 óta tapasztalt, stabil csökkenés ellenére a munkanélküliségi ráta sok tagállamban – különösen Horvátországban, Görögországban, Cipruson, Olaszországban és Spanyolországban – továbbra is sokkal magasabb, mint 2008-ban (5. ábra). Ezzel szemben Németországban, Magyarországon és Lengyelországban a munkanélküliségi ráta több mint 2 százalékponttal alacsonyabb volt 2017-ben, mint a válságot megelőzően.

²⁹ A szociális eredménytábla adatainak közös módszertan alapján történő vizsgálata során a jelentés a szintbeli konvergencia vagy „béta konvergencia” fogalmát használja. Ez a fogalom arra a helyzetre utal, amikor a gyengébb teljesítményű országok mutatói gyorsabban javulnak, mint a legjobban teljesítő országokéi. Értékeléskor a regressziós görbe meredekségét ott kell vizsgálni, a szintek és a változások szórásában.

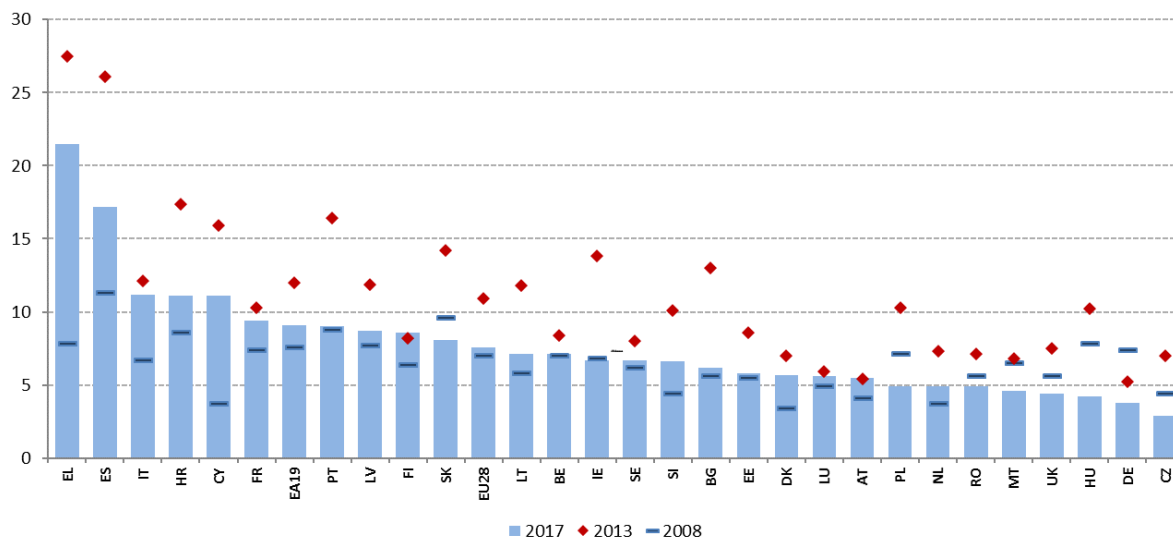
³⁰ A részleteket lásd a 2. fejezetben és a 2. mellékletben.

4. ábra: Munkanélküliségi ráta (15–74 év közöttiek) és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

5. ábra: Munkanélküliségi ráta (15–74 év közöttiek), többéves összehasonlítás



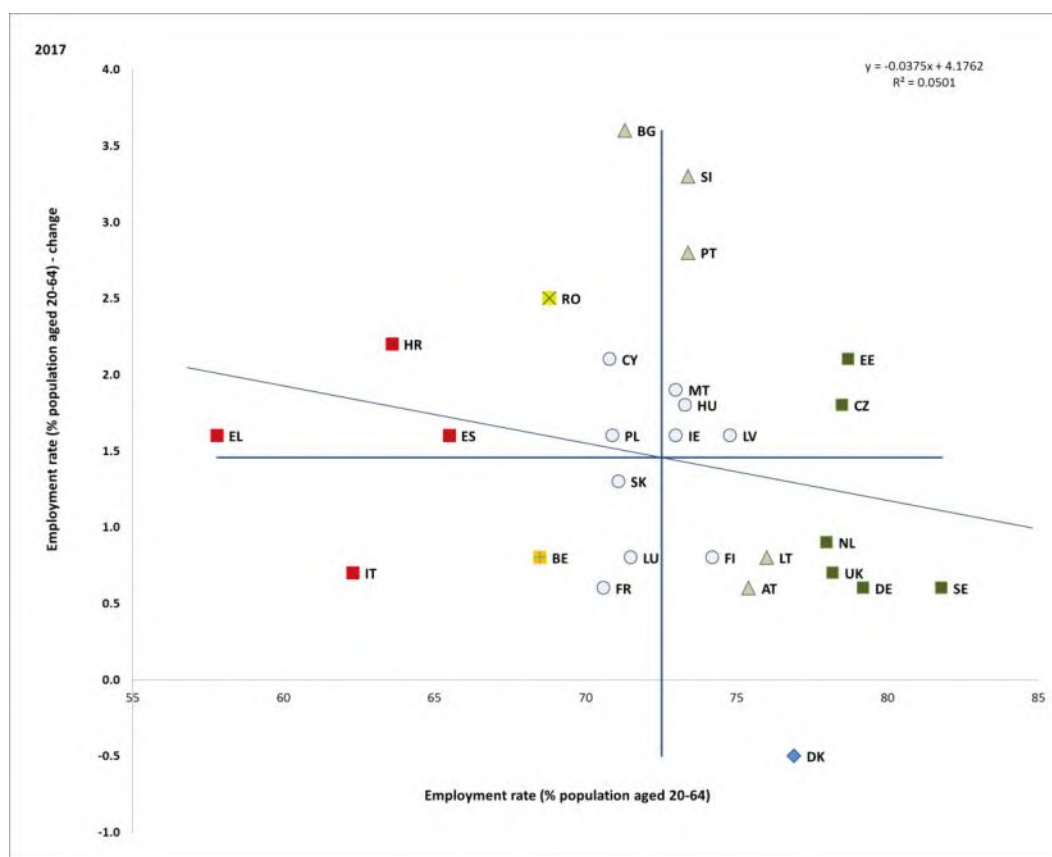
Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

Jóllehet a foglalkoztatási ráták erőteljesen nőttek, jelentős különbségek maradtak fenn.

Növekedés látható 27 tagállam esetében³¹. Amint az a 6. ábrán látható, a foglalkoztatási ráták csak részben konvergálnak: az alacsonyabb foglalkoztatási rátával rendelkező tagállamok jellemzően az átlagosnál valamivel gyorsabb növekedést könyvelhetnek el, a helyzet azonban továbbra is nagyon eltérő. A foglalkoztatási ráták (a 20–64 éves korosztályban) nagymértékben eltérnek, és 2017-ben a görögországi 57,8% és a svédországi 81,8% között mozogtak. A rangsor alsó végén a foglalkoztatási ráta a válsággal leginkább sújtott országok némelyikében, nevezetesen Görögországban, Horvátországban, Olaszországban és Spanyolországban („kritikus helyzet” jelzése mellett) jóval elmarad az uniós átlagtól. Kilenc ország már túlteljesítette a 75%-os célértéket, míg a hat legjobban teljesítő (Svédország, Németország, Észtország, a Cseh Köztársaság, az Egyesült Királyság és Hollandia) közel van a 78%-hoz, vagy már túl is lépte azt.

³¹ Dánia esetében 0,5 százalékpontos csökkenés volt tapasztalható, amit körültekintéssel kell értelmezni, mivel foglalkoztatási statisztikáiban 2017-ben és 2016-ban megtörik az idősor (lásd az 1. és a 2. mellékletet is). Az idősorok törése Belgium esetében is jelezve van 2017-ben.

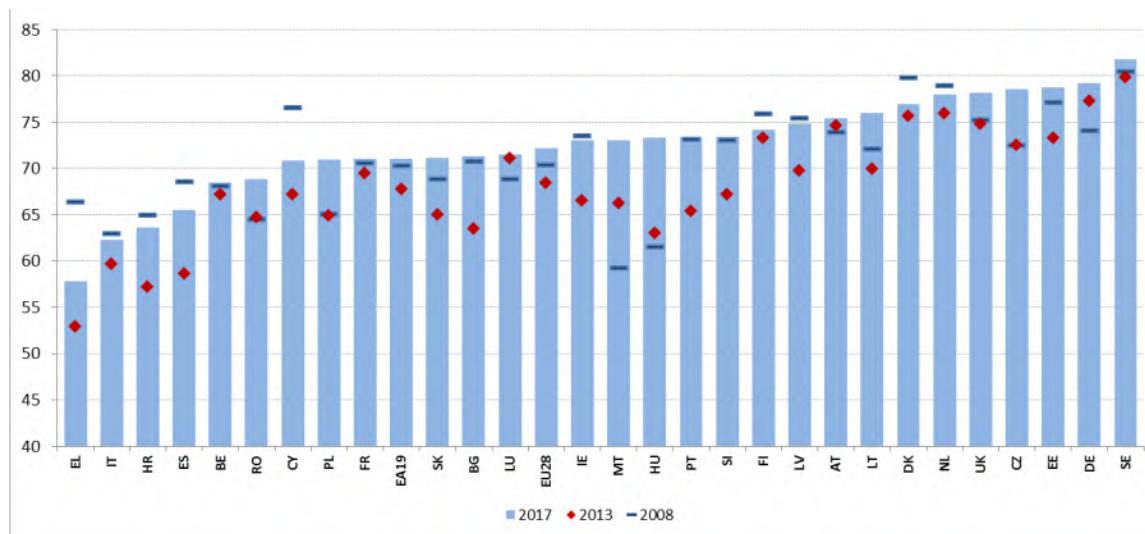
6. ábra: Foglalkoztatási ráta (20–64 év közöttiek) és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Az EU-ban az átlagos foglalkoztatási ráták 2013 óta folyamatosan emelkednek, és jelenleg jóval meghaladják a válság előtti csúcértéket. Magyarország és Málta, 2008-ban az EU-ban a legalacsonyabb foglalkoztatási rátákkal rendelkező országok, a legnagyobb hosszú távú (2017-ben +11,8 százalékpontos, illetve +13,8 százalékpontos) növekedést könyvelhették el, és mára valamivel az uniós átlag felett vannak. A különbségek mindazonáltal még mindig nagyok. A munkanélküliségi rátákhoz hasonlóan 2017-ben a foglalkoztatási ráták különösen a válsággal leginkább érintett országokban, például Görögországban, Olaszországban, Horvátországban, Spanyolországban, Cipruson és Írországon maradtak el továbbra is a 2008-as szintektől (7. ábra).

7. ábra: Foglalkoztatási ráta (20–64 év közöttiek), többéves összehasonlítás



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A foglalkoztatás tartós bővülése nem volt hatással az önfoglalkoztatás hosszú távú csökkenő tendenciájára. 2017-ben abszolút számokban nézve az önfoglalkoztatás 0,5%-kal esett vissza (egy 2016-os kismértékű növekedést követően³²). Az relatív szempontból is tovább csökkent, és (a 2016-os 14%-ról, illetve a 2013-as 14,4%-ról visszaesve) 2017-ben a teljes foglalkoztatás 13,7%-át tette ki. Az önálló vállalkozó férfiak összes foglalkoztatott férfival összevetett 17,2%-os aránya továbbra is sokkal magasabb, mint a nők esetében (9,7%). Az önfoglalkoztatási tendenciák kevésbé negatívak, ha figyelmen kívül hagyjuk a primer szektort és a feldolgozóipart. Az önfoglalkoztatás különösen stabilan nőtt az utóbbi tíz évben a szolgáltatásokhoz kapcsolódó ágazatok többségében.

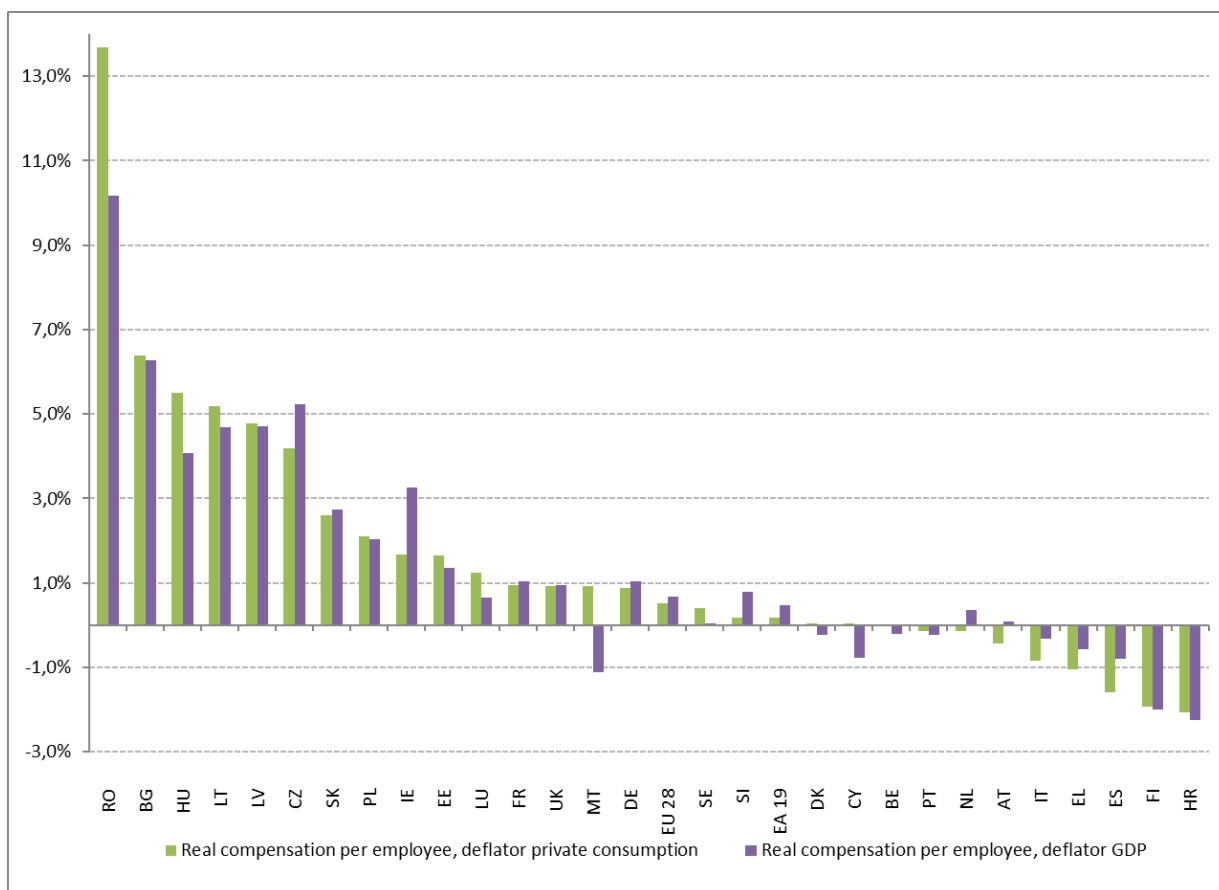
³² Eurostat, munkaerő-felmérés.

Az összesített adatok az eltérő tagállami, ágazati és alcsoporthi fejlemények eredményei. Az önfoglalkoztatási tendenciák mindazonáltal nem tűnnek kapcsolódni a tagállami vagy ágazati szintű foglalkoztatási teljesítményhez. A korosztályokat és iskolázottsági csoportokat tekintve a fejlemények nagymértékben a munkaerő változó összetételét tükrözik: az önfoglalkoztatás tovább csökkent a 15–49 évesek esetében, míg határozottan nőtt az 50–64 évesek és a 65. életévüket betöltöttök körében (+1,2%-kal, illetve +4%-kal). Az iskolai végzettség szintén fontos tényező, mivel 2017-ben 3,2%-kal csökkent az önálló vállalkozók száma a legfeljebb alsó középfokú végzettséggel rendelkezők, 1%-kal pedig nőtt a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében. Végül az önálló vállalkozók számának növekedését regisztrálták az EU-n kívül születettek esetében. Az önfoglalkoztatással mint a foglalkoztatás atipikus formájával kapcsolatos szempontokat a 3.3. fejezet tárgyalja részletesen.

A bérnövekedés továbbra is mérsékelt a tagállamok többségében. A nominális bérek növekedése visszafogott maradt az EU-ban a fellendülés során, de 2017-ben gyorsulni kezdett, és az egy munkavállalóra eső bérek 2017-ben 2,1%-kal (a Bizottság 2018. őszi előrejelzése szerint pedig) 2018-ban 2,7%-kal nőttek. Az országok közötti különbségek jelentősek, és a bérek általában gyorsabban nőnek az alacsonyabb szintekkel rendelkező tagállamokban és azokban, amelyek nem tagjai az euróövezetnek. Az egy munkavállalóra eső nominális bérek 2017-ben a legnagyobb mértékben Romániában (16%), Litvániában (9,1%), Magyarországon (7,9%), Lettországon (7,9%) és Bulgáriában (7,5%) nőttek, a bérek konvergenciáját jelezve Kelet- és Nyugat-Európa között. A rangsor alsó végén a nominális bérek csökkentek Finnországban (–1,1%) és Horvátországban (–1,1%), és változatlanok maradtak Spanyolországban, Olaszországban és Görögországban.

Reálértékben mérve a bérnövekedés 2017-ben 2016-hoz képest lelassult, de 2018-ban némileg felgyorsult. 2017-ben az EU-ban a 2016-os 1,2%-nál kisebb mértékben, 0,5%-kal emelkedtek a fogyasztói reálbérek (vagyis a fogyasztói árak változásával korrigált bérek). Az euróövezetben csaknem stagnáltak a reálbérek (+0,2%). Csökkenést nyolc országban mértek: Spanyolországban, Olaszországban, Görögországban, Horvátországban, Portugáliában, Hollandiában, Ausztriában és Finnországban. A 2016-hoz képest bekövetkezett lassulás oka részben a fogyasztói árak emelkedése volt, amelyet nem ellensúlyozott a bérek növekedése. A kép mindazonáltal még a (GDP-deflátorral korrigált) termelési reálbéreket tekintve is szinte változatlan, mivel a reálbérek 2017-ben csak kismértékben (0,7%-kal) nőttek az EU-ban, tíz országban pedig csökkenés volt mérhető (8. ábra). 2018-ban enyhe emelkedést követően a reálbér-növekedés elérte az 1%-ot (a Bizottság 2018. őszi előrejelzése szerint).

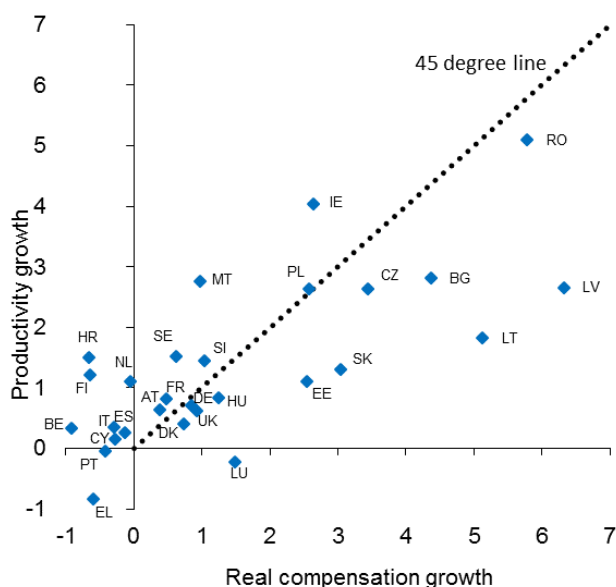
8. ábra: Egy munkavállalóra eső reálbérek, HICP- és GDP-deflátor, 2017. évi éves %-os változás



Forrás: Európai Bizottság, AMECO-adatbázis.

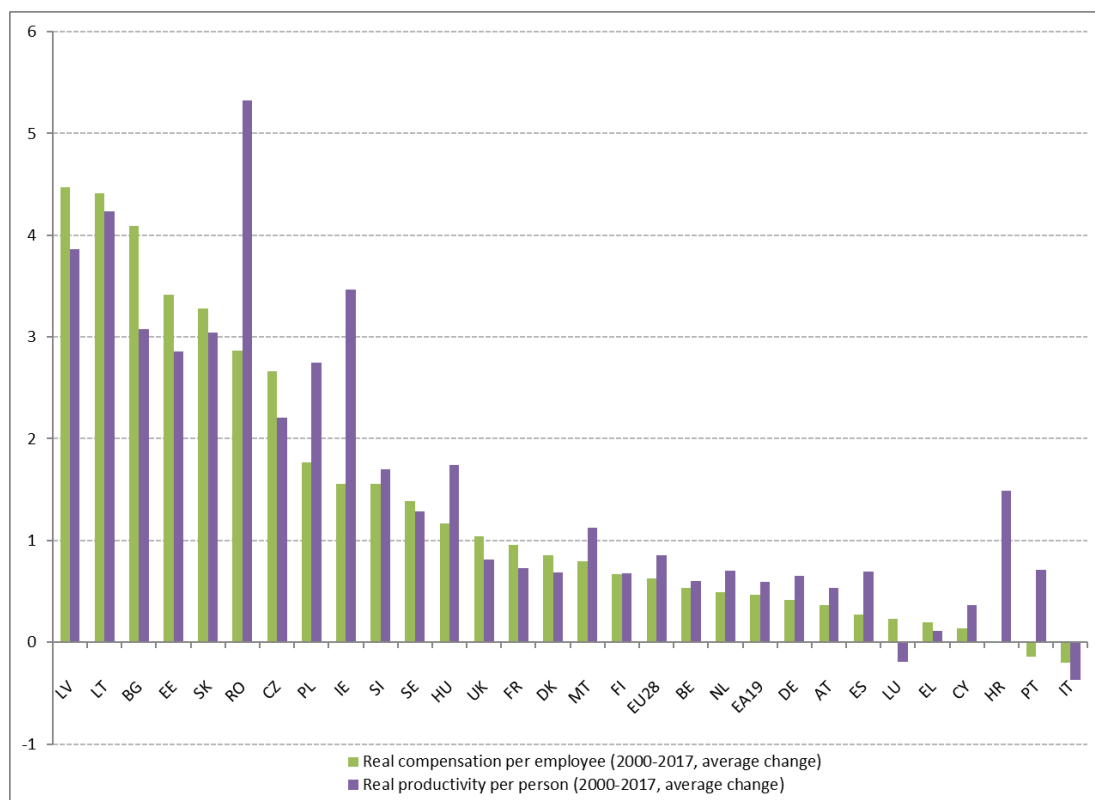
2017-ben a reálbérek emelkedése a tagállamok többségében elmaradt a termelékenység növekedése mögött. E tendencia egy hároméves időszakot alapul véve (9. ábra) és hosszabb távú kitekintésben (10. ábra) is megerősítést nyer. Kilenc országban (Belgium, Ciprus, Horvátország, Finnország, Görögország, Olaszország, Hollandia, Portugália és Spanyolország) negatív volt a reálbér-növekedés a 2015 és 2017 közötti időszakban. A reálbérek alakulása átlagban hosszabb távon (2000–2017) is elmaradt a termelékenység javulása mögött. Portugáliában és Olaszországban a bérek reálértéke továbbra sem éri el a 2000-es szinteket. Az utóbbi idők tendenciája fordított a legtöbb közép- és kelet-európai tagállam esetében, amelyekben az utóbbi három évben a reálbérek (GDP-deflátorral deflált) emelkedése meghaladta a termelékenység növekedését részben a magasabb jövedelmű országokhoz való felzárkózás folyamatának eredményeként. 2017-ben a balti tagállamokban, Bulgáriában és Szlovákiában volt megfigyelhető a reálbéreknek a termelékenység növekedését legnagyobb mértékben meghaladó emelkedése.

9. ábra: Az egy munkavállalóra eső reálbérek és a termelékenység átlagos növekedési rátái 2015–2016–2017-ben



Forrás: Eurostat, nemzeti számlák (saját számítások, forrás: A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, éves jelentés, 2018.).

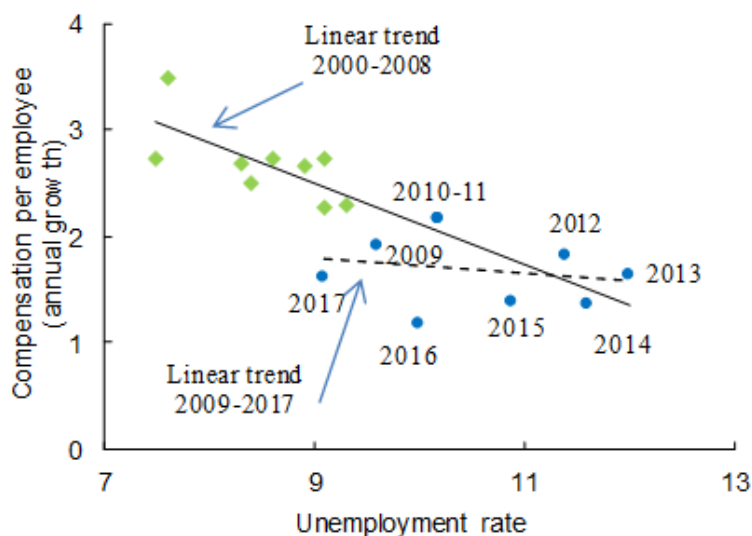
10. ábra: A bérek és a termelékenység alakulása, átlagos %-os változás 2000 és 2017 között



Forrás: Eurostat, nemzeti számlák (saját számítások).

A bérnövekedés elmarad attól, amit a jelenlegi munkanélküliségi szintek alapján várni lehetne. A fellendülés során a bérnövekedés összességében mérsékelt volt, és a korábbi gazdasági ciklusoktól eltérően nem tűnt reagálni a munkanélküliségi ráta csökkenésére. E jelenséget a Phillips-bérgörbe – vagyis a bérnövekedés és a munkanélküliség közötti összefüggés – szemmel látható „kilapulásának” nevezték el. Mint azt a 11. ábra az euróövezet tekintetében mutatja, ez arra utal, hogy a bérek érzéketlenebbé váltak a gazdaságban tapasztalható általános munkanélküliségi rátára.

11. ábra: Phillips-görbe az eurózóna esetében: az egy munkavállalóra eső bérek növekedési üteme 2000 és 2017 között



Forrás: AMECO, a Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatóság adatbázisa és Eurostat, LFS (saját számítások, forrás: A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában, éves jelentés, 2018.).

A fellendülés során tapasztalt mérsékelt nominálbér-növekedés az alacsony inflációval, a termelékenység alacsony növekedésével, egyes munkaerőpiaci reformok hatásával és a munkaerőpiacban rejlő további tartalékokkal magyarázható. A nominális bérek

visszafogottsága jelentős részben az alacsony inflációval (átlagosan 1,5% a fellendülés során, 2010 és 2017 között, a 2000–2007-es 2,2%-hoz képest) magyarázható. A termelékenység növekedésének reálértéke időközben kismértékben nőtt (átlagosan 0,7% 2010 és 2017 között a válság előtti 0,4%-hoz képest), de ez lényegesen magasabb munkanélküliségi rátával párosult (11,7% a válság utáni időszakban a válság előtti 8,7%-hoz képest). Összességében az utóbbi idők becslései arról árulkodnak, hogy az infláció, a termelékenység és a munkaerőpiaci tartalékok magyarázzák nagyrészt a bérek utóbbi időkben tapasztalt visszafogottságát (IMF 2017³³; Európai Bizottság 2018³⁴). A rejtett munkaerőpiaci tartalékok, különösen az alulfoglalkoztatott részmunkaidős munkavállalók megnövekedett aránya, hozzájárulhatnak egyes alacsony munkanélküliségi rátával rendelkező tagállamokban a bérek visszafogottságához.

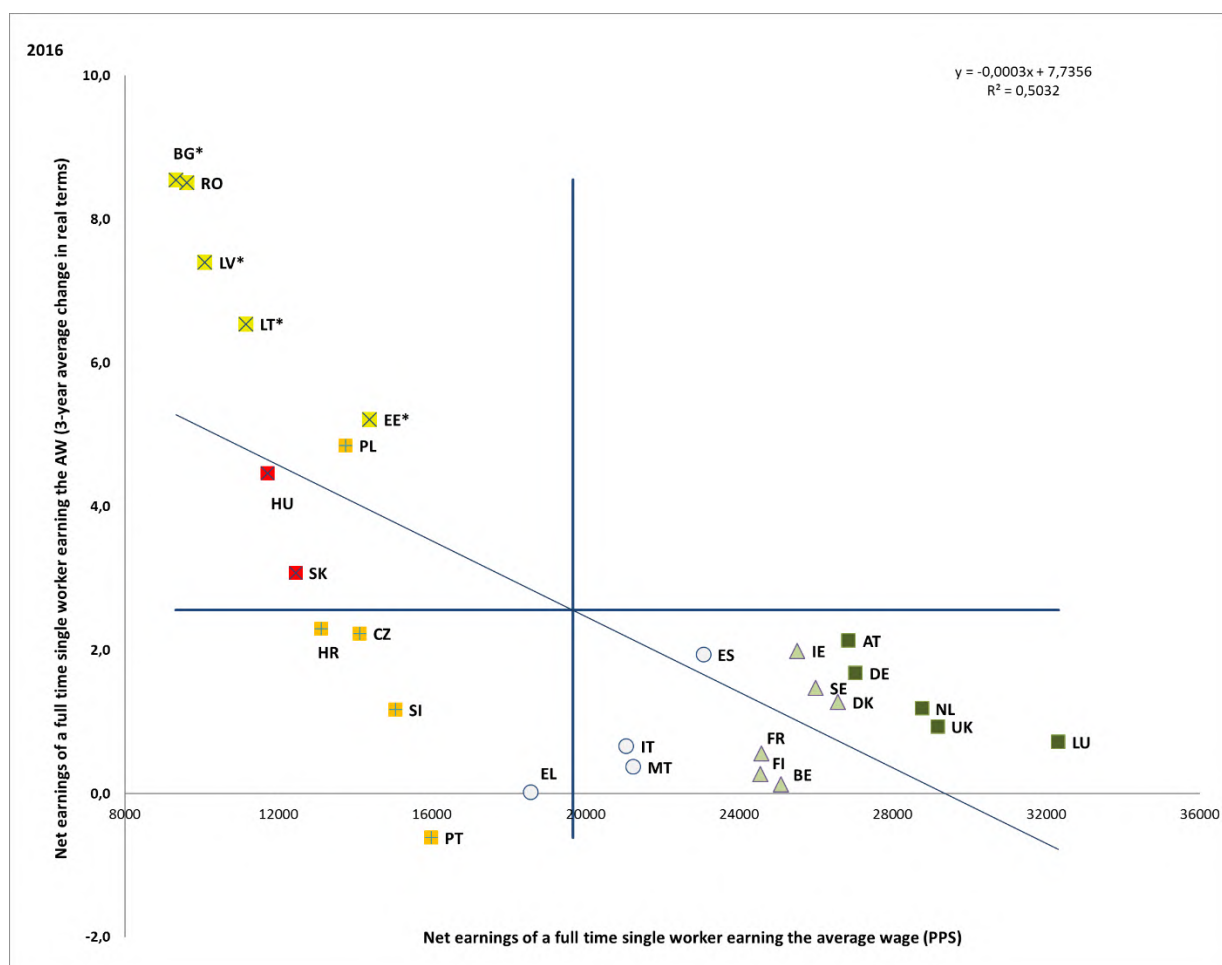
³³ IMF (2017), World Economic Outlook, 2017. október.

³⁴ Európai Bizottság (2018). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

A nettó keresetek konvergálnak Európában; gyorsan növekedtek Közép- és Kelet-Európában, és lassan Nyugat- és Dél-Európában, különösen a válsággal leginkább érintett országokban. A munkajövedelem-szintbeli konvergencia jelenti a kulcsot annak biztosításához, hogy az EU-ban mindenki képes legyen az a szociális jogok európai pillérének megfelelő elfogadható életszínvonalat elérni. A bizonyítékok arra utalnak, hogy e konvergenciafolyamat jelenleg zajlik, habár lassú ütemben, mivel továbbra is jelentős eltérések vannak a tagállamok között. Referenciaként egy egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső személyt véve egy hároméves időszakban (2013 és 2016 között) a nettó keresetek³⁵ egyes, a legalacsonyabb szintekkel jellemezhető országokban nőttek a legnagyobb mértékben. Ezért Bulgária, Románia, Lettország, Litvánia és Észtország „gyengének, de javulónak” minősíthető. Jóllehet szintén az átlagnál nagyobb növekedést könyvelhetett el, Szlovákia és Magyarország a szociális eredménytáblán „kritikus helyzetben” van a lassabb javulásra tekintettel. A spektrum másik végén a nettó keresetek növekedése mérsékelt (0,7% és 2,1% közötti) volt az összes „legjobban teljesítő” országban (Luxemburgban, az Egyesült Királyságban, Hollandiában, Németországban és Ausztriában). A nettó keresetek csökkentek vagy nem emelkedtek Portugáliában, Görögországban és Belgiumban.

³⁵ A nettó kereseti szinteket vásárlóerő-egységekben (PPS) mérik, lehetővé téve a tagállamok közötti értelmezhető összehasonlítást. A változásokat hazai pénznemben és reálértékben mérik. E mutatót egyéb mutatókkal, többek között a dolgozói szegénység kockázati rátájával, a bérszála ötödik és első tizede közötti aránnyal (D5/D1) és egyéb releváns EPM/SPPM- és JAF-mutatókkal összefüggésben kell olvasni és értelmezni.

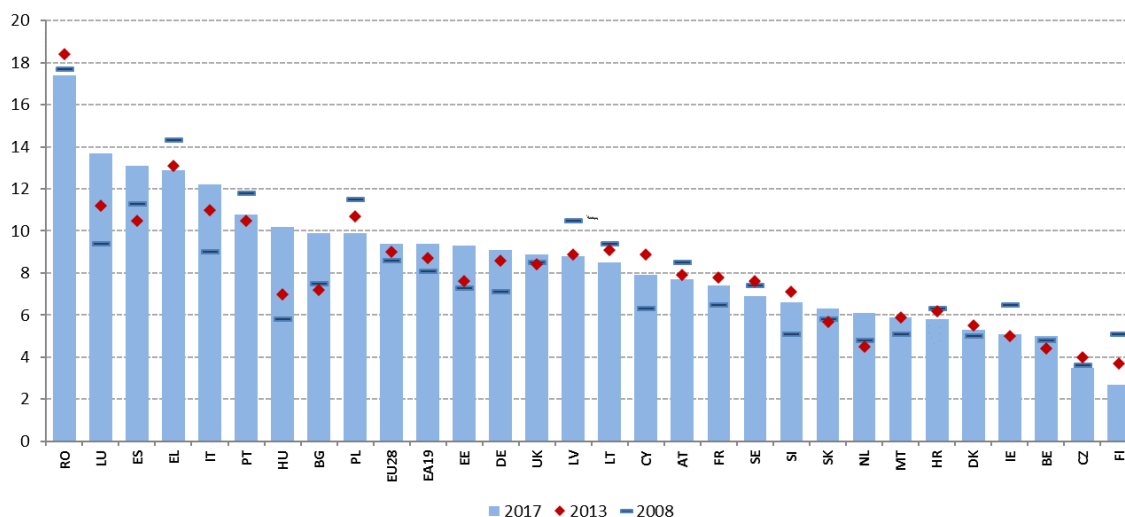
12. ábra: Nettó keresetek és éves változásuk – hároméves átlag (elsődleges mutató a szociális mutatók eredménytábláján)



Forrás: OECD (saját számítások). Időszak: 2016. évi szintek (hároméves átlag) és átlagos éves változások 2013–2016-ban. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. A csillaggal jelzett tagállamokban a nominális, fajlagos munkaköltségek (NULC) meghaladták a makrogazdasági egyensúlyhiány kezelésére szolgáló eljárás (MIP) keretében meghatározott küszöbértéket. A MIP-eredménytábla mutatója a NULC hároméves időszakban bekövetkezett százalékos változása. A küszöbérték 9% az euróövezet országai és 12% a nem euróövezeti országok esetében. Ciprusra vonatkozóan nem állnak rendelkezésre adatok.

A dolgozói szegénységi kockázat továbbra is jóval a válság előtti szintek felett van, és csak lassan csökken. Azon személyek aránya, akik bár dolgoznak, rendelkezésre álló ekvivalens jövedelmük a szegénységi küszöb alatt van, a 2008-as 8,6%-ról 2013-ban 9%-ra, 2017-ben pedig 9,4%-ra nőtt. A legmagasabb szintet Romániában (17,4%) mérték Luxemburg, Spanyolország, Görögország és Olaszország (mindegyik esetben 12% felett) után. A spektrum másik végén a dolgozói szegénységi kockázati ráta 5% alatt van Finnországban, a Cseh Köztársaságban és Írországban. A dolgozói szegénységi kockázat számos tagállamban tovább nőtt 2017-ben, így többek között (több mint 0,5 százalékponttal) Magyarországon, Olaszországban, Lettországon, Szlovéniában, Belgiumban és Hollandiában (lásd a 3.4. fejezetet is).

13. ábra: Dolgozói szegénységi arány, többéves összehasonlítás



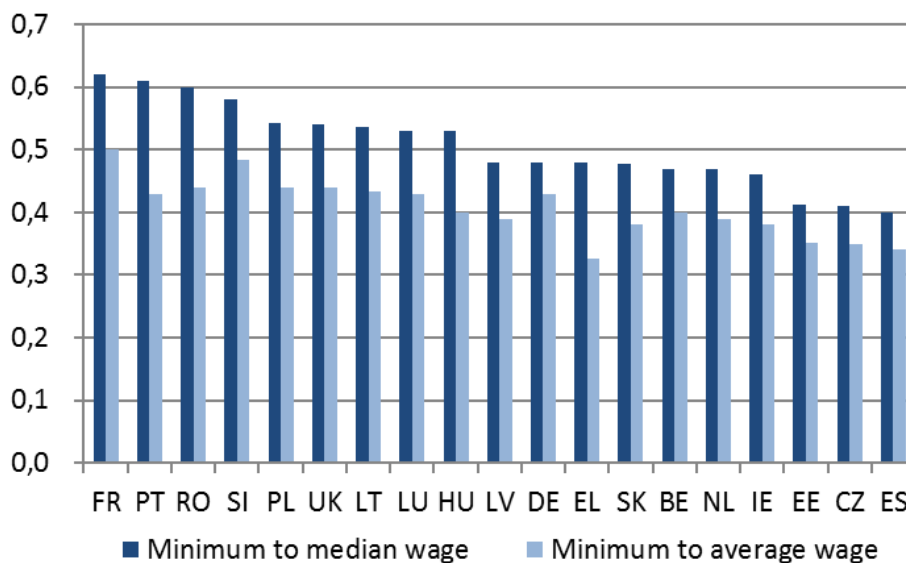
Forrás: Eurostat. Megjegyzés: HR esetében 2008-as helyett 2010-es adatok.

A bérszóródás összességében stabilnak tűnik Európában. A bérnövekedés, különösen a bérskála alján, fontos szerepet játszik a jövedelmi egyenlőtlenségek és a dolgozói szegénységi kockázat csökkentésében. A bruttó kereseteknek az ötödik és az első tized közötti arányként (D5/D1) mért szóródása 2016-ban a finnországi 1,43-tól a cseh köztársaságbeli 1,90-ig terjedt. A bérmegállapítási intézmények hatással lehetnek a bérszóródásra. Különösen az erőteljesebb kollektív tárgyalások jellemzően kisebb kereseti egyenlőtlenséggel járnak (Európai Bizottság, 2018³⁶). A kollektív tárgyalások elterjedtsége Európa-szerte nagymértékben eltér a különböző nemzeti hagyományokat és intézményeket tükrözve. 2015-ben a tárgyaláshoz való joggal rendelkező munkavállalók százalékos aránya – az OECD számításai szerint – az ausztriai 98%-tól a litvániai 7,1%-ig terjedt.

³⁶ Európai Bizottság (2018). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

A tagállamok többségében a jogszabályban meghatározott minimálbérek alsó határt szabtak a bérelosztásnak. A minimálbérek növelhetik bizonyos csoportok munkaerőpiaci részvételét, és támogathatják az aggregált keresletet az alacsony bérű, magasabb fogyasztási hajlandósággal rendelkező családok jövedelmének növelésével. A minimálbérek ugyanakkor növelik az alacsony bérű munkavállalók foglalkoztatásának költségeit, ezáltal – a gazdaság szerkezetétől és a makrogazdasági helyzettől függően – potenciálisan rontva a jellemzően alacsony bérű csoportok (például a fiatal és alacsony képzettségű munkavállalók) foglalkoztatási lehetőségeit. Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Olaszország és Svédország kivételével a legtöbb tagállamban léteznek nemzeti szinten jogszabályban meghatározott minimálbérek. Nemzetközi összehasonlítás szempontjából a minimálbér abszolút szintje nem túl hasznos mérőszám, mert nem veszi figyelembe az országok között a munkatermelékenység és az árak terén fennálló különbségeket. Ezért hasznosabb a minimálbért az ország átlag- vagy mediánbéréhez viszonyítva vizsgálni. A 14. ábra a minimálbérnek az uniós tagállamok mediánbéréhez viszonyított százalékos arányát mutatja be az OECD számításainak megfelelően. A mediánhoz viszonyítva Franciaországban, Szlovéniában, Portugáliában, Romániában és Luxemburgban a legmagasabbak a minimálbérek. A legalacsonyabb szintek Spanyolországban, a Cseh Köztársaságban, Észtországban, Hollandiában és Írországban figyelhetők meg. Mivel a foglalkoztatásra és az életkörülményekre gyakorolt potenciális hatás nagyobb, ha a munkaerő nagy hányadára vonatkozik a minimálbér, e mutatót a nemzeti szintű szakpolitikai alternatívák megvitatásakor is figyelembe kell venni. A dolgozói szegénységi kockázat csökkentésére irányuló célzott intézkedéseket, így például a munkához kötött ellátásokat, szintén figyelembe kell venni.

14. ábra: A minimálbéreknek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók medián- és átlagkeresetéhez viszonyított aránya (2017)

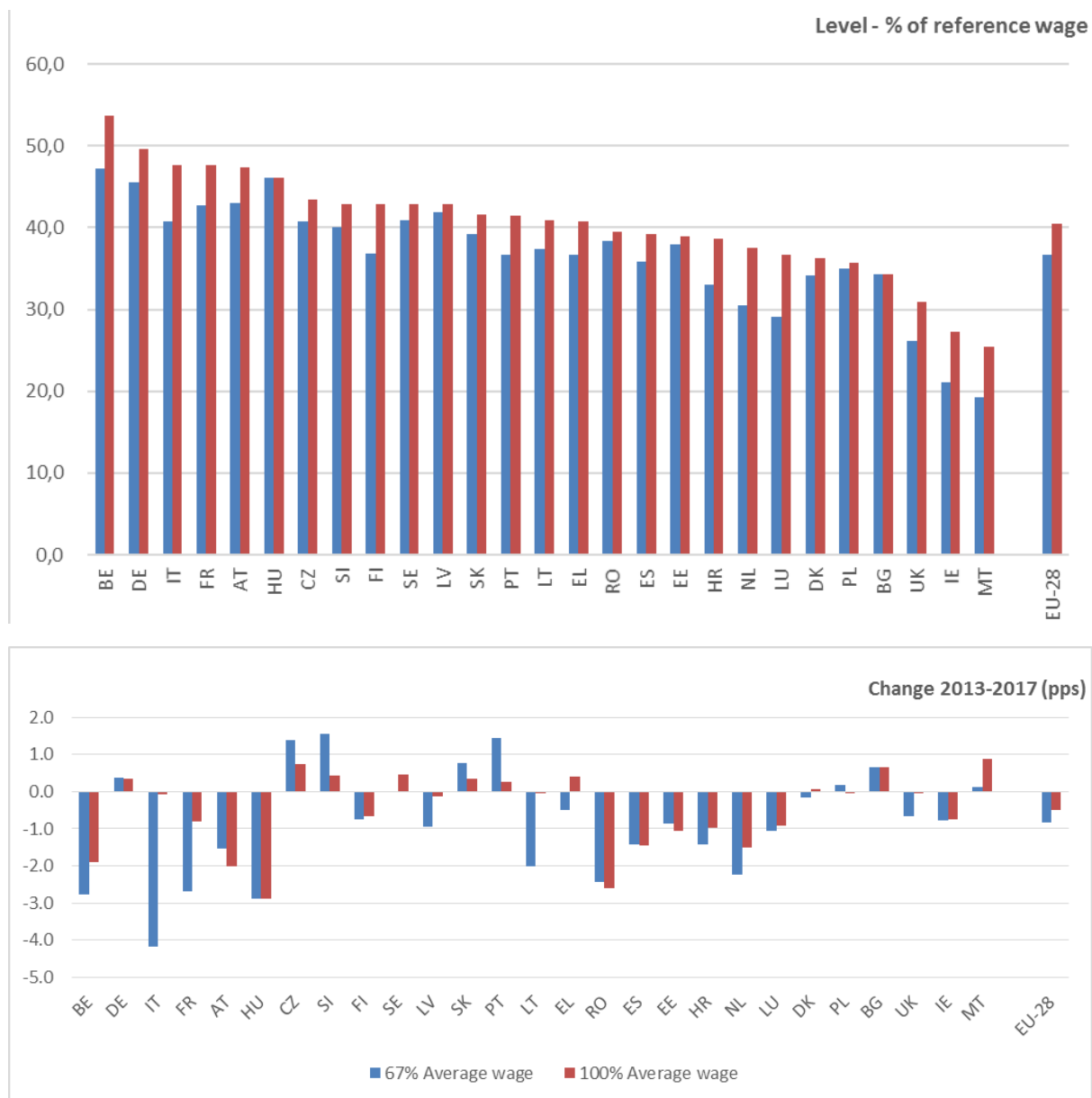


Forrás: OECD. Megjegyzések: AT, CY, DK, FI, IT és SE nem rendelkezik jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbérrel. BG, HR és MT esetében az OECD nem bocsátott rendelkezésre információkat. Az Eurostat-adatok alapján 2017-ben a havi minimálbérnek a havi bérek középértékéhez viszonyított aránya 47,8% volt BG-ben, 40,6% HR-ben és 43,6% MT-ben (ipar, építőipar és szolgáltatások; nem hasonlítható össze az OECD adataival).

A munkát terhelő adók Európában fokozatosan csökkentek az elmúlt években, de a tagállamok között továbbra is jelentős különbségek vannak. 2017-ben a munkát terhelő adóék szintje az egyedülálló és átlagbért kereső munkavállalók esetében kevesebb mint 30% (Írország és Málta) és körülbelül 50% (Belgium, Németország, Olaszország, Franciaország, Ausztria és Magyarország) között mozgott. Az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók esetében (akik a meghatározás szerint az átlagbér 67%-át keresik) a munkát terhelő adóék szintje körülbelül 20% (Málta és Írország) és több mint 45% (Belgium, Magyarország és Németország) között mozgott. Az adókulcsok progresszivitása és az adórendszer újraelosztási hatása tekintetében a különböző országokban eltérő trendek mutatkoznak (lásd a 3.4. szakaszt). 2017-ben a munkát terhelő adóék szintje az egyedülálló és átlagbért kereső munkavállalók esetében a legszámottevőbben Magyarországon (–2,1 százalékpont), Luxemburgban (–1,8 százalékpont) és Finnországban (–1,2 százalékpont) csökkent, miközben Bulgáriában (+0,6 százalékpont) nőtt a legnagyobb mértékben. 2013 és 2017 között a nem súlyozott átlagos adóék 0,5 százalékponttal csökkent az EU-ban (az alacsony jövedelmű munkavállalók esetében pedig 0,8 százalékponttal, jelentős csökkenésekkel Olaszországban, Magyarországon, Franciaországban, Belgiumban, Romániában és Hollandiában). Ugyanebben az időszakban némi konvergencia volt tapasztalható az adóék szintjében; az átlagbér szintjén a legmagasabb és legalacsonyabb adóék közötti különbség 2,1 százalékponttal, az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók esetében pedig 2,9 százalékponttal csökkent. Ez főként a legmagasabb adókulccsal rendelkező országokban (Belgium, Ausztria, Magyarország, valamint Olaszország és Franciaország, azonban kizárólag az alacsonyabb jövedelmű munkavállalók tekintetében) végbement jelentős csökkenésnek tudható be. Az adóék jelentős csökkenése volt megfigyelhető Romániában és Hollandiában is. Ugyanebben az időszakban az adóék kevésbé hangsúlyosan nőtt, de a növekedés különösen az alacsonyabb jövedelmű munkavállalókat érintette a Cseh Köztársaságban, Szlovéniában és Portugáliában³⁷.

³⁷ Az utóbbi idők tendenciáiról, ezen belül az eltérő jövedelmi csoportokról, több információ található: Adópolitikák az Európai Unióban – 2018. évi felmérés, Európai Bizottság, Adóügyi és Vámuniós Főigazgatóság.

15. ábra: A munkát terhelő adóék szintje 2017-ben, valamint változása 2013 és 2017 között



Forrás: Adók és juttatások adatbázisa, Európai Bizottság/OECD. Megjegyzés: Az adatok egykeresős (gyermektelen) háztartásokra vonatkoznak. Ciprusra vonatkozóan aktuális adatok nem állnak rendelkezésre. Az adatok frissítve 2018. április 11-én.

3.1.2. Szakpolitikai válasz

Számos tagállam folyamodott foglalkoztatási támogatásokhoz a munkahelyteremtés érdekében, jóllehet a támogatásokban némi csökkenés figyelhető meg a munkaerőpiaci feltételek javulása miatt. Ezen a területen a legtöbb intézkedés azon különleges csoportok érdekében történik, amelyek a munkaerőpiaci integráció során problémákkal szembesülnek (pl. fiatalok, idősebbek, tartósan munkanélküliek, migránsok stb.), és pénzügyi ösztönzők biztosítását tartalmazzák a célcsoportot képező munkavállalókat alkalmazó munkáltatók részére. Több tagállam vezetett be vagy erősített meg célzott foglalkoztatási támogatásokat (további részletek a 3.2. szakaszban találhatók). Néhány ország azonban nem célzott, azaz pályázati feltételek nélküli vagy lazább pályázati feltételek melletti foglalkoztatási támogatásokat is bevezetett, általában a határozatlan idejű foglalkoztatás előmozdítása céljából. Görögországban további közmunkaciklusok indultak 2017-ben és 2018-ban a munkanélküliség által leginkább sújtottak megsegítésére, valamint készségeiknek tanácsadás, képzés és képesítés révén való javítására. A célcsoportok közé tartoznak a menekültek és a menedékkérők, illetve új program indult 2018 májusában az erdőtűzek elleni védekezés területén. További programok irányulnak a munkanélküli diplomások állami szektorba történő felvételére, továbbá az önálló vállalkozókat (független szolgáltatások nyújtásáról szóló szerződés alapján) alkalmazottként alkalmazó magánszférabeli munkáltatóknak nyújtandó állami támogatásra, valamint a különböző korcsoportokhoz tartozó, (többnyire magasan képzett) munkanélküliek felvételére. Franciaországban 2018-ban 310 000-ről 200 000-re csökkent tovább a támogatott szerződések száma, és ilyen szerződések ma már csak a legkiszolgáltatottabb személyek (többek között a fiatalok és a tartósan munkanélküliek) esetében köthetők a nonprofit szektorban. A támogatott szerződések meglévő rendszereit 2018-ban felülvizsgálták és *Parcours Emploi Compétence*-re nevezték át, nagyobb hangsúlyt fektetve azok tanácsadási és képzési dimenziójára.

Ezzel összefüggésben egy *Emplois francs*-nak nevezett, a leghátrányosabb helyzetű városi térségekből (*Quartiers politique de la ville*) származó álláskereső foglalkoztatására irányuló célzott foglalkoztatási támogatás is tesztelés alatt áll 2018 áprilisa óta tíz térségben; a támogatás egyetlen feltétele, hogy az álláskereső az adott térségben rendelkezzen lakóhellyel. Ezenfelül az új szegénységi tervvel összefüggésben további intézkedésekről született döntés a szociális és foglalkoztatási nehézségekkel küzdők munkaerőpiaci integrációja (*Insertion par l'activité économique*) érdekében, Olaszország a járulékok strukturális csökkentését vezette be a déli régiókban fiatalokat vagy tartósan munkanélkülieket határozatlan időre vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzés keretében alkalmazó munkáltatók javára. Portugália egyrészt különböző pénzügyi ösztönzőket vezetett be a határozatlan idejű foglalkoztatás támogatására, részleges mentességet biztosítva egyes veszélyeztetett csoportok (fiatalok, tartósan munkanélküliek, idősek) esetében a társadalombiztosítási járulékok alól, másrészt a közszolgálat (közigazgatás) területén alkalmazott bizonytalan munkaszerződések rendkívüli szabályozására irányuló cselekvési programba kezdett. Magyarországon az ESZA ösztönzők alkalmazásával és munkahely-teremtési támogatással járul hozzá a szociális vállalkozások foglalkoztatási potenciáljának növeléséhez.

Néhány tagállamban előrelépés történt a vállalkozói kedv és az induló innovatív vállalkozások fellendítése terén. Görögországban a legfeljebb 35 éves fiatal önálló vállalkozók vagy a fiatalok által vezetett vállalkozások támogatást kapnak a munkavállalók első alkalommal történő felvételéért. Ezen túlmenően a szociális és szolidáris gazdaságra vonatkozó jogi keret támogatja az ezen ágazatban működő szervezetek fejlődését. Lettországból egy új törvény megállapítja a szociális vállalkozásokkal kapcsolatos fő elveket és munkafeltételeket. Megközelítően 200 szociális vállalkozás fog támogatásban részesülni. Ezenfelül a mikrovállalkozásokat terhelő adó alanyainak árbevételére vonatkozó értékhatárt 100 000 EUR-ról 40 000 EUR-ra csökkentették, egyetlen 15%-os kulcsot megtartva, amelynek 80%-át a kötelező állami társadalombiztosítási járulékokra fordítják. 2017 őszétől Magyarországon egy (számos egyéb támogatási eszközzel ötvözhető) hitelkeret áll rendelkezésre az egyének vállalkozóvá válásának vagy a szociális vállalkozások piaci tevékenységeik kiterjesztésének elősegítésére irányuló támogatására. Lengyelországban a kormány törvénytervezetet fogadott el a kisvállalkozások tulajdonosai társadalombiztosítási járulékaiknak, az úgynevezett „kis ZUS”-járulékok csökkentésére. Szlovákiában új jogszabály került elfogadásra a szociális gazdaság és a szociális vállalkozások állami támogatásának feltételeiről. Bulgáriában új jogszabályt fogadtak el a szociális és szolidáris gazdaságban működő vállalkozásokra vonatkozóan. A cél a kiszolgáltatott csoportok foglalkoztatásának és társadalmi befogadásának fokozása az állami és a helyi hatóságok ösztönzői révén. Finnországban 2018-tól a részmunkaidős vállalkozók is részesülhetnek álláskeresői ellátásban egy új vállalkozás elindítására adott támogatás formájában. Egyeztetések folynak továbbá arról, hogy miként lehet megkönnyíteni a cégalapítást a munkanélküliek számára. Több tagállamban lépéseket tettek annak biztosítása érdekében, hogy az egyéni vállalkozók is rendelkezzenek megfelelő szociális jogokkal (lásd a munkaerőpiaci szegmentációról szóló 3.3. szakaszt).

Néhány tagállam úgy mérsékelte a munkaerőköltségeket, hogy csökkentette az adóterheket, gyakran a legalacsonyabb jövedelmeket megcélózva. Főként az alacsony keresetűek esetében a munkát terhelő adókat a személyi jövedelemadóra összpontosító reformok révén kezelték, gyakran az adókedvezmények (azaz az adómentes jövedelem összegének) növelésével vagy a rendszer egészének progresszív tételével. Litvániában például széles körű reformot fogadtak el, módosítva a személyi jövedelemadóról szóló törvényt, és progresszivitást vezettek be a korábbi egykulcsos rendszer helyett, valamint növelték a jövedelem adómentességének összeghatárát. Ehhez hasonlóan Lettországon jelentős adóreform keretein belül progresszív adórendszerre tértek át a 23%-os egykulcsos személyi jövedelemadóról. Az adómentesség összeghatára is nőtt. Észtország szintén bevezetett adómentes összegeket. Hollandia bejelentette a személyi jövedelemadó reformjának 2019 és 2020 folyamán történő végrehajtását. Ez magában foglalja az adósávok számának négyről kettőre csökkentését az általános adójóváírás és a munkajövedelem utáni adókedvezmény növelése mellett. A várakozások szerint a reform – különösen a középső és magasabb jövedelmi szinteken – csökkenteni fogja a munkára nehezedő általános adóterhet. Romániában az egykulcsos személyi jövedelemadó mértékét 2018-tól 16%-ról 10%-ra csökkentették a társadalombiztosítási járulékok rendszerének jelentős módosításával párhuzamosan. Portugália a személyi jövedelemadóval kapcsolatos reformokat vezetett be az alacsony és közepes keresetűek adóterheinek csökkentésére többek között az adósávok számának növelésével. Más tagállamok szűkebb körű reformokat vezettek be. Máltán például 40 EUR és 68 EUR közötti jövedelemadó-kedvezményt vezettek be az évi 60 000 EUR-nál kevesebbet keresők munkaviszonyból származó jövedelmére, oly módon, hogy a legalacsonyabb jövedelműek részesülnek a legmagasabb adó-visszatérítésben. Az Egyesült Királyság az adómentesség egyéni összeghatárát évi 11 850 GBP-re (hozzávetőleg 13 400 EUR-ra), a következő adósáv küszöbét pedig 45 000 GBP-ről (hozzávetőleg 50 850 EUR-ról) 46 350 GBP-re (hozzávetőleg 52 400 EUR-ra) emelte. Dániában a 2018. évi adómegállapodás jobban ösztönzi a teljes munkaidős munkavállalást, különösen a munkanélkülieket és a részmunkaidős munkavállalókat célozva. Cipruson a gyermekek után járó ellátásról szóló, 2018 januárja óta érvényben lévő törvény a család mérete szerint növeli a gyermekek után járó ellátásra való jogosultság jövedelmi küszöbét. Egy eltartott gyermek esetében a küszöb 49 000 EUR, két gyermek esetén 59 000 EUR, és az összeg minden további gyermek esetén további 5 000 EUR összeggel nő.

Néhány tagállam a társadalombiztosítási járulékok csökkentése révén is csökkentette az adóéket. Franciaországban a foglalkoztatási és versenyképességi adójóváírást 2019-ben a minimálbérnél legfeljebb 2,5-szer magasabb béreket terhelő társadalombiztosítási járulékok 6 százalékpontos közvetlen csökkentésével váltják fel (2019 októberétől az alacsonyabb bérek esetében 4 százalékpontos fokozott csökkentéssel kiegészítve). Horvátországban 50%-kal csökkentették a munkáltató által fizetendő társadalombiztosítási járulék kiszámításának alapját a több mint 12 hónapig minimálbéren foglalkoztatott munkavállalók esetében. Belgium csökkentette a társadalombiztosítási járulékot a többműszakos munkarendben végzett építőipari munka egyes típusai esetében. Általánosabban: a magánszektor nyereségrészesedési rendszerét egy új prémiummal (meghatározott összeg vagy a fizetés bizonyos százaléka) váltották fel, amely nem haladhatja meg a teljes bruttó fizetés 30%-át. A munkáltatónak nem kell társadalombiztosítási járulékot fizetnie e prémiumok után, a munkavállalónak pedig 13,07%-os szolidaritási hozzájárulást kell fizetnie. Németországban az alacsony jövedelműek 2019 januárja óta társadalombiztosítási járulék-csökkentésben részesülnek. A havi 450 és 1 300 EUR (korábban 850 EUR) közötti jövedelemmel rendelkezők egy csökkentett társadalombiztosítási járulékkal járó, kiterjesztett „átmeneti övezet” előnyeit élvezhetik. A csökkentett nyugdíjjárulékok immár nem vezetnek alacsonyabb nyugdíjjogosultsághoz. A reform várhatóan akár 3,5 millió munkavállaló számára hoz kedvező változásokat. Magyarországon a társadalombiztosítási járulék 2018-ban a szociális partnerek és a kormány közötti 2016. évi minimálbér-megállapodás részeként 2,5 százalékponttal csökkent (22%-ról 19,5%-ra).

A bérmegállapítási keretek széles körű reformok tárgyát képezték az elmúlt években.

Görögországban az Európai Stabilitási Mechanizmus programjából való 2018. augusztusi kilépést követően újból bevezettek két, 2011-ben felfüggesztett kollektív tárgyalási elvet: az ágazati megállapodások nem aláíró felekre való, közigazgatási úton történő kiterjesztésének lehetőségét és a „kedvezőbb szabály” alkalmazását (egymással ellentétes – például ágazati és vállalati szintű – kollektív szerződések esetén a munkavállalók számára kedvezőbb élvez elsőbbséget).

Horvátországban a közszolgálati bérekről szóló törvényre vonatkozó javaslattervezet meghatározta a besorolási osztályok rendszerének és a fizetési fokozatoknak, valamint a munkavégzés hatékonysága értékelésének a keretét. Franciaország korábbi reformokra építve tovább pontosította a kollektív tárgyalások egyes szintjeinek kereteit. A jövőben az ágazati szintű tárgyalások elsőbbséget fognak élvezni a nemzeti munkajoggal szemben a határozott idejű és projektalapú szerződések, valamint a próbaidő alkalmazási keretének és feltételeinek meghatározása tekintetében (lásd a 3.3. fejezetet is). A vállalati szintű megállapodás kedvezőtlenebb is lehet az ágazati szintűnél a kollektív szerződések 13 meghatározott területének kivételével, ideértve többek között az ágazati minimálbéreket is, míg vállalati szintű megállapodás hiányában az ágazati szintű megállapodások alkalmazandók. Ezenfelül a munkahelyek megőrzésére vállalati szinten létrejött többségi megállapodások (*accords de compétitivité*) hatálya immár nemcsak a munkaidő-beosztásra terjed ki, hanem a díjazásra is, azt is lehetővé téve a vállalkozások számára, hogy valóságos és komoly alapon bocsássák el az ilyen megállapodásokat visszautasító munkavállalókat. 2018 márciusában Olaszországban a fő szakszervezetek és a munkaadók szervezete között létrejött megállapodás utat nyitott a kollektív tárgyalások megerősítése előtt, meghatározva a szociális partnerek szervezeteit jellemző reprezentativitás mérésének kritériumait. Cipruson új megállapodás lépett hatályba 2018-ban a megélhetési költségekre vonatkozó kiigazítási indexről, amely kismértékű bérnövekedéssel járt, és meghatározta az időszakos kiigazítások gyakoriságának és jellegének kritériumait.

Lettországban a szociális partnerek bevonásával jelenleg zajlik a túlóradíjakra vonatkozó új feltételek meghatározása az ágazati minimálbérekre vonatkozó tárgyalásokkal párhuzamosan. Portugáliában több intézkedésről is megállapodás született a szociális partnerekkel (és azokat jelenleg tárgyalja a parlament) a kollektív szerződések hatályának kiszélesítése érdekében. Ezentúl különösen a munkaidőkeretéről nem egyéni alapon születik megállapodás, hanem a munkavállalókkal folytatott konzultációt követően létrejövő kollektív szerződések vagy csoportmegállapodások részeként (lásd a 3.3. fejezetet is). 2018 júliusában Spanyolországban a szociális partnerek előzetes bérmegállapodást kötöttek 2018-ra vonatkozóan 2%-os (a várt inflációs rátát valamivel meghaladó) általános, valamint a vállalat/ágazat eredményeitől, termelékenységi és hiányzási arányaitól függő további 1%-os béremeléssel. Románia valamennyi vállalat számára kötelezővé tette a bértárgyalásokat. Írország az önfoglalkoztatók bizonyos kategóriái esetében is bevezette a kollektív tárgyalás lehetőségét, Szlovákia újból bevezette a kollektív szerződés bizonyos feltételek mellett történő kiterjesztését az abból kimaradó munkáltatókra is, azok beleegyezésétől függetlenül.

A munkaerőpiaci feltételek javulása miatt számos tagállamban nőttek a minimálbérek, miközben lépések történnek a minimálbér-megállapítási keretek kiszámíthatóbbá tételére is.

Németország, Görögország, Luxemburg és Belgium kivételével, ahol reálértékben csökkenésre került sor, a jogszabályban meghatározott minimálbérek minden olyan országban nőttek, ahol 2017 és 2018 között változások történtek³⁸. Az elmúlt években egyre több országban, többek között Németországban és Írországban is szakértői csoportok működtek közre a minimálbérek megállapításában. Málta 2018-ban fog felállítani ilyen csoportot, és Bulgáriában, valamint Romániában is zajlik a szakértők esetleges bevonásának megvitatása. Észtország elfogadta a minimálbér felemelését 500 EUR összegre 2018-ban és 540 EUR összegre 2019-ben, és ezzel párhuzamosan a munkatermelékenységre és a gazdasági növekedésre vonatkozó hivatalos előrejelzésekhez kötötte a jövőbeli emelések képletét. Írország 30 centtel óránként 9,55 EUR-ra emelte a nemzeti minimálbért az alacsony bérrel foglalkozó bizottság (Low Pay Commission) tanácsára, amely a versenyképesség alakulását és a foglalkoztatásra gyakorolt hatást is figyelembe vette.

³⁸ Eurofound (2018), Jogszabályban meghatározott minimálbérek, 2018.

Spanyolországban egy (a szociális partnerek által jóváhagyott) törvény 2018-ban 4%-kal emelte meg a minimálbért 2017-hez képest. További 22,3%-os havi 900 EUR összegre történő növelést vezettek be 2019-ben. Horvátországban a minimálbér szintjének emelése és a munkáltatók által fizetett egészségbiztosítási járulék csökkentése mellett egy új szabályozás szerint a (túlmunkáért, éjjeli munkáért vagy munkaszüneti napokon végzett munkáért kapott) kiegészítő keresetek ki vannak zárva a minimálbér fogalmának meghatározásából. Lettország 2018-tól 380 EUR-ról havi 430 EUR-ra emelte a minimálbért. Magyarországon a minimálbér 8%-kal nőtt 127 500 HUF összegre, amely hozzávetőlegesen 407 EUR összegnek felel meg, a szakmunkások minimálbére pedig 12%-kal emelkedett 138 000 HUF összegre, amely hozzávetőlegesen 440 EUR összegnek felel meg. Szlovákiában 2019. január 1-jétől 480 EUR-ról 520 EUR-ra nő majd a minimálbér. A Cseh Köztársaságban 2018 és 2019 során folyamatosan emelkedett a minimálbér (2 200 CZK összegről 13 350 CZK összegre, azaz hozzávetőlegesen 476-ról 520 EUR összegre). Az Egyesült Királyság 2018 áprilisában megemelte a nemzeti létminimum összegét (óránként 7,83 GBP-re, hozzávetőleg 6,9 EUR-ra), valamint a fiatal munkavállalók nemzeti minimálbérét. A fiatal munkavállalók minimálbére Hollandiában is emelkedett, míg Németország minimálbért vezetett be a kölcsönzött munkavállalók számára. Végül Bulgária elfogadta az ILO 131. sz. egyezményének megerősítéséről szóló törvényt azzal a szándékkal, hogy megegyezésre jusson a szociális partnerekkel a minimálbér megállapítását szolgáló átlátható mechanizmus kidolgozásáról.

3.2. 6. iránymutatás: A munkaerő-kínálat növelése, valamint a munkavállalás, a készségek és a kompetenciák javítása

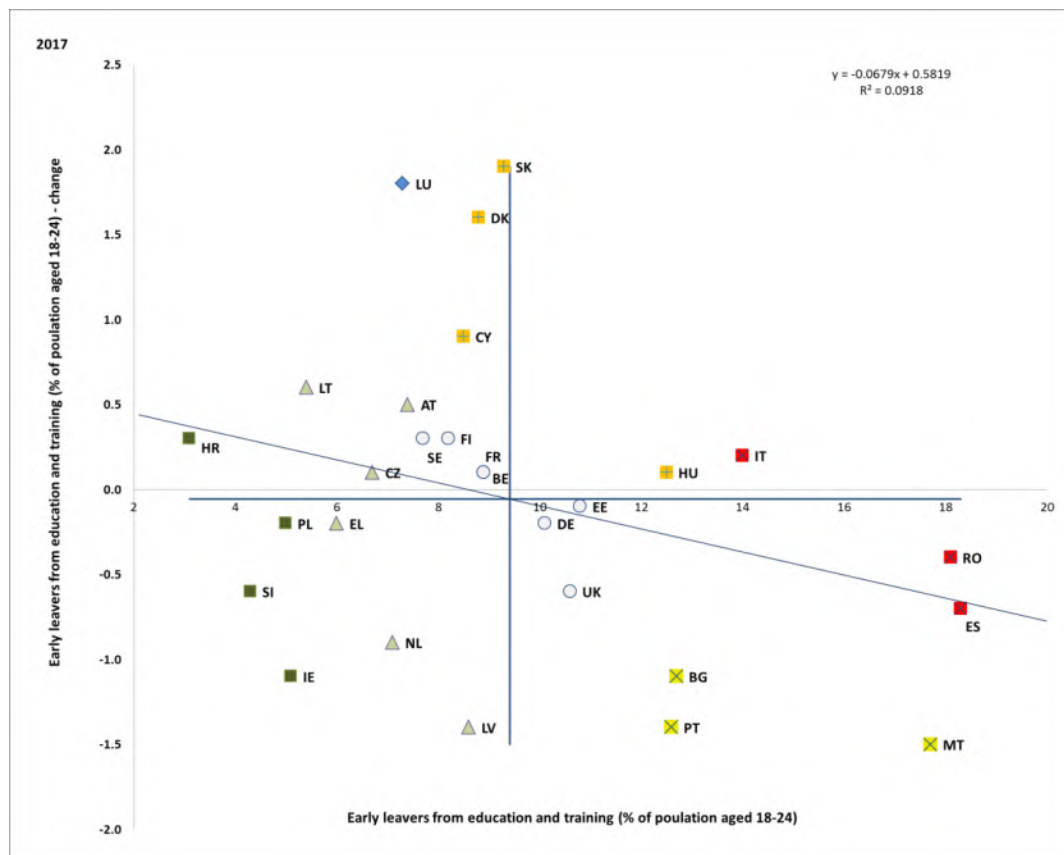
Ez a szakasz a 6. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely azt javasolja a tagállamoknak, hogy teremtsék meg a feltételeket a munkaerő-kínálat növelésére, valamint a készségek és kompetenciák fejlesztésére. E szakasz az oktatási és képzési teljesítménnyel, eredményekkel, valamint az oktatás és képzés által a készségek fejlesztésére és a munkaerő foglalkoztathatóságára gyakorolt hatással kapcsolatos mutatókat ismerteti. Majd áttekinti a munkaerőpiacon alulreprezentált különböző csoportok (pl. fiatalok, idősebb munkavállalók, migráns háttérrel rendelkezők és fogyatékkal élő személyek) munkaerőpiaci eredményeinek alakulását. A 3.2.2. szakasz beszámol a tagállamok által e területeken végrehajtott szakpolitikai intézkedésekről és az említett csoportokat célzó intézkedésekről.

3.2.1 Fő mutatók

Az oktatást és a képzést korán elhagyók aránya tovább csökkent az évek során, bár a közelmúltban lelassult a csökkenő tendencia, és továbbra is nagyok az eltérések a tagállamok között. Összességében az EU-ban a 2008-as 14,7%-ról 2013-ban 11,9%-ra, majd 2017-ben 10,6%-ra csökkent a korai iskolaelhagyók átlagos aránya. A helyzet csaknem változatlan maradt az előző évhez képest, amikor az uniós átlag 10,7% volt. Tizennyolc tagállam elérte az uniós célértéket (< 10%), Németország (10,1%), az Egyesült Királyság (10,6%) és Észtország (10,8%) pedig nagyon közel járnak eléréséhez. Az utóbbi idők tendenciáit tekintve 2017-ben bizonyos mértékű konvergencia figyelhető meg a tagállamok között (16. ábra), a korai iskolaelhagyók arányának jelentős (több mint 1 százalékpontos) csökkenésével Portugáliában, Máltán és Bulgáriában (mindannyian „gyenge, de javulóként” jelölve), de néhány számottevő növekedéssel is Szlovákiában (+1,9 százalékpont), Luxemburgban (+1,8 százalékpont), és Cipruson (+1 százalékpont)³⁹. A szociális eredménytábla szerinti besorolásnak megfelelően némi javulás ellenére a helyzet továbbra is „kritikus” Spanyolországban (18,3%) és Romániában (18,1%), valamint Olaszországban (14%), ahol az arány enyhén nőtt.

³⁹ Dánia szintén 1,6 százalékpontos növekedést könyvelhetett el, amelyet körültekintéssel kell értelmezni, mivel Dánia esetében 2017-ben és 2016-ban megtörik az idősor (lásd az 1. és 2. mellékletet is). Az idősorok törései Belgium és Málta esetében is jelezve vannak 2017-ben.

16. ábra: Az oktatást és a képzést korán elhagyók (a 18–24 éves korú népesség százalékos aránya) és éves változás (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)

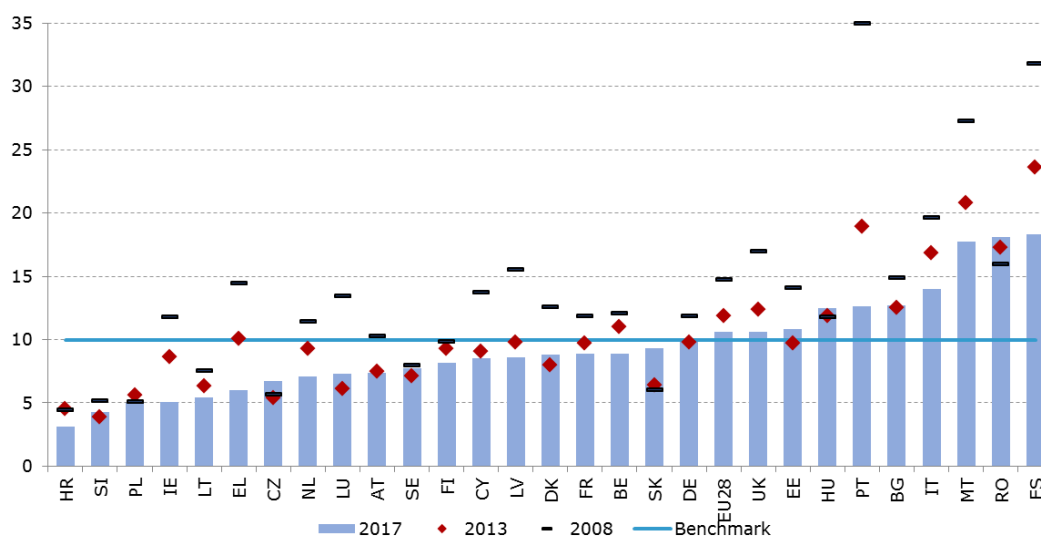


Forrás: Eurostat. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Figyelemre méltó hosszú távú javulást mértek az uniós tagállamok többségében, különösen azokban, amelyekben korábban különösen magas volt a korai iskolaelhagyók aránya. 2008 és 2017 között mind Írország, mind Görögország képes volt jelentősen – 6,6, illetve 8,4 százalékponttal – csökkenteni a korai iskolaelhagyók arányát, és jelenleg jóval az uniós célérték alatt vannak.

Spanyolország (18,3%) és Portugália (12,6%) ugyanakkor 2008 óta drasztikusan – 13,4, illetve 22,3 százalékponttal – csökkentette a korai iskolaelhagyók arányát, jóllehet még nem érték el a célértéket. A korai iskolaelhagyók arányának magas szintjével jellemezhető országok közül csak Romániában nem mutatkozott számottevő javulás az évek során, Szlovákiában pedig 3,3 százalékpontos tetemes növekedés volt tapasztalható, jóllehet az ország 2017-ben is a kiemelt uniós cél alatt maradt (17. ábra).

17. ábra: Az oktatást és a képzést korán elhagyók, 2008–2017 (%)



Forrás: Eurostat, internetes adatkód: [edat_lfse_14].

Továbbra is jelentősek az eltérések a korai iskolaelhagyók arányát illetően a férfiak és a nők, valamint a helyben születettek és az EU-n kívül születettek között. Míg az EU-ban átlagosan 8,9% fiatal nő hagyta el az iskolát korán 2017-ben, addig ez az arány 12,1% volt a férfiak esetében. Ez a nemek közötti különbség különösen hangsúlyos (5 százalékpont feletti) Dániában, Luxemburgban, Olaszországban, Portugáliában, Máltán, Észtországban, Lettországon és Spanyolországban, és a tagállamok közül egyedül Bulgáriában, Magyarországon és Szlovákiában alacsonyabb a korai iskolaelhagyók aránya a férfiak, mint a nők esetében. A korai iskolaelhagyók aránya ugyanakkor sokkal magasabb a nem az EU-ban született, mint a helyben született tanulók körében. 2017-ben a helyben születettek körében az uniós átlag 9,6% volt; az EU-n kívül születettek esetében azonban az átlag kétszer magasabb volt.

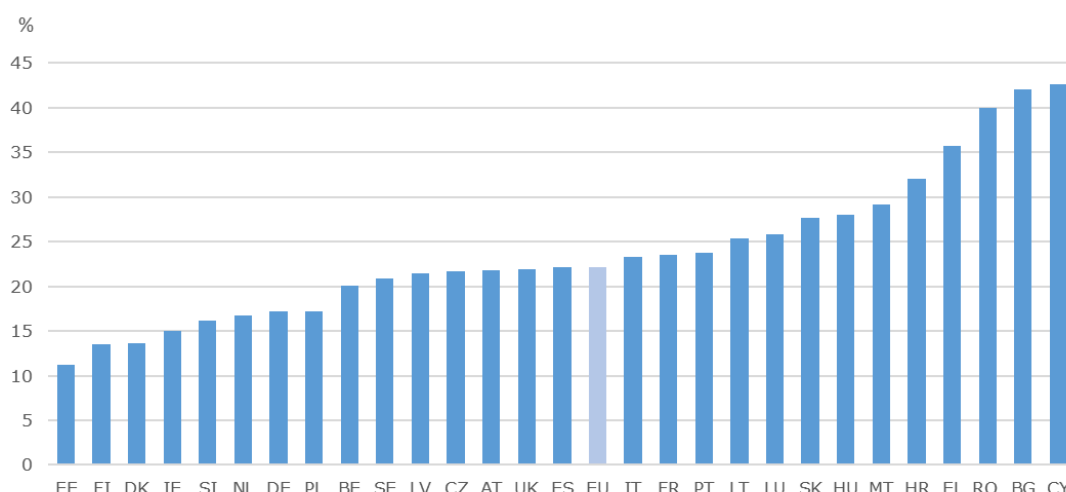
A nem az EU-ban születettek körében a korai iskolaelhagyók aránya különösen alacsony Írorszában, Luxemburgban és Hollandiában – mindegyik esetben jóval a 10%-os referenciaérték alatt van –, míg ez az arány szerfelett magas Spanyolországban (31,9%) és Olaszországban (30,1%).

A többéves folyamatos javulás után az alapkészségek terén gyengén teljesítők⁴⁰ aránya újból nő a 15 évesek körében. Az OECD 2015-ös nemzetközi tanulói teljesítménymérése (PISA-felmérés) azt mutatja, hogy az EU-ban azon tanulók átlagos aránya, akik elmaradnak az alapszinttől, körülbelül 20%, 19,7%-kal az olvasás, 22,2%-kal a matematika és 20,6%-kal a természettudományok területén. A 2012-es előző PISA-felméréshez⁴¹ képest a helyzet mindhárom területen romlott: 1,9 százalékponttal az olvasás, 0,1 százalékponttal a matematika, 4 százalékponttal pedig a természettudományok területén. A gyengén teljesítők további támogatásra szorulnak, mert ők azok, akik jobban ki vannak téve a jövőbeli munkanélküliség és társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2015-ben az EU-ban 22,2% volt a matematika területén gyengén teljesítő diákok százalékos aránya, szembeszökő különbségekkel a tagállamok között. Míg Észtország, Finnország, Dánia és Írország kevesebb mint 15% gyengén teljesítőt mutatott fel a matematika területén, addig Ciprusnak, Bulgáriának, Romániának, Görögországnak és Horvátországnak több mint 30%-nyi olyan diákkal kellett megbirkóznia, aki nem rendelkezett alapszintű jártassággal a matematikában (18. ábra).

⁴⁰ A PISA-felmérés úgy határozza meg a „gyengén teljesítők” fogalmát, hogy az azokat a 15 éves diákokat jelenti, akik az az alapkészségek terén elmaradnak a modern társadalomban való teljes körű részvételhez szükséges jártasság alapszintjétől (vagyis a 2. szinttől).

⁴¹ Az OECD-nek a 15 évesek alapkompenciáival kapcsolatos nemzetközi tanulói teljesítménymérésére (PISA-felmérés) háromévente kerül sor.

18. ábra: A matematika területén gyengén teljesítő tanulók százalékos aránya, 2015.

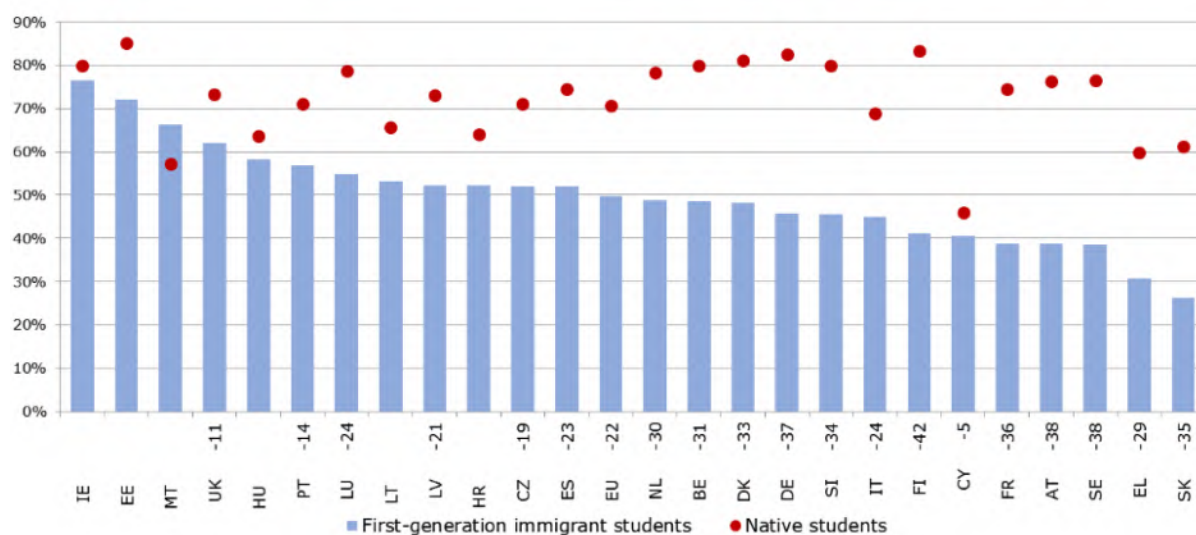


Forrás: OECD. Megjegyzés: A matematika területén gyengén teljesítők növekvő aránya szerint vannak sorba rendezve. Az Oktatásügyi, Ifjúságpolitikai, Sportügyi és Kulturális Főigazgatóság által számított uniós súlyozott átlag.

Az iskolai eredményeket nagymértékben befolyásolja a tanulók társadalmi-gazdasági státusza és migráns háttere. Az alacsonyabb társadalmi-gazdasági státuszú vagy migráns háttérrel rendelkező tanulók felülreprezentáltak a gyengén teljesítők körében, és mindhárom területen nehezen szerzik meg az alapszintű jártasságot. Közelebbről szemügyre véve azokat a tanulókat, akik a kedvezőtlen körülmények ellenére mindhárom területen megszerezték az alapszintű jártasságot, kiderül, hogy a helyben és a külföldön született tanulók közötti teljesítménybeli különbség átlagosan 23 százalékpont az EU-ban azzal, hogy a helyben született tanulók Málta kivételével minden tagállamban jobban teljesítenek (mint azt a 19. ábra mutatja). Rendkívül jelentős (35 és 40 százalékpont közötti) különbségeket mértek Finnországban, Svédországban, Ausztriában, Németországban és Franciaországban, míg a teljesítménybeli különbség 15 százalékpont alatt van Cipruson, az Egyesült Királyságban és Portugáliában. A társadalmi-gazdasági háttérhez kötődő gyenge iskolai eredmények és egyenlőtlenségek jelentős akadályt képeznek a humán tőke fejlesztése előtt, potenciális továbbgyűrűző hatásokkal a készség szintekre nézve.

Az oktatás területén a romák befogadása továbbra is kihívást jelent számos tényező, többek között az iskolai szegregáció, a nem befogadó tanítás és a súlyos szegénység vagy a lakhatási szegregáció által okozott gátak miatt. A részvételi arányok növelésére és a lemorzsolódás mérséklésére irányuló erőfeszítések ellenére továbbra is jelentős problémák állnak fenn az etnikailag vegyes iskolák és a szegregáció megszüntetésére irányuló intézkedések előmozdítása terén. Azt is meg kell jegyezni, hogy Magyarországon, Bulgáriában, Romániában és Szlovákiában a roma gyermekek jelentős száma él mélyszegénységben az alapvető közüzemi szolgáltatásokhoz való hozzáférés nélkül.

19. ábra: Az alapszintű jártasságot szerző diákok százalékos aránya migráns háttér szerint, 2015.

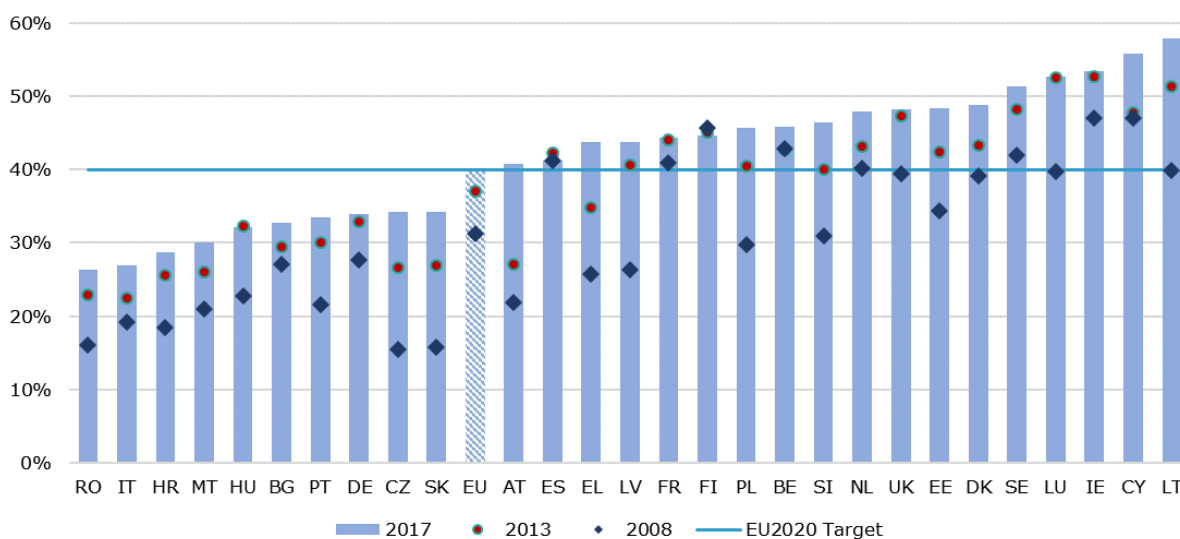


Forrás: OECD (2018). The Resilience of Students with an Immigrant Background: Factors that Shape Well-Being (A bevándorló háttérrel rendelkező tanulók rugalmassága: a jóllétet formáló tényezők), 3.7. ábra.

Megjegyzések: A statisztikailag szignifikáns különbségek az ország/gazdaság neve mellett vannak jelezve. Csak a bevándorló tanulókra vonatkozó megalapozott értékekkel rendelkező országok szerepelnek az ábrán. Az uniós átlagot illetően ez a szám csak a tanulók mindkét csoportja tekintetében megalapozott információkkal rendelkező országok/gazdaságok részalmazára vonatkozik. Az alapszintű tudományos jártasságot szerző tanulók azok a tanulók, akik a PISA-felmérés mindhárom alapterületén – matematikában, olvasásban és természettudományokban – legalább a PISA-felmérés szerinti kettes jártassági szintet érik el. Az országok és gazdaságok a PISA-felmérés alapterületein alapszintű jártasságot szerző első generációs bevándorló tanulók százalékos aránya szerint vannak csökkenő sorrendbe rendezve.

A felsőoktatásban sikeresen végzettséget szerző 30–34 évesek aránya tovább nő az EU-ban, és már majdnem teljesült a 40%-os kiemelt cél. Az EU-ban a 30–34 éves népesség 39,9%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel 2017-ben az elmúlt években tapasztalt fokozatos növekedés eredményeként. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya a tagállamok többségében nőtt 2013 és 2017 között. Csak Spanyolországban (-1,1 százalékpont) és – kisebb mértékben – Finnországban (-0,5 százalékpont) és Magyarországon (-0,2 százalékpont) csökkent ugyanezen időszakban a felsőfokú végzettséggel rendelkező népesség aránya. Ezzel szemben 7,4, 6,5, illetve 6 százalékpontos figyelemre méltó növekedésre került sor Szlovákiában, Görögországban és a Cseh Köztársaságban. A felsőfokú végzettséggel rendelkezők arányát illetően 40% alatti értékekkel rendelkező országok közül csak Románia, Olaszország és Horvátország nem érte el a 30%-ot (20. ábra). Összességében a 28 tagállam közül 15 érte el 2017-ben saját nemzeti célértékét.

20. ábra: Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, 2008., 2013., 2017. és az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött célérték

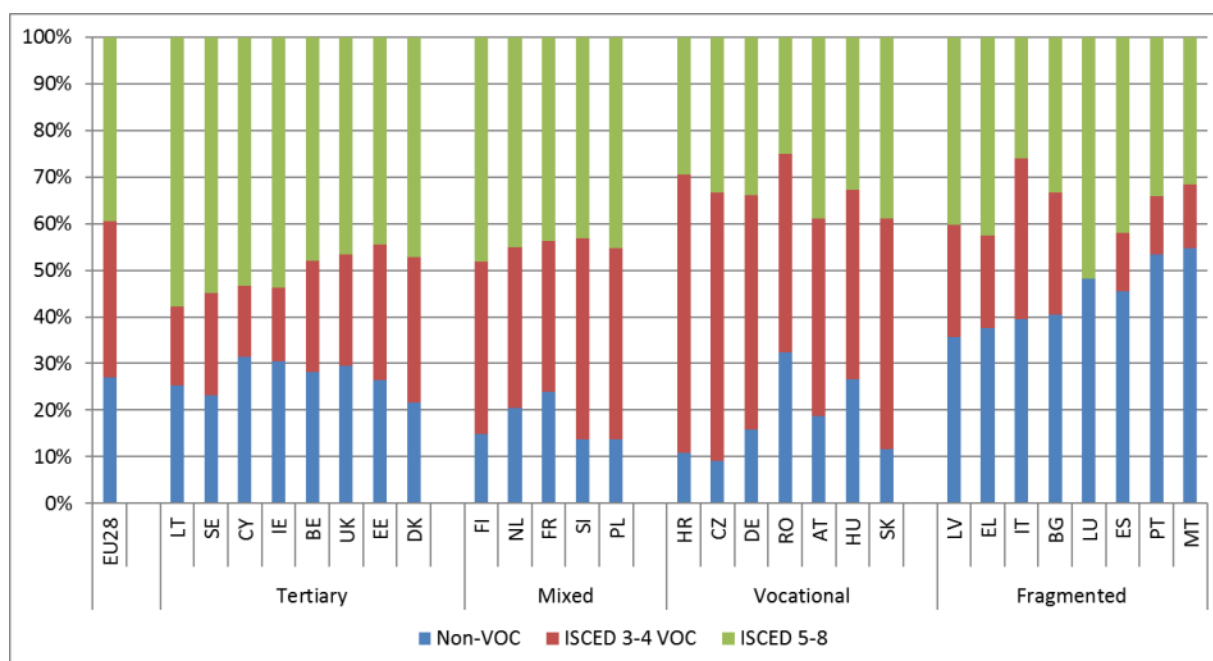


Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés [edat_lfse_03]. A mutatók a felsőoktatásban sikeresen végzettséget (ISCED 5–8) szerzők teljes 30–34 éves népességen belüli részarányát jelzik. 2014-ben megtörik az idősor az új ISCED-osztályozás bevezetése miatt; az LU-ra vonatkozó 2017-es adatok megbízhatatlanok a minta kis mérete miatt.

A nők körében magasabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, mint a férfiak körében, és jelentős különbségek léteznek a helyben és az EU-n kívül születettek között. 2017-ben a 30–34 éves nők 44,9%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel a férfiak 34,9%-ával szemben. E különbség folyamatosan nőtt az elmúlt 15 évben, és különösen jelentős Lettországon, Litvániában és Szlovéniában, ahol a felsőfokú végzettséggel rendelkező nők aránya több mint 20 százalékponttal magasabb az ilyen férfiak arányánál. Ugyanakkor e tekintetben csaknem minden tagállamban magasabb az országban vagy az EU-ban születettek, mint az EU-n kívül születettek aránya. E különbség átlagosan körülbelül 5,5 százalékpont, ami folytonos kihívásokra mutat rá a méltányosságot, a hozzáférést és a felsőoktatás szociális dimenzióját illetően.

Az EU-ban a fiatal felnőttek körülbelül egyharmada rendelkezett szakképzéshez kapcsolódó képesítéssel. 2016-ban a 30–34 éves korosztályba tartozó fiatal felnőttek 33%-a szerzett szakirányú felső középfokú képesítést. Mint azt a 21. ábra mutatja, ez az arány több mint 40%-os volt azokban az országokban – például Szlovákiában, Magyarországon, Ausztriában, Romániában, Németországban, a Cseh Köztársaságban és Horvátországban –, amelyeknek az oktatásból a munka világába való átmenetet szolgáló modellje mélyen a szakoktatási rendszerben gyökerezik. Ezzel szemben viszonylag alacsonyabb (kevesebb mint 20%-os) volt az arány azokban az országokban, amelyek modellje inkább a felsőoktatást helyezi középpontba (pl. Litvániában, Svédországban, Cipruson és Írországon), vagy a munkaerőpiac szempontjából közvetlenül releváns képesítések összességében aránylag kisebb elterjedtségével jellemezhető országokban (pl. Máltán, Portugáliában, Spanyolországban, Luxemburgban és Görögországban).

21. ábra: Az oktatásból a munkába: az átmenet útjai és rendszerei, 2016.



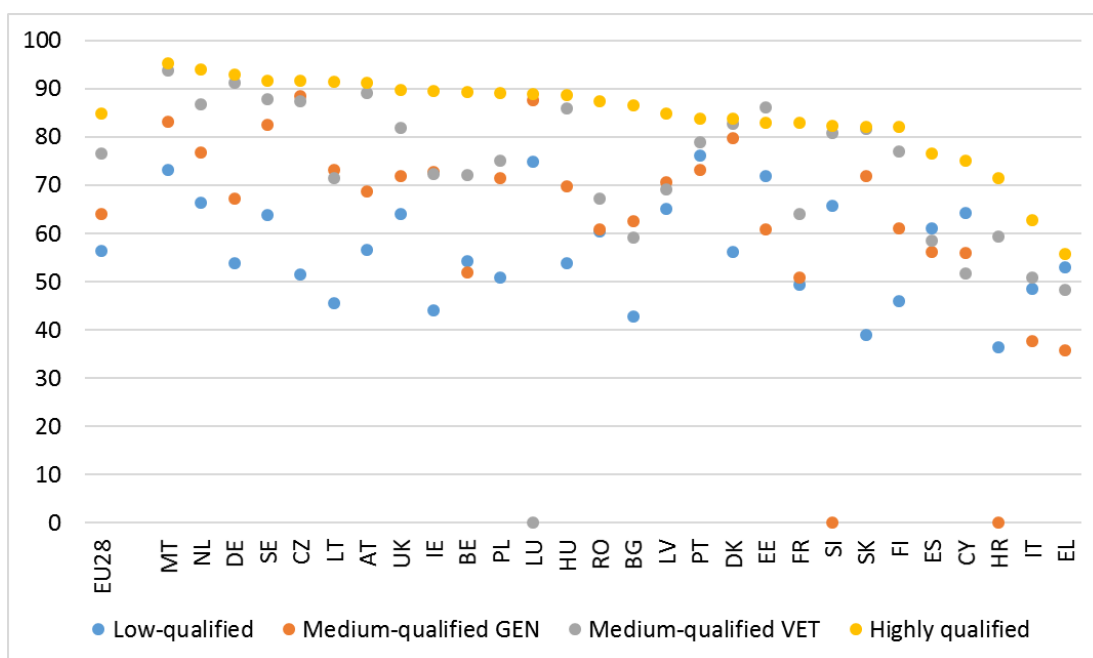
Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Internetes adatkód: [lfso_16educ].

Megjegyzés: A nem szakmai képzések körébe a 0–2 ISCED-szintek vagy az általános irányú középfokú végzettség (ISCED 3–4) tartoznak; az ISCED 3–4 szakképzések körébe a szakirányú középfokú végzettség (ISCED 3–4), az ISCED 5–8 körébe pedig a felsőfokú végzettség tartozik.

Nem mindenki indul egyenlő eséllyel a munkaerőpiacon értékes készségek és képzések megszerzéséért. Egyes országokban saját bevallásuk szerint a 30–34 éves fiatalok több mint fele nem rendelkezik a munkaerőpiachoz egyértelműen kötődő képzéssel, legyen az akár felsőfokú, akár szakképzés. Ez hatással van a munkaerőpiaci integrációra. Például (mint azt a 22. ábra mutatja) míg a szakképzéssel és felsőfokú végzettséggel rendelkezők közel 80%-os vagy afeletti foglalkoztatási rátát érnek el, addig az általános irányú felső középfokú végzettséggel rendelkezők kevesebb mint 70%-a áll foglalkoztatásban 25 évesnél idősebben. A felső középfokú végzettséggel nem rendelkezők még ennél is hátrányosabb helyzetben vannak, kevesebb mint 60%-os foglalkoztatottsággal 25 évesnél idősebben.

A munkaerőpiac szempontjából releváns képesítés, legyen az akár felsőfokú, akár szakképesítés, egyre fontosabbá válik a gyorsan változó gazdasághoz való alkalmazkodáshoz és a magas szintű készségek iránti kereslet kielégítéséhez. A felsőfokú végzettséget frissen szerettek foglalkoztatási rátája 2017-ben 84,9% volt, 0,9 százalékponttal magasabb az ugyanolyan végzettséggel rendelkező munkaképes korú felnőttek általános foglalkoztatási rátájánál. A felsőoktatásban frissen végzettek csak néhány tagállamban (Olaszországban, Görögországban, Horvátországban, Cipruson, Szlovéniában és Spanyolországban) vannak még mindig hátrányos helyzetben, jóllehet a helyzet ezen országok mindegyikében javult Horvátország kivételével. Ettől nem sokkal lemaradva, a középfokú szakképesítést frissen szerettek foglalkoztatási rátája 76,6% volt, 5,7 százalékponttal magasabb a középfokú szakképesítéssel rendelkező munkaképes korú felnőttek általános foglalkoztatási rátájánál, ami a szakképzésben frissen végzettek foglalkoztatási kiváltságára utal. A csak középfokú általános képesítéssel rendelkezők foglalkoztatási rátája ellenben 64,1% volt. A csak alacsony szintű képesítéssel rendelkező fiatal felnőttek még hátrányosabb helyzetben voltak a munkaerőpiacon; 2017-ben 56,4% volt a foglalkoztatási rátájuk.

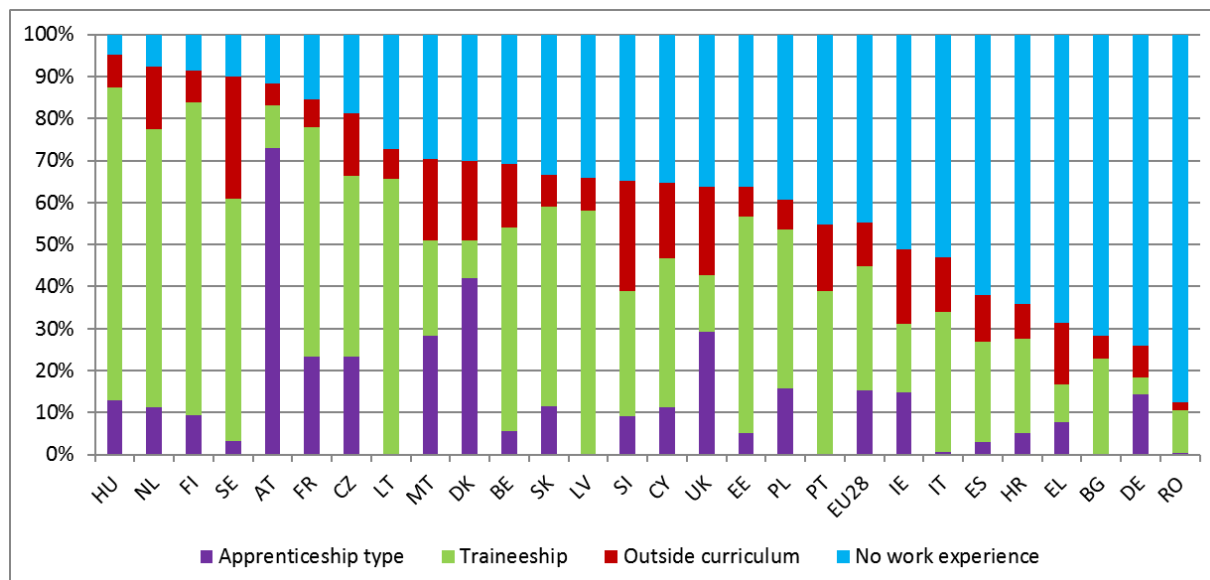
22. ábra: A frissen végzettek foglalkoztatási rátája az iskolai végzettség szerint, 2017.



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Megjegyzés: 20–34 éves fiatal felnőttek. Az alacsony képzettségű személyekre vonatkozó adatok minden olyan fiatal felnőttet magukban foglalnak, aki nem vesz részt oktatásban vagy képzésben, függetlenül attól, hogy milyen régen fejezték be tanulmányaikat. A közepes és magas képzettségű személyekre vonatkozó adatok csak azokat az egyéneket foglalják magukban, akik a felmérés előtt 1–3 évvel szerezték meg végzettségüket.

A fiatalok munkaerőpiaci eredményei javításának egyik módja, ha lehetőséget biztosítanak számukra a valós munkakörnyezet megtapasztalására vállalati környezetben történő munkaalapú tanulás vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzés keretében, amelyek a programjuk tanterve szerint folynak. A tanulmányaik alatt ilyen tapasztalatot szerzők könnyebben képesek munkát találni, és akár magasabb állásokra is jelentkezhetnek. Mindazonáltal mint azt a 23. ábra bemutatja, saját bevallásuk szerint a szakképesítéssel rendelkezők kevesebb mint 50%-a szerzett ilyen tapasztalatot tanulmányai során. Még kisebb hányaduk szerzett jelentősebb munkaalapú tanulási tapasztalatot tanulószerveződéses gyakorlati képzés keretében. Azon szakképzésben részt vevők legnagyobb hányada (több mint 90%-a), akik hozzáférnek a munkaalapú tanulóshoz, Magyarországon, Hollandiában, Finnországban és Svédországban található.

23. ábra: Munkaalapú tanulóshoz és tanulószerveződéses gyakorlati képzéshez való hozzáférés szakképzés keretében, 2016.



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Internetes adatkód: [lfso_16feduc]. Megjegyzés: felső középfokú vagy nem felsőfokú posztsekunder szakképesítéssel rendelkező, 15–34 éves fiatal felnőttek. Adatok LU esetében nem állnak rendelkezésre. BG, LV, LT és PT esetében nem állnak rendelkezésre a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vonatkozó adatok. DE esetében az adatok nem feltétlenül reprezentatívak a hiányzó válaszok nagy száma miatt.

Az alacsony képzettségű felnőttek gyakran szintén jelentős hátrányban vannak a munkaerőpiacon azokhoz képest, akik tovább folytatták tanulmányaikat. Az EU-ban az alacsony képzettségű felnőttek és az alacsony szintű képzettséget igénylő munkahelyek számának egymáshoz viszonyított aránya átlagosan 3 az 1-hez (2. táblázat). Más szóval háromszor több alacsony képzettségű felnőtt van, mint olyan munkahely, amely csak alacsony szintű képzettséget igényel. A probléma súlyosabbnak tűnik Máltán, Portugáliában, Görögországban, Olaszországban és Spanyolországban, ahol az arány több mint 4 az 1-hez. Ez adott esetben gyengébb munkaerőpiaci kötődéssel, a bizonytalan foglalkoztatási helyzetek gyakoribb előfordulásával, magas munkanélküliséggel és a munkaerőpiac egészétől való elszakadás kockázatával járhat.

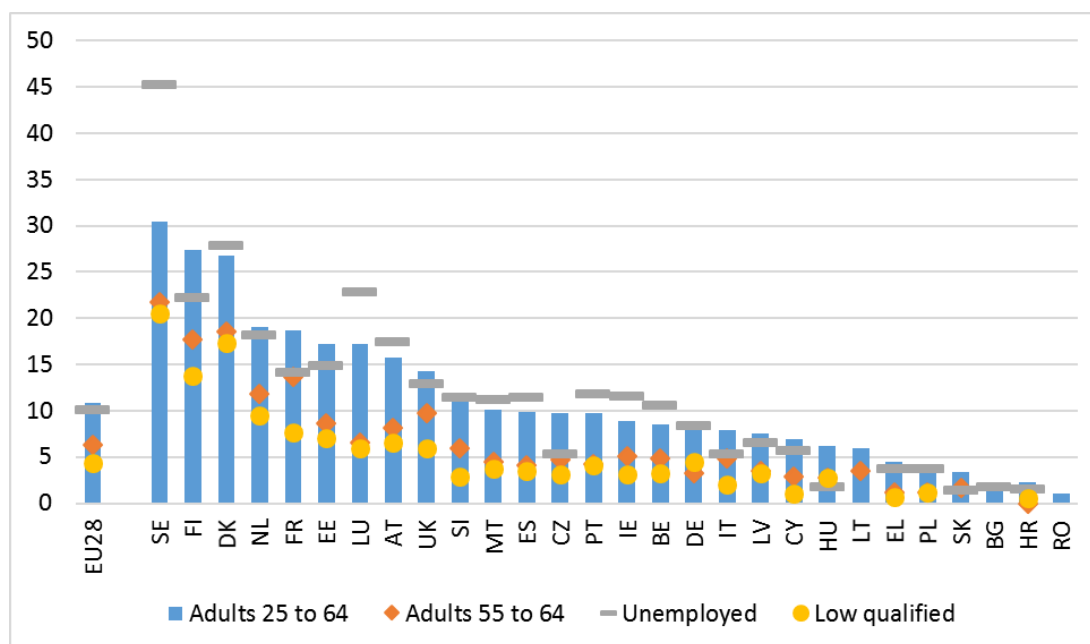
2. táblázat: Alacsony képzettségű felnőttek és alacsony képzettséget igénylő munkahelyek száma az EU-ban

	Az alacsony képzettségű 25–64 éves felnőttek teljes száma (ezer)	Az alapszintű állások teljes száma (ezer)	Arány
EU28	61 353,0	20 210,6	3,0
Málta	125,8	17,6	7,1
Portugália	2 897,3	490,0	5,9
Görögország	1 583,2	268,0	5,9
Olaszország	12 834,9	2 517,8	5,1
Spanyolország	10 654,1	2 409,0	4,4
Svédország	751,0	231,1	3,2
Románia	2 417,4	776,4	3.1.
Belgium	1 386,0	449,6	3.1.
Horvátország	366,5	119,4	3.1.
Franciaország	7 200,6	2 692,9	2,7
Luxemburg	64,8	24,6	2,6
Hollandia	1 902,2	742,0	2,6
Egyesült Királyság	6 744,3	2 641,3	2,6
Írország	443,0	176,3	2,5
Finnország	329,0	148,3	2,2
Ausztria	728,4	337,3	2,2
Szlovénia	140,7	67,5	2,1
Bulgária	677,2	333,0	2,0
Németország	6 116,8	3 154,2	1,9
Magyarország	857,9	460,4	1,9
Dánia	527,3	302,3	1,7
Ciprus	88,1	53,5	1,6
Észtország	80,4	51,5	1,6
Lengyelország	1 617,0	1 041,6	1,6
Cseh Köztársaság	367,2	266,3	1,4
Szlovákia	272,2	217,3	1,3
Lettország	100,7	106,7	0,9
Litvánia	79,4	115,1	0,7

Forrás: Eurostat (munkaerő-felmérés, 2017.).

Az alacsony képzettségű és idősebb személyek kisebb valószínűséggel vesznek részt felnőttképzési programokban. 2017-ben az EU-ban az alacsony képzettségű és idősebb személyek körében kétszer kisebb volt a felnőttképzésben részt vevők aránya, mint a 10,9%-os teljes részvételi arány (24. ábra). Még a munkanélküliek is, akiknek pedig az átképzés különösen releváns célcsoportjának kellene lenniük, az átlagos munkavállalóknál kisebb valószínűséggel vesznek részt képzésben. E tendencia azokban az országokban is megfigyelhető, amelyekben a felnőttképzésben való teljes részvétel közel van az uniós átlaghoz vagy átlag feletti.

24. ábra: Részvétel a felnőttképzésben demográfiai csoportok szerint

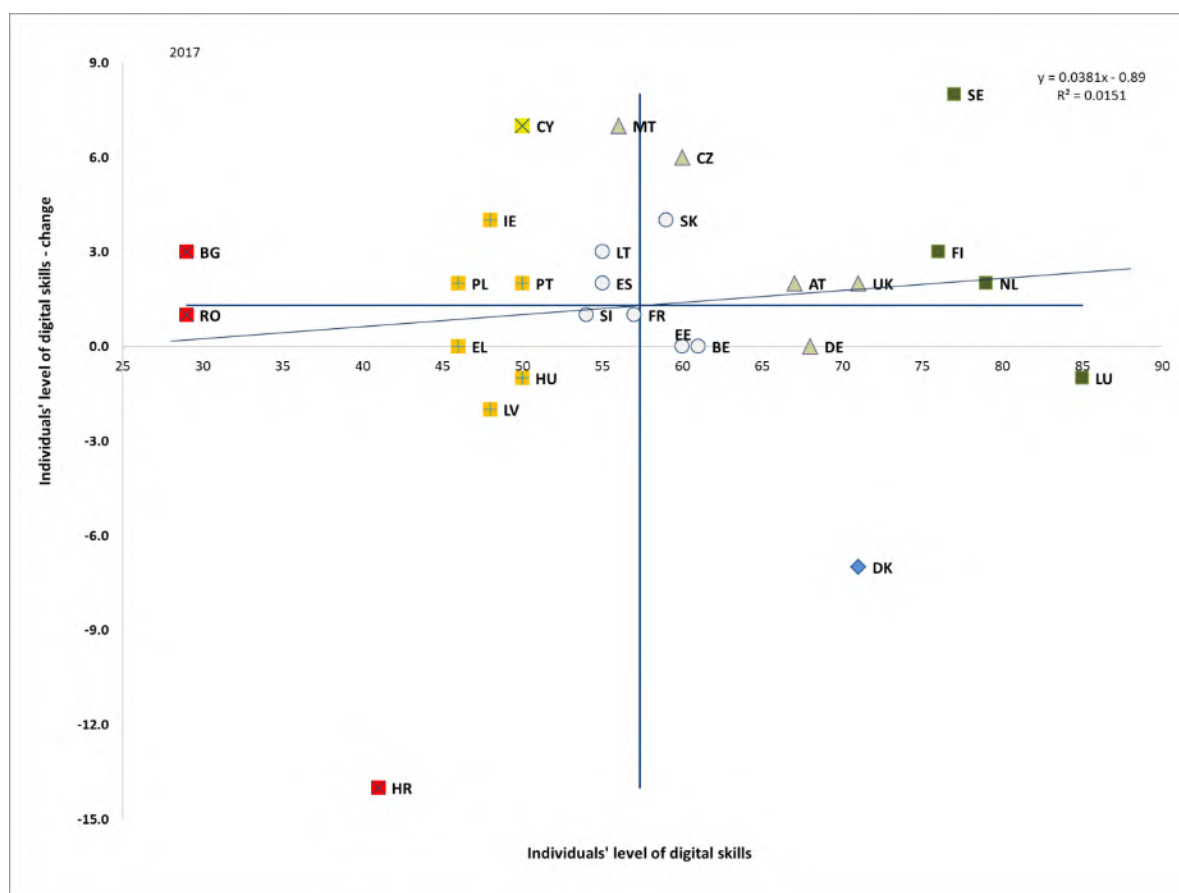


Forrás: EU LFS, 2017.

A digitális készségek szintje nem emelkedik gyorsan, és a legjobban és a gyengén teljesítők közötti tartós különbség kétébességes digitális Európára enged következtetni. 2017-ben átlagos uniós szintként 57% volt a legalább alapszintű digitális készségekkel rendelkező 16–64 éves népesség aránya. A gyenge digitális készségek hatással lehetnek a termelékenységre és a növekedési potenciálra, de a társadalmi kirekesztődésre is a népesség jelentős része körében, a szolgáltatások igénybevételének változó módozataira és a technológia által a munka világára gyakorolt hatásra tekintettel.

A szint különösen alacsony Bulgáriában, Romániában és Horvátországban („kritikus helyzetek”). Másik hat országban (a „figyelemmel kísérendőként” megjelölt Görögországban, Lengyelországban, Portugáliában, Lettországban, Írországban és Magyarországon) viszonylag magasabb (körülbelül 50%-os), de továbbra is alacsony az átlaghoz képest. A legjobban Luxemburg, Hollandia, Svédország és Finnország teljesít 75% feletti arányokkal.

25. ábra: Az alapvető vagy annál fejlettebb általános digitális készségekkel rendelkező egyének népességhez viszonyított aránya és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. Adatok IT esetében nem állnak rendelkezésre.

A tanulási lehetőségekkel kapcsolatos tanácsadás hatékonyan ösztönözheti a tanulás iránti egyéni igényt és az abban való részvételt. A felnőttek készségeivel és a felnőttképzéssel kapcsolatos összehasonlító teljesítményértékelési keret⁴² a felnőttek tanulásban való részvételét előmozdító fő szakpolitikai ösztönzőként azonosította a tanulási lehetőségekkel kapcsolatos tanácsadást. A tanulással kapcsolatos tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférésre vonatkozó legfrissebb (2016-os) felnőttoktatási felmérési adatok szerint ⁴³erős pozitív kapcsolat áll fenn a tanácsadásban részesülő (25–64 éves) felnőttek aránya és a tanulásban végső soron részt vevők aránya között⁴⁴. Míg az állami tanácsadási szolgáltatások a tagállamok többségében gyakori szakpolitikai eszköznek minősülnek, addig azok elterjedtsége elérésüket illetően országonként jelentős mértékben eltér. Mint azt a 26. ábra mutatja, különösen 2016-ban a tanulási lehetőségekről intézményektől vagy szervezetektől az utolsó 12 hónapban ingyenesen tájékoztatást vagy tanácsot kapott felnőttek aránya a romániai 1,5%-tól a svédországi közel 56%-ig terjedt (uniós átlag: 24,3%).

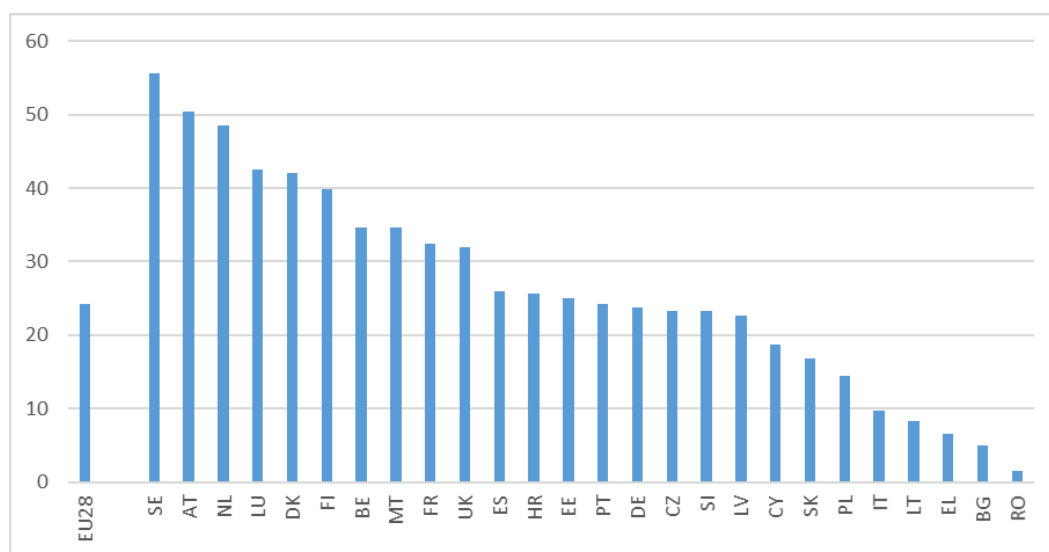
⁴² A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (az Oktatásügyi, Ifjúságpolitikai, Sportügyi és Kulturális Főigazgatósággal együttműködve) a tagállamokkal közösen dolgozta ki a felnőttek készségeivel és a felnőttképzési rendszerekkel kapcsolatos, az országok közötti uniós összehasonlítást lehetővé tevő átfogó teljesítményértékelési keretet. A keret a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által 2017 júniusában jóváhagyott, három lépésből álló megközelítésen alapul. Első lépésként a felek áttekintik és megvitatják a felnőttek készségeivel és képzésével kapcsolatos terület fő általános kihívásait, illetve meghatároznak bizonyos hatékony eredménymutatókat (foglalkoztatási ráták, termelékenység és a készségkereslet és -kínálat közötti eltérések). Második lépésként bizonyos teljesítménymutatókat határoznak meg, ideértve többek között a közepesen és magasán képzett felnőttek arányát, a felnőttek tanulásban való részvételét, a digitális készségeket, valamint a közepes és magas képzettséget igénylő munkahelyek arányát. Harmadik lépésként tematikus megközelítésben meghatározzák a felnőttek készségei és a felnőttképzési rendszerek teljesítményének hatékony javítására alkalmas fő szakpolitikai ösztönzőket: tanácsadás nyújtása a tanulási lehetőségekről; a hátrányos helyzetű csoportok, például a munkanélküliek és az alacsony képzettségű személyek tanulásba való bevonására irányuló kezdeményezések; valamint a vállalkozásokat személyzetük képzésében támogató, illetve erre ösztönző intézkedések. Az utóbbi mutatókról a jelen szakasz nyújt áttekintést.

⁴³ Az adatok a tanulóknak és/vagy potenciális tanulóknak az oktatási és képzési lehetőségekkel kapcsolatos döntéshozatalhoz segítséget nyújtó szolgáltatások körére (pl. tájékoztatás nyújtása, értékelés, életpályamenedzsment-készségek, orientálás és tanácsadás) vonatkoznak.

⁴⁴ Európai Bizottság (2015), An in-depth analysis of adult learning policies and their effectiveness in Europe (A felnőttkori tanulókkal kapcsolatos európai politikák és azok hatékonyságának részletes elemzése). Lásd például:

Bulgáriában, Görögországban, Litvániában és Olaszországban a felnőttek kevesebb mint 10%-a részesült az ilyen típusú ingyenes szolgáltatások előnyeiből, miközben a tanulásban való részvétel szintén viszonylag alacsony volt ugyanabban a referencia-időszakban (29% a 43%-os uniós átlaggal szemben). Svédországban, Ausztriában, Hollandiában, Luxemburgban és Dániában viszont a felnőttek több mint 40%-a részesült tanácsadásban a tanulási lehetőségekről. Ez tekinthető az említett országokban mért viszonylag magas felnőttképzés-részvételi arányt (57% a 43%-os uniós átlaggal szemben) meghatározó egyik tényezőnek.

26. ábra: A felnőttképzési lehetőségekről tanácsadásban részesülő felnőttek aránya, 2016.



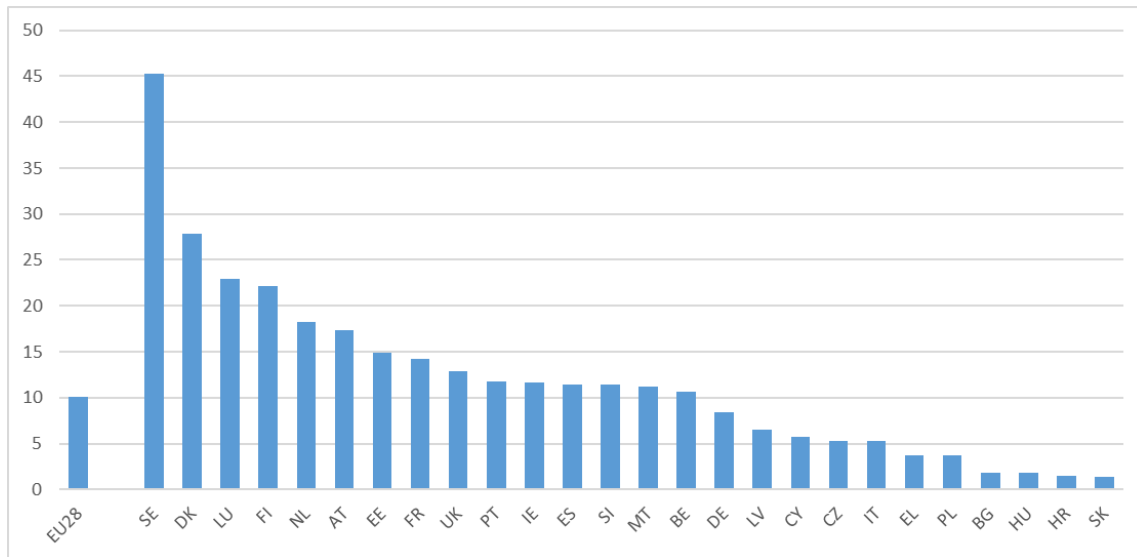
Forrás: Eurostat, felnőttoktatási felmérés. 2016-os adatok. Adatok Írország és Magyarország tekintetében nem állnak rendelkezésre.

A hátrányos helyzetű személyek bevonására irányuló képzési intézkedések különösen relevánsak. Ezen intézkedések különböző formát ölthetnek, lehetnek például iskolarendszerű vagy nem iskolarendszerű szakképzések vagy alapkészség-fejlesztési programok⁴⁵. Az alacsony képzettségű és munkanélküli felnőttek különleges kihívásokkal néznek szembe a tanuláshoz való hozzáférést illetően. LFS-adatok szerint 2017-ben azon munkanélküli felnőttek (összes munkanélküli felnőtthez viszonyított) aránya, akik a felmérést megelőző négy hétben valamilyen képzési tevékenységben vettek részt, a szlovákiai csaknem 1,5%-tól a svédországi közel 45%-ig terjedt (uniós átlag: 10,1%) (27. ábra). Szlovákián kívül Horvátországban, Magyarországon, Bulgáriában, Lengyelországban, Görögországban, Olaszországban, a Cseh Köztársaságban, Cipruson, Lettországon és Németországban a munkanélküli felnőttek kevesebb mint 10%-a vesz részt tanulásban. Dániában, Luxemburgban és Finnországban másfelől a résztvevők aránya meghaladja a 20%-ot. Azon alacsony képzettségű felnőttek (összes alacsony képzettségű felnőtthez viszonyított) arányát vizsgálva⁴⁶, akik a felmérést megelőző négy hétben valamilyen képzési tevékenységben vettek részt, szintén jelentős különbségek adódnak a tagállamok között (28. ábra). Az alacsony képzettségű felnőttek kevesebb mint 1%-a vesz részt tanulásban Cipruson, Görögországban és Horvátországban, míg több mint 10%-uk tanul Svédországban, Dániában és Finnországban (uniós átlag: 4,3%).

⁴⁵ ESRI (2012) „Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed” (Írni-olvasni tudás, számolási készség és aktiválás a munkanélküliek körében); Shaw, N., Armistead, C. (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4” (Az uniós tanulási alap 4. évének értékelése), London: Department for Education and Skills (oktatási minisztérium); Casey, H. et al (2006) „You wouldn’t expect a maths teacher to teach plastering: Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement” (Nem várná egy matematikatanártól, hogy vakolást oktasson: Az írás-olvasás, nyelvtanulás és számolás beágyazása a 16 éven felüliek szakképzési programjaiba – a tanulásra és az eredményekre gyakorolt hatás), NRDC.

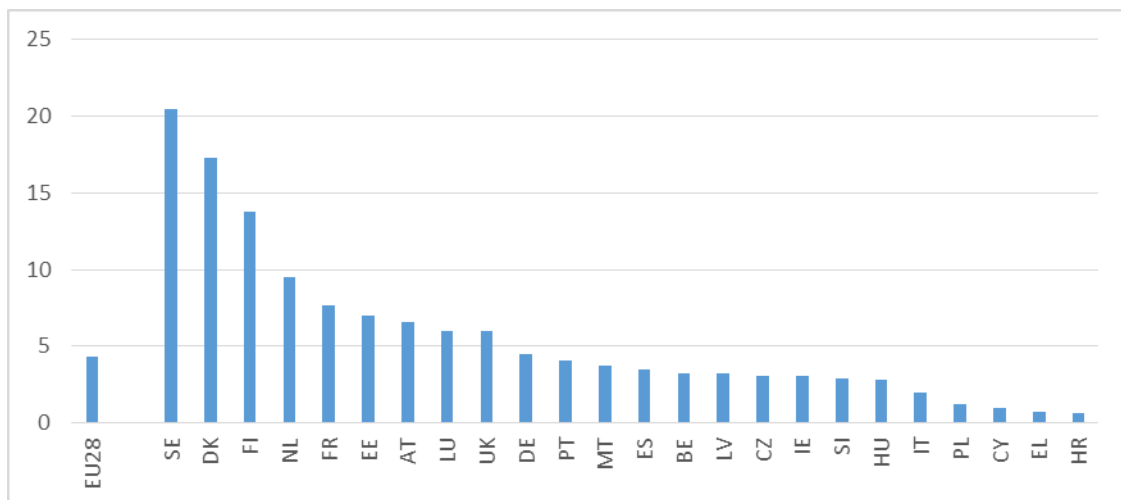
⁴⁶ E jelentés értelmében alacsonyan képzettek azok a személyek, akik legfeljebb alsó középfokú végzettséggel (0–2 ISCED-szintek) rendelkeznek.

27. ábra: A tanulásban részt vevő munkanélküli felnőttek (összes munkanélküli felnőtthez viszonyított) aránya, 2017.



Forrás: Uniós munkaerő-felmérés. 2017-os adatok. Adatok LT és RO tekintetében nem állnak rendelkezésre.

28. ábra: A tanulásban részt vevő alacsony képzettségű felnőttek (összes alacsony képzettségű felnőtthez viszonyított) aránya, 2017.



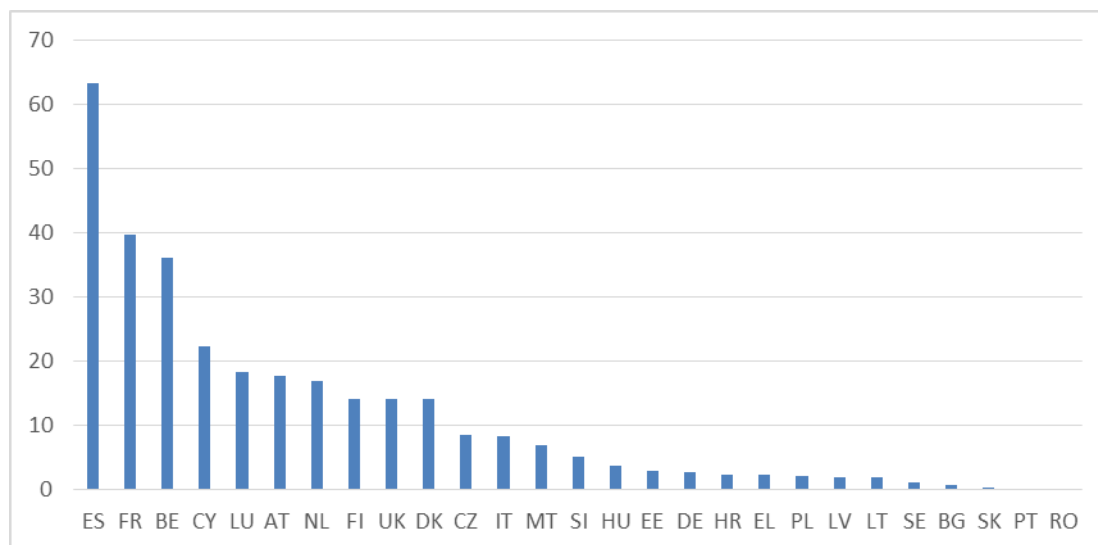
Forrás: Uniós munkaerő-felmérés. 2017-es adatok. Adatok RO, BG, LT és SK tekintetében nem állnak rendelkezésre.

A munkáltatók pénzügyi ösztönzése a személyzet képzésébe való befektetésre sarkallhatja

őket. Az esetek többségében a munkáltatók nyújtanak vagy finanszíroznak felnőttképzést személyzetüknek, mivel ők támogatják a felnőttek szakmai képzésben való teljes részvételének több mint kétharmadát. Az alacsony szintű általános elterjedtség ellenére a munkáltatónak nyújtott állami finanszírozás gyakori szakpolitikai eszköz a tagállamokban. Az ösztönzők általánosságban adóösztönzők (adójóváírások vagy adókedvezmények), közvetlen képzési (többek között uniós) támogatások vagy illetékalapú finanszírozási rendszerek (képzési alapok) formáját ölthetik. Arra is van bizonyíték, hogy a vállalkozásoknak (például vissza nem térítendő támogatás formájában) nyújtott közvetlen támogatások hatékonyabbak lehetnek a munkavállalók tanulásban való részvételének irányításában, mint a pénzügyi ösztönzők egyéb formái. Fontos a képzésre irányuló pénzügyi támogatás célcsoportjának megfelelő megválasztása, például olyan vállalkozásokra, különösen kkv-kra összpontosítva, amelyek pénzügyi és kapacitásbeli korlátokba ütköznek, hogy elkerülhető legyen a „talált pénz” hatás (olyan befektetés finanszírozása, amely egyébként is megvalósult volna). Valóban, a bizonyítékok arra utalnak, hogy inkább a lefedettség, mintsem a pénzügyi támogatás mértéke, szoros pozitív kapcsolatban áll a felnőttek tanulásban való részvételével. A folyamatos szakképzési felmérés pénzügyi támogatásra vonatkozó legfrissebb (2015-ös) adatai szerint⁴⁷ azon vállalkozások (a pénzügyi támogatás általi lefedettséget tükröző) aránya, amelyek saját bevallásuk szerint bármilyen formájú, képzési tevékenységekhez nyújtott állami társfinanszírozásban részesültek az utolsó 12 hónapban, a romániai 0,1%-tól a spanyolországi közel 64%-ig terjed (29. ábra). Románián kívül Portugáliában, Szlovákiában és Bulgáriában is 1%-nál alacsonyabb az ilyen típusú pénzügyi támogatásban részesülő vállalkozások aránya. Ezzel szemben Cipruson, Belgiumban, Franciaországban és Spanyolországban ez az arány meghaladja a 20%-ot.

⁴⁷ Az adatok az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó európai statisztika részét képezik, és mindhárom típusú pénzügyi ösztönzőt, tehát mind a közvetlen képzési támogatásokat, mind az adóösztönzőket, mind pedig az illetékalapú képzési alapokból származó bevételeket lefedik. A felmérés adatokkal szolgál többek között a vállalkozások kollektív, kölcsönös vagy egyéb képzési alapokból származó bevételeiről és a közsférától a folyamatos szakképzés biztosítására kapott minden egyéb pénzügyi támogatásáról.

29. ábra: A vállalkozásoknak képzésre nyújtott pénzügyi támogatás, 2015.

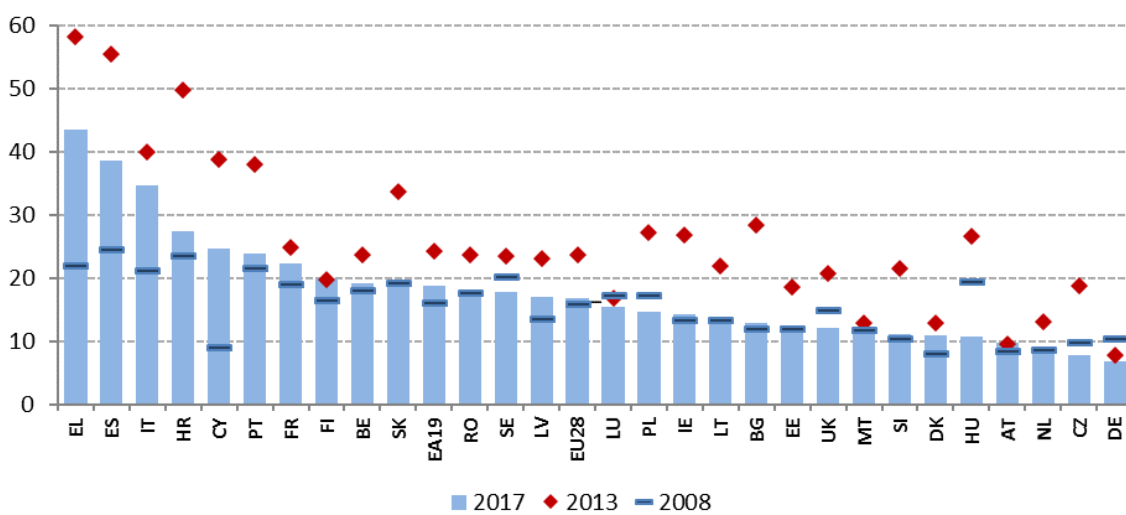


Forrás: Eurostat, folyamatos szakképzési felmérés. Az adatok 2015-ösek, és azon legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozások arányát mutatják, amelyek saját bevallásuk szerint képzés biztosítására nyújtott állami pénzügyi támogatásban részesültek a referenciaévben (2015-ben). Adatok Írország tekintetében nem állnak rendelkezésre.

A fiatalok munkaerőpiaci helyzete a makrogazdasági környezet erősödésével párhuzamosan tovább javul. Az EU-ban az ifjúsági munkanélküliségi ráta a 2013-as 23,7%-os csúcstételtől 2017-ben 16,8%-ra csökkent. Mindazonáltal még mindig magasabb, mint 2008-ban volt, és néhány tagállamban (Olaszországban, Spanyolországban és Görögországban) továbbra is 30% feletti. Az ifjúsági munkanélküliségi ráta szórása idővel csökken (lásd a 30. ábrát), nagyobb csökkenésekkel a magasabb szintekkel rendelkező országokban, jóllehet néhány kivétellel (Olaszország, Franciaország, Belgium), ahol a csökkenés inkább lassú. A spektrum másik végén figyelemre méltó csökkenést ért el a Cseh Köztársaság, Magyarország, Szlovénia, Bulgária, Írország és Lengyelország, amelyek 2017-ben jóval az uniós átlag alatt voltak. A fiatal férfiak és nők hasonló szinteket és tendenciákat tapasztalhatnak a munkanélküliségi rátákban (2017-ben 16,1% a nők és 17,4% a férfiak esetében).

A foglalkoztatás fellendülése nem mindig jár minőségi munkahelyek létrehozásával, mivel a fiatalokat gyakrabban foglalkoztatják atipikus és bizonytalan szerződések keretében, többek között ideiglenes állásokban, nem önkéntesen választott, részmunkaidős munkában és alacsonyan fizetett munkakörökben. 2017-ben a fiatal munkavállalók 43,9%-a (a 2013-as 42,2%-nál nagyobb arányban) dolgozott határozott idejű szerződéssel (a 25–54 éves munkavállalók 12,2%-ával szemben), Szlovéniában és Spanyolországban 10-ből több mint 7.

30. ábra: Ifjúsági munkanélküliségi ráta (15–24 év közöttiek), többéves összehasonlítás

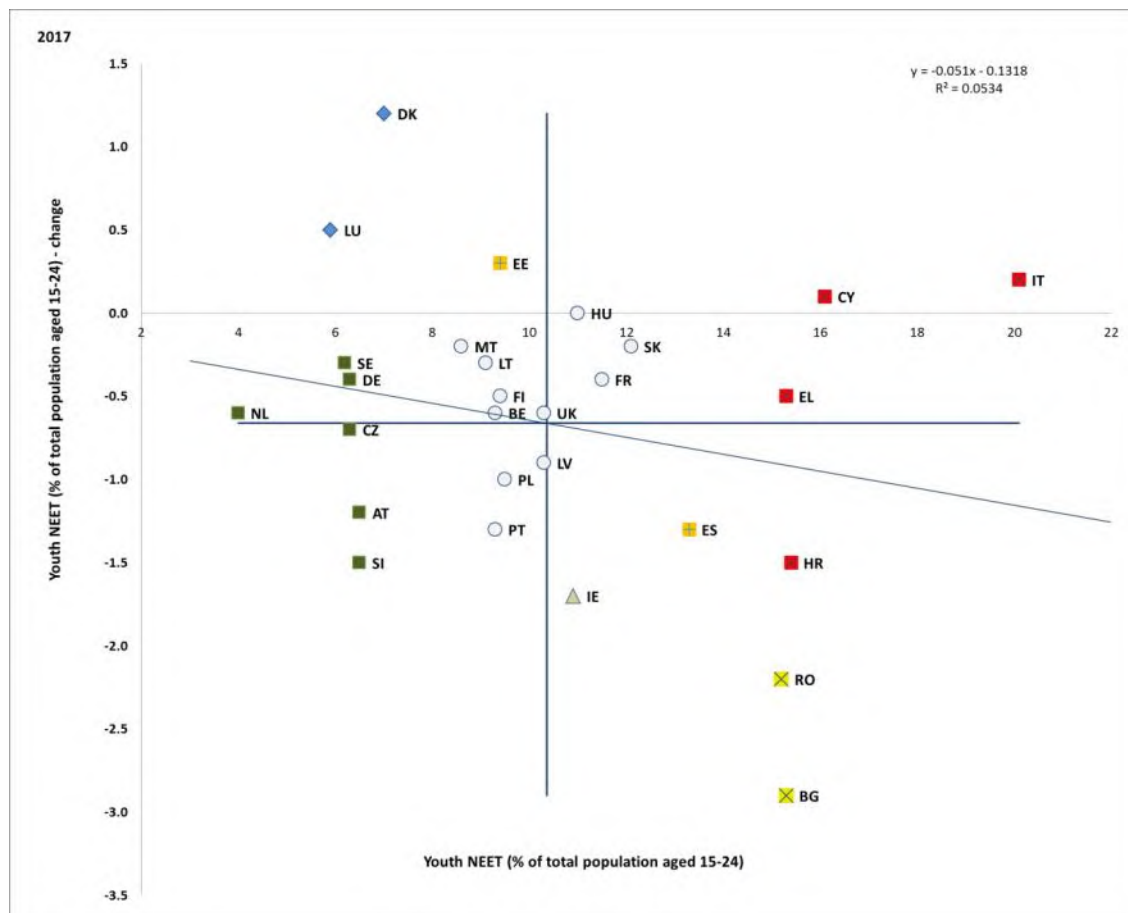


Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A munkával rendelkezők és az álláskeresők mellett a 15–24 éves fiatalok jelentős része gazdaságilag inaktív. Az EU-ban 2017-ben összesen csaknem 6 millió 15–24 éves fiatal nem állt foglalkoztatásban, és oktatásban vagy képzésben sem részesült (NEET). Ez az adott korosztályban a népesség 10,9%-át jelenti, amely a 2012. évi 13,2%-os csúcs után alacsonyabb érték, és visszatért a 2008-as szintre (10,9%). E csökkenés főleg a munkanélküli NEET-fiatalok munkába lépésének köszönhető. Mint azt a 31. ábra mutatja, továbbra is 15% feletti NEET-arány mérhető számos országban (Olaszországban, Cipruson, Bulgáriában, Horvátországban, Görögországban és Romániában). A NEET-fiatalok száma emelkedik Luxemburgban, Észtországban és – ennél még aggasztóbb módon – a legmagasabb arányokkal rendelkező két országban (a „kritikus helyzetben” lévő Cipruson és Olaszországban) is⁴⁸. Ezért a konvergencia csupán kismértékű, mint erre a regressziós görbe enyhén negatív lejtése utal. Örömtelibb, hogy magas szintekről indulva figyelemre méltó csökkenés figyelhető meg Bulgáriában és Romániában („gyenge, de javuló”).

⁴⁸ Dánia szintén növekedést könyvelhetett el, amelyet körültekintéssel kell értelmezni, mivel Dánia esetében 2017-ben és 2016-ban megtörik az idősor (lásd az 1. és 2. mellékletet is). Az idősorok törései Belgium, Írország és Málta esetében is jelezve vannak 2017-ben.

31. ábra: A NEET-fiatalok (15–24 év közöttiek) aránya és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán).



Forrás: Eurostat. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Az ifjúsági munkanélküliség csökkenésének trendjébe illeszkedve a NEET-fiatalok többsége inaktív, de jelentős eltérésekkel a tagállamok között. Az inaktivitási ráták különösen magasak Bulgáriában, Romániában és Olaszországban, míg Spanyolországban, Horvátországban és Görögországban a munkanélküliség van túlsúlyban. A NEET-fiatalok körében fő kockázati tényezőként az alacsony szintű végzettséget azonosították⁴⁹. A nőnemű NEET-fiatalok körében az inaktivitás gyakoribb, mint a munkanélküliség, míg a férfiak esetében ennek épp az ellenkezője igaz.

⁴⁹ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs” (A NEET-fiatalok közötti különbségek feltárása). Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

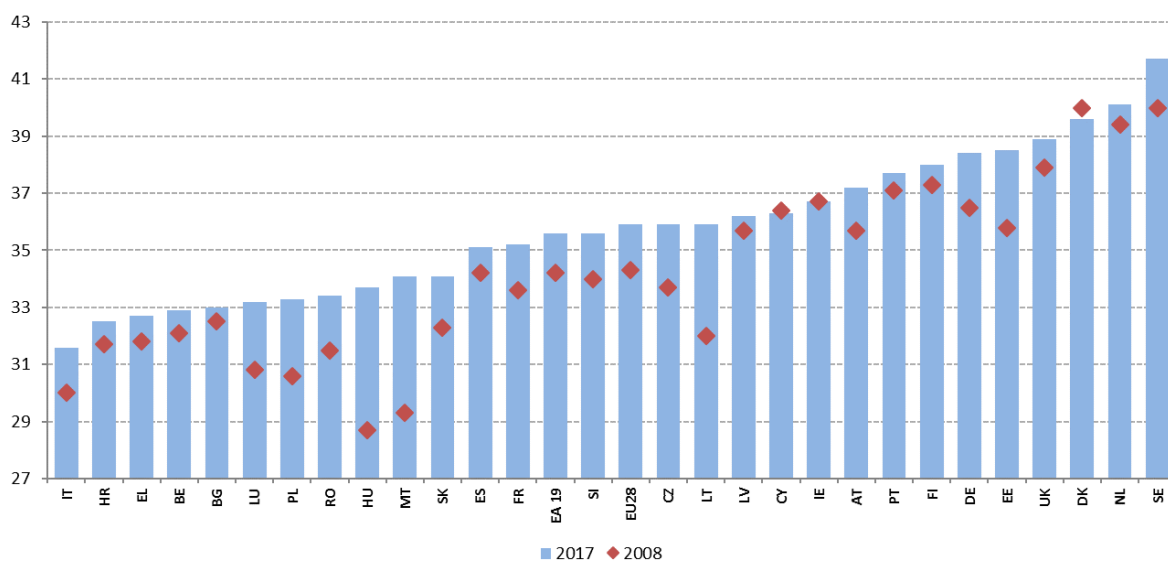
Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája az elmúlt egy évtizedben számottevően nőtt.

Az idősebb (55–64 éves) munkavállalók a többi korosztállyal összevetve a válság nehézségein viszonylag könnyebben jutottak túl, és ők jelentették a fellendülés idején a munkahelyteremtés legnagyobb hányadának mozgatórugóját, közel 7 millió további foglalkoztatottal 2013 második negyedéve és 2018 második negyedéve között. Általánosabban, mint ahogy arra az 1. szakasz már utalt, az 55–64 éves korosztály volt az elmúlt tíz évben a foglalkoztatási ráták összesített növekedése mögött az egyik rendkívül fontos hajtóerő. 2017-ben az 55–64 évesek foglalkoztatási rátája 55,3%-ra nőtt, amely 1,8 százalékponttal magasabb az elmúlt évinél, és az előrejelzések szerint a stabil növekedés a demográfiai változással párhuzamosan folytatódik. Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája a tagállamok között számottevő különbségeket mutat a svédországi 76,4%-tól a görögországi 38,3%-ig, 50% alatti vagy ahhoz közeli rátákkal Spanyolországban, Belgiumban, Lengyelországban és Máltán. Az 55–64 éves nők foglalkoztatási rátája gyorsabban nő, mint a férfiaké, és 2016-ban 50,9%-os értéken állt.

2008 óta csaknem minden tagállamban nőtt a munka világában töltött élet átlagos időtartama,

számottevő (több mint kétéves) növekedéssel Észtországban, Litvániában, a Cseh Köztársaságban, Máltán, Magyarországon, Lengyelországban és Luxemburgban. A nemek közötti különbség a munkában töltött évek tekintetében csökken, de még mindig jelentős, hiszen a nők átlagosan 4,9 évvel rövidebb időt töltenek a munkaerőpiacon, mint a férfiak (a 2017-es adatok szerint 33,4, illetve 38,3 évet). Ez az átlag a tagállamok körében tapasztalható jelentős eltérések eredménye, amelyet több tényező is befolyásol, mint például az elégtelen hozzáférés az ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz, valamint egyes tagállamokban a nők alacsonyabb nyugdíjkorhatára.

32. ábra: A munka világában töltött élet átlagos időtartama, 2008–2017-es összehasonlítás

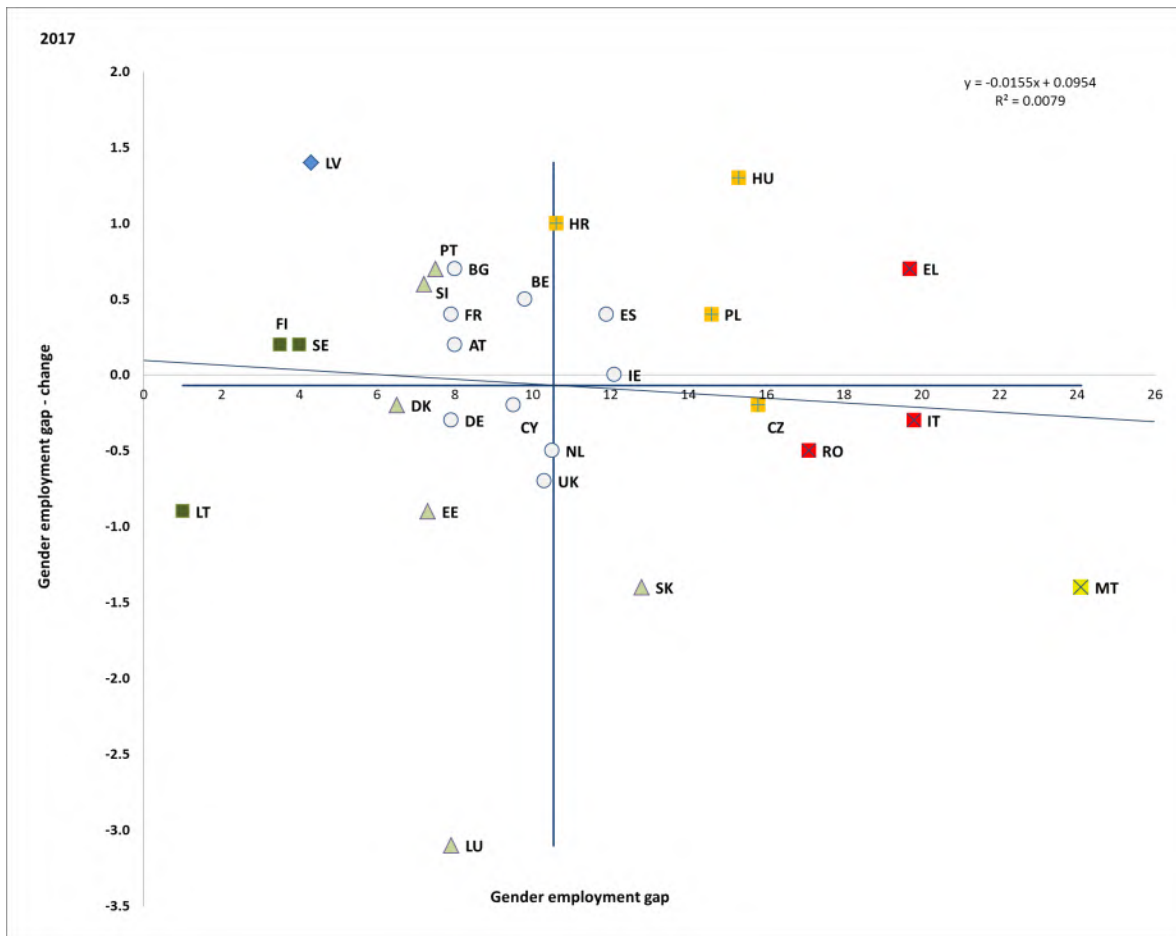


Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

2017-ben folytatódott a nők foglalkoztatási rátájának stabil növekedése. 66,5%-ot ért el az előző évi 65,3%-hoz képest. A nők foglalkoztatási rátája minden tagállamban javult Dánia kivételével⁵⁰ (ahol már egyébként is igen magas). A nők foglalkoztatási rátája a svédországi 79,9%-tól a görögországi 48%-ig terjed, alacsony (60% alatti) rátákkal Spanyolországban, Máltán, Horvátországban és Olaszországban. A javulás ellenére a nők valamennyi tagállamban továbbra is kisebb számban vannak jelen a munkaerőpiacon, mint a férfiak. A nemek közötti foglalkoztatási szakadék – a szociális eredménytáblán szereplő elsődleges mutató – 11,5 százalékponttal továbbra is nagy. Az elmúlt évhez képest bekövetkezett kis változásra tekintettel a tagállamok közötti konvergencia kismértékű. Olaszország, Görögország és Románia „kritikus helyzetben” van, míg Málta, ahol továbbra is a legmagasabb a nemek közötti foglalkoztatási különbség, jelentős javulást könyvelhetett el 2017-ben. Jelentős (legalább 1 százalékpontos) növekedést mértek Lettországon, Magyarországon és Horvátországban, még ha e tagállamokban a foglalkoztatási ráta mindkét nem esetében emelkedett is, de a férfiak tekintetében sokkal gyorsabban, mint a nőknél. Lettorság, Litvánia, Finnország és Svédország teljesít legjobban a nemek közötti foglalkoztatási különbség területén.

⁵⁰ Ezt a fejleményt mindazonáltal körültekintéssel kell értelmezni, mivel többször megtörik az idősor.

33. ábra: Nemek közötti foglalkoztatási szakadék és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest.
Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A nemek közötti foglalkoztatási különbség nagyobb a teljes munkaidős egyenértéket tekintve, mivel a nők nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben. A nemek között a részmunkaidős foglalkoztatás terén fennálló átlagos különbség 2016-hoz képest 2017-ben csak enyhén csökkent, 23 százalékponton. Összességében az EU-ban a nők 31,1%-a dolgozott részmunkaidőben 2017-ben a férfiak 8,2%-ához képest. Mindazonáltal nagy eltérések vannak a tagállamok között. Míg a részmunkaidőben dolgozó nők aránya hagyományosan továbbra is alacsony a legtöbb kelet-európai tagállamban (10% alatti Bulgáriában, Horvátországban, Litvániában, Magyarországon, Lengyelországban, Romániában és Lettországon), addig 74,1%-ot ért el Hollandiában (22,6% a férfiaknál), 49,9%-ot Ausztriában (10,5% a férfiaknál) és 46,8%-ot Németországban (9,3% a férfiaknál). A részmunkaidős munka elérhetősége fontos tényező a nők munkaerőpiaci kötődésének megőrzésében, különösen ha gyermekeik is vannak. A csökkentett munkaórák hosszú időszakai azonban fokozhatják a nemek közötti különbségeket a bérek és nyugdíjak terén, mivel a részmunkaidő rendszerint alacsonyabb órabérekkel és alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokkal párosul. Még ha csökkenőben is van, a nők körében a nem önként választott részmunkaidős munkavégzés mértéke 22,5% volt 2017-ben.

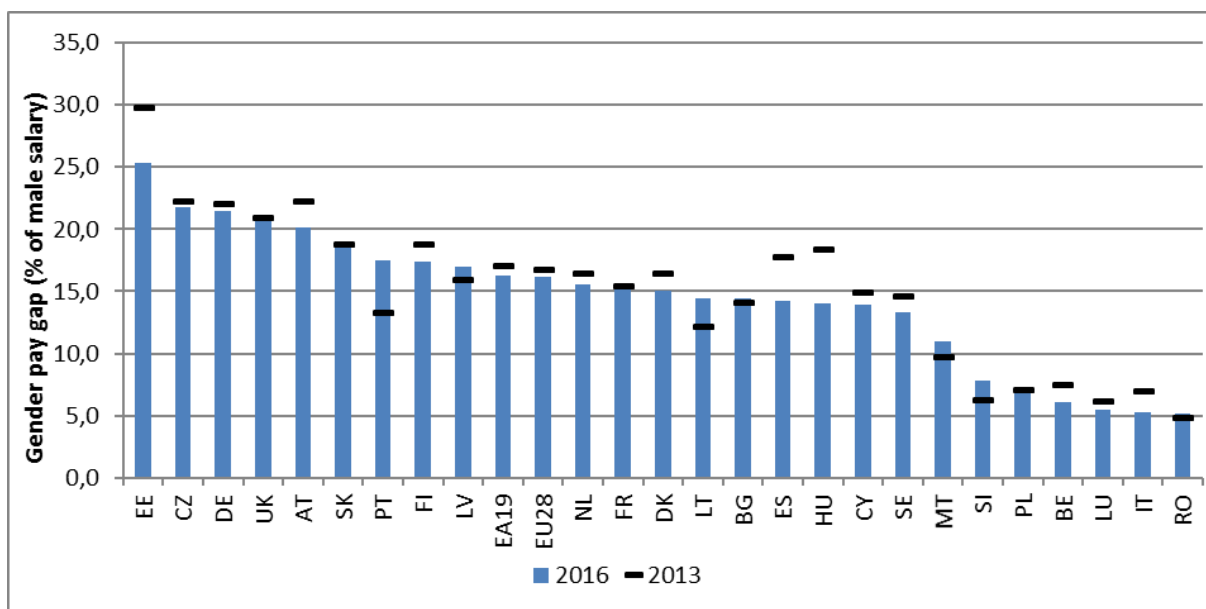
Az alacsonyabb foglalkoztatási ráta mellett a nőket jellemzően számottevő mértékű bérkülönbségek is sújtják. Annak ellenére, hogy a nők általában képzettebbek a férfiaknál⁵¹, a nemek közötti bérkülönbség stabilan 16,2%⁵² maradt 2016-ban, csak kismértékű csökkenéssel 2013-hoz (16,8%) képest. A nők jellemzően felülreprezentáltak az alacsonyabban fizetett ágazatokban és szakmákban, és gyakran dolgoznak készségeiknél alacsonyabb képzettséget igénylő munkakörökben. A bérkülönbség egy része azonban akkor is megmarad, ha kiszűrjük az olyan tényezőket, mint a tapasztalatbeli különbségek, az iskolai végzettség, a szerződés típusa stb.

⁵¹ 2017-ben az EU-ban a 30–34 éves nők 44,9%-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel a férfiak 34,9%--ával szemben (lásd e szakasz korábbi részét is); a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya valamennyi tagállamban magasabb a nők, mint a férfiak körében.

⁵² A szociális eredménytábla referenciamutatója e téren a nemek közötti, kiigazítatlan bérkülönbség (amikor az érték nem kerül kiigazításra a jövedelembeli különbségeket részben megmagyarázó, egyéni jellemzők alapján), ami a szándék szerint átfogó képet ad a fizetésekben tükröződő, nemek közötti egyenlőtlenségekről. A kutatások azt mutatják, hogy a különbség többségében akkor is megmarad, ha figyelembe veszik az iskolázottságot, a szakmaválasztást, a munkaidőt és egyéb megfigyelhető jellemzőket (pl. http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

Jelentősek az országok közötti eltérések. A nemek közötti bérkülönbség továbbra is 20% feletti Észtországban, a Cseh Köztársaságban, Németországban, az Egyesült Királyságban és Ausztriában, míg a legkisebb (valamivel 5% feletti) értékeket Romániában, Olaszországban és Luxemburgban mérték. 2013 óta a helyzet jelentősen javult Észtországban, Magyarországon és Spanyolországban, a nemek közötti bérkülönbség ugyanakkor több mint 2 százalékponttal nőtt Portugáliában és Litvániában. A nemek közötti bérkülönbség gyakran a nők és férfiak nyugdíja közötti különbséggel jár együtt, amely körülbelül 37,2%-os volt 2016-ban (1,1 százalékponttal csökkenve 2015-höz képest). A nemek között a nyugdíjak terén fennálló különbség Cipruson, Hollandiában és Máltán volt a legnagyobb (44% feletti), míg a legkisebb (10% alatti) különbséget Észtországban, Dániában és Szlovákiában mérték.

34. ábra: Nemek közötti, kiigazítatlan bérkülönbség 2013-ban és 2016-ban

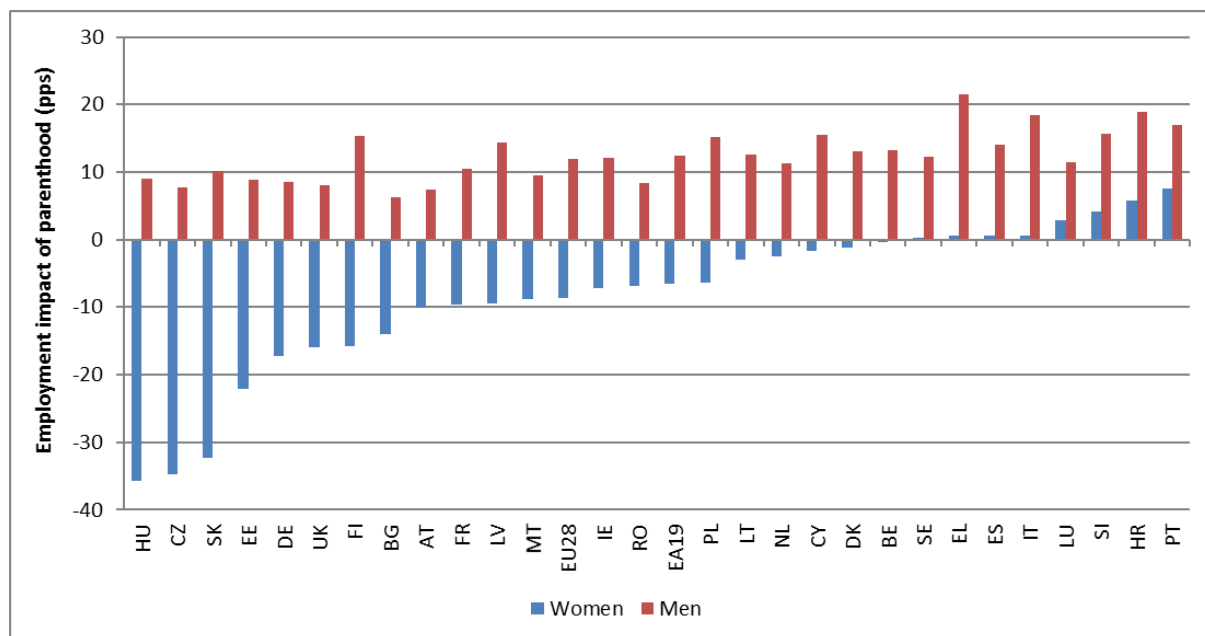


Forrás: Eurostat. Megjegyzés: a kiigazítatlan, nemek közötti bérkülönbség méri a férfi és női fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órabére közötti különbséget, a férfi fizetett alkalmazottak átlagos bruttó órabérének százalékában kifejezve. Horvátországra, Görögországra és Írországra vonatkozóan aktuális adatok nem állnak rendelkezésre.

A foglalkoztatási különbség jellemzően nagyobb a gondozási feladatokat ellátó nők körében.

Például az anyaság az egyik olyan fő tényező, amely akadályozza a nők teljes körű részvételét a munkaerőpiacon. A nemek közötti foglalkoztatási különbség minden tagállamban jelentősen nő, ha figyelembe vesszük az anyaságot. 2017-ben a 6 éven aluli gyermeket nevelő (20–49 éves) nők foglalkoztatási rátája átlagosan 9,2 százalékponttal volt alacsonyabb a gyermektelen nők foglalkoztatási rátájánál. A Cseh Köztársaságban, Magyarországon és Szlovákiában különösen nagy (40 százalékpont feletti) az anyaság negatív hatása, míg a hatás pozitív – de kisebb, mint a férfiak esetében – Portugáliában, Luxemburgban, Svédországban és Horvátországban. Ezzel szemben az apaság minden uniós tagállamban pozitív (átlagosan +12,4 százalékpontos) hatással van a férfiak munkaerőpiaci részvételére.

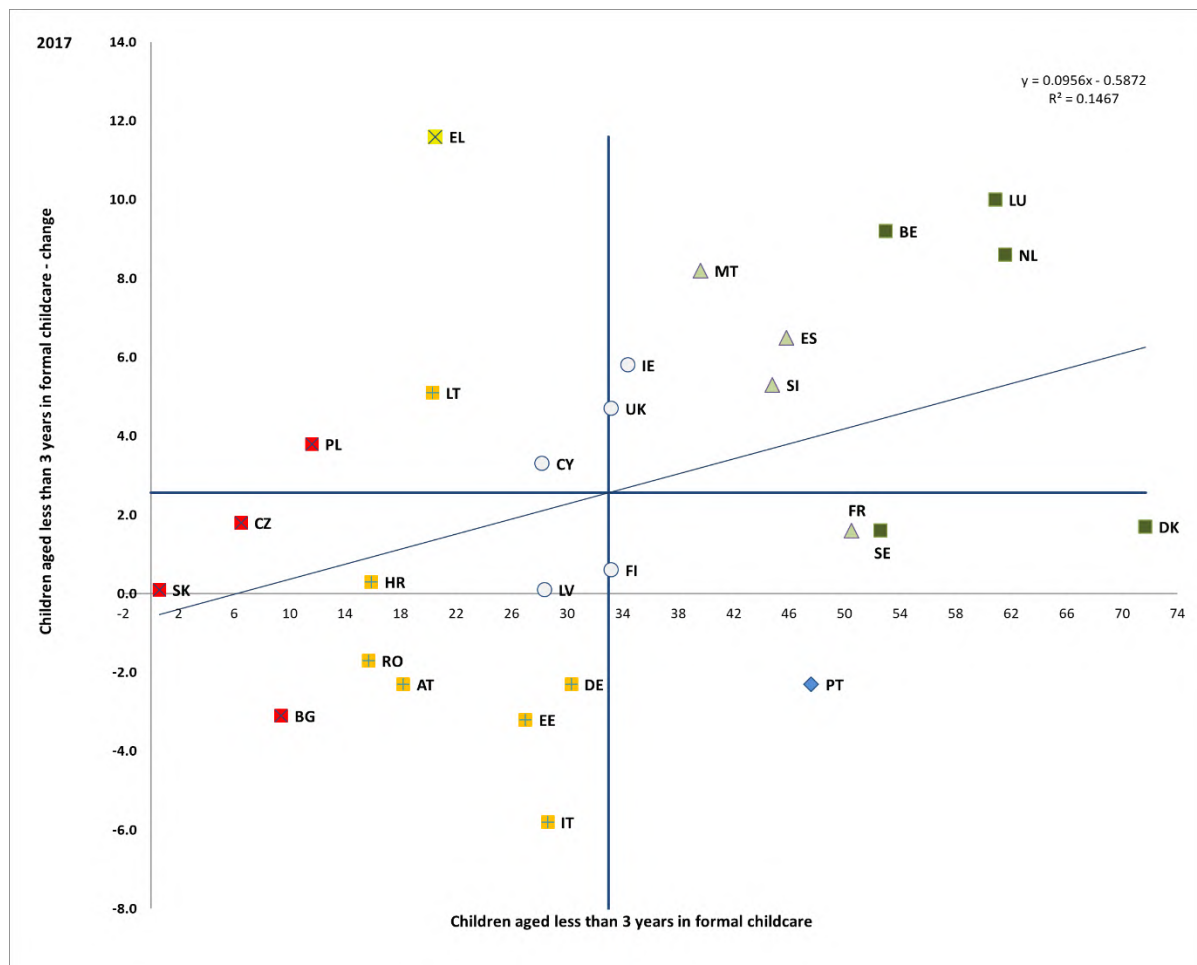
35. ábra: Az apaság és az anyaság foglalkoztatásbeli hatása a férfiakra, illetve a nőkre (20–49 év közöttiek) 2017-ben



Forrás: Eurostat. Megjegyzés: az anyaság (apaság) foglalkoztatásbeli hatását a legalább egy 6 éven aluli gyermeket nevelő nők (férfiak) foglalkoztatási rátájának és a gyermektelen nők (férfiak) foglalkoztatási rátájának (százalékpontban kifejezett) különbségeként kell mérni.

A minőségi és megfizethető gyermekgondozáshoz, valamint a tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való egyenlőtlen hozzáférés hozzájárul az anyaság által a nők foglalkoztatására gyakorolt negatív hatáshoz. A szociális eredménytáblán szereplő, az intézményes gyermekgondozásban való részvételt vizsgáló elsődleges mutató szerint 2017-ban a 3 év alatti gyermekek 34%-a vett részt intézményes gyermekgondozásban. Ez azt jelenti, hogy a (színvonalas és megfizethető) gyermekgondozó létesítmények említett korosztályba tartozó gyermekek számára való elérhetőségére vonatkozó barcelonai cél névlegesen teljesült. Mindazonáltal továbbra is jelentős különbségek vannak az országok között. Míg Dániában 70%-on állt a részvételi arány, Luxemburgban és Hollandiában pedig 60% felett, addig Szlovákiában, a Cseh Köztársaságban és Bulgáriában 10%-nál alacsonyabb volt (az utóbbi országok Lengyelországgal együtt „kritikus helyzetként” vannak megjelölve). E tagállamokban az intézményes gyermekgondozási lehetőségek hiánya gyenge munkaerőpiaci eredményekkel jár együtt a nők esetében (a nemek közötti foglalkoztatási különbség e tagállamok túlnyomó többségében meghaladja az uniós átlagot, és az anyaság negatív hatással van a foglalkoztatási rátákra). 2017-ben az EU-ban a gondozási feladatokat ellátó nők 21,6%-a volt inaktív vagy dolgozott részmunkaidőben a gyermekgondozási és tartós ápolási-gondozási szolgáltatások hiánya miatt. Görögországban, Spanyolországban, Horvátországban és Cipruson ez az arány jóval meghaladta az 50%-ot, és (89% feletti) rekordszintet ért el Romániában és Lettországon.

36. ábra: Intézményes gyermekgondozásban részesülő, 3 év alatti gyermekek aránya és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, EU-SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Több tagállamban még mindig megoldatlan az intézményesített, hozzáférhető, kiváló minőségű és fenntartható, tartós ápolási-gondozási szolgáltatások biztosítása. A tartós ápolási-gondozási szolgáltatások alacsony fejlettségi szintje a nők számára jelentős akadályozó tényezőt jelenthet a munkában maradási illetően, hiszen gyakran a házi gondozás jelenti sok családban az egyetlen lehetőséget. A demográfiai változás tovább súlyosbítja majd e kihívást, mivel a becslések szerint a gondozásra szoruló idősök száma 13 millióval fog emelkedni 2016 és 2070 között⁵³. Ezenkívül a házi gondozók, akiknek többsége nő, jobban ki vannak téve a szegénység és a pénzügyi függés kockázatának, különösen ha csökkenteni kénytelenek munkaóráik számát, vagy ott kell hagyniuk munkájukat rokonaik gondozása miatt, miáltal csökken jövedelmük és nyugdíjjogosultságuk mértéke.

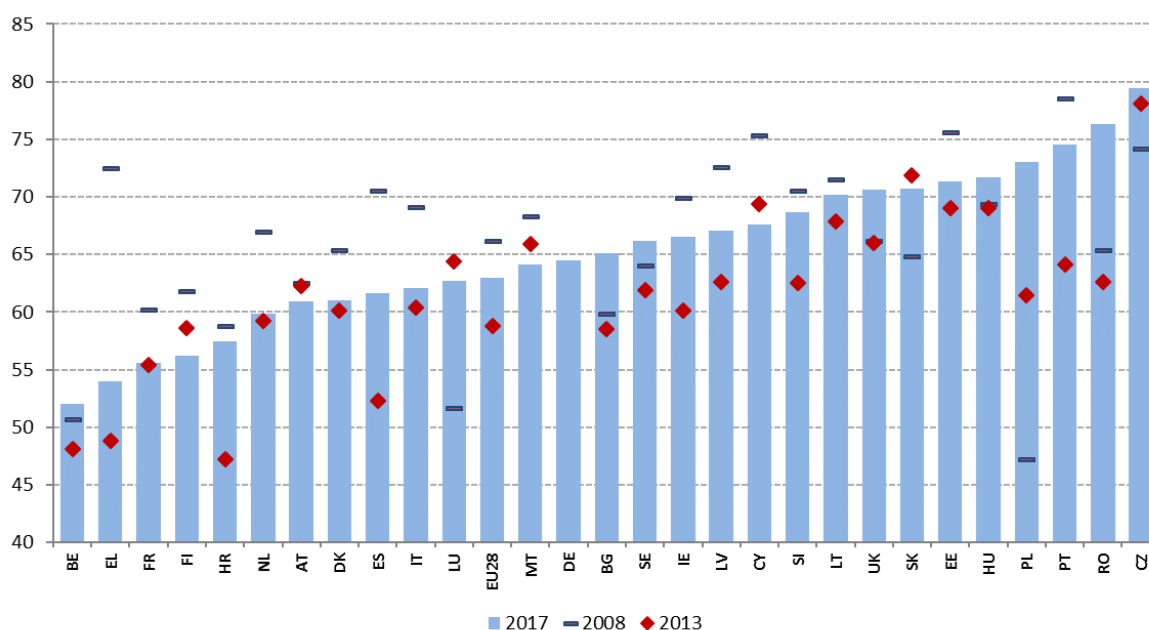
A nők ezenkívül jellemzően erőteljes pénzügyi gátakkal szembesülnek a munkaerőpiacra való bejutást vagy a többletmunka vállalását illetően. Különösen ha a jövedelemadó a háztartás jövedelmét, nem pedig az egyéni jövedelmet terheli, a nem dolgozó társak és a második keresők (gyakran nők) jelentős pénzügyi gátakkal szembesülhetnek a munkaerőpiacra való belépést vagy a magasabb óraszámú munkavállalást illetően. Az adó- és szociális ellátórendszer egyéb jellemzői is gátolhatják a munkaerő-kínálatot, ideértve a családalapú és az átruházható, valamint az eltartott házastárs után járó levonásokat is. 2016-ban a második keresőket érintő inaktivitási csapda különösen nagy volt Dániában, Németországban, Belgiumban és Franciaországban, az alacsony bérek csapdája pedig Belgiumban, Németországban és Luxemburgban volt nagy⁵⁴. A gondozó létesítmények hatalmas költsége növeli az inaktivitási csapdákat, és gátként hat a munkavállalással vagy a munkaórák növelésével szemben.

⁵³ Európai Bizottság (2018), „Ageing Report 2018” („2018-as jelentés az idősödésről), European Economy Institutional Paper 079. sz.

⁵⁴ A második keresőket érintő inaktivitási csapda a pár szociális ellátásról munkára váltó második tagjának munkajövedelmét terhelő marginális effektív adókulcsot méri. Az alacsony bérek csapdját a gyermektelen párokra vonatkozóan számítják, ha a második kereső keresete az átlagbér 33%-ról annak 67%-ra nő, és ha a fő kereső az átlagbér 100%-át keresi meg. (Adók és juttatások adatbázisa, Európai Bizottság).

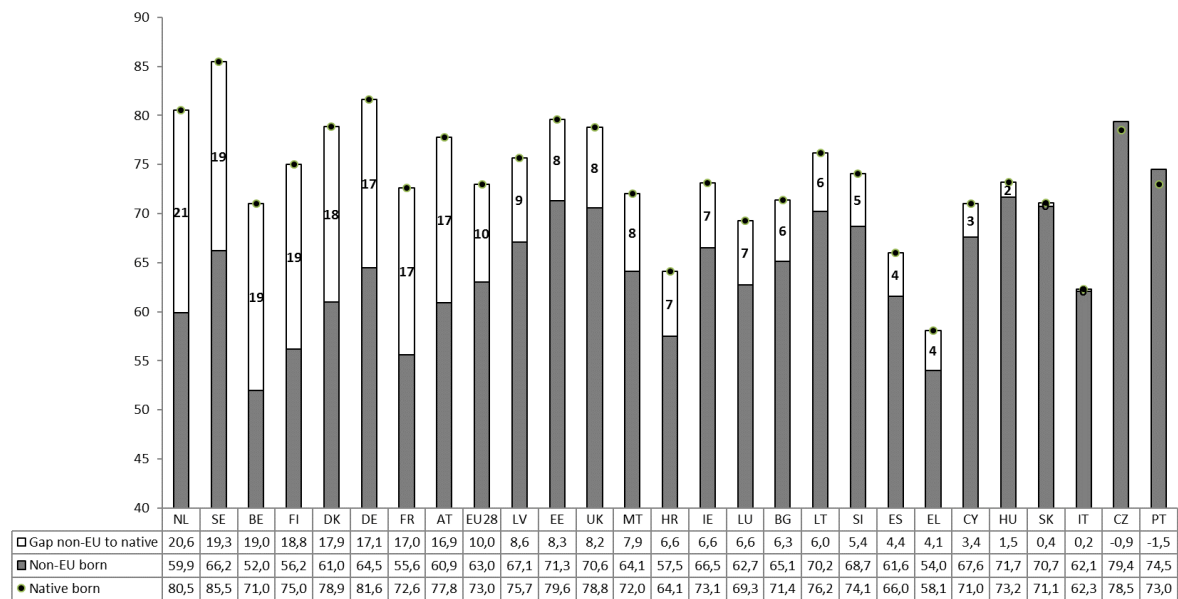
A migráns háttérrel rendelkezők csak részben részesülnek a munkaerőpiaci feltételek általános javulásának előnyeiből. Miközben a nem az EU-ban születettek az EU-ban a népesség növekvő hányadát alkotják (2017-ben 7,2%-át a 2014-es 6,6%-kal szemben), kisebb valószínűséggel állnak foglalkoztatásban, mint a helyben születettek. 2017-ben a nem az EU-ban született munkaképes korú (20–64 éves) személyek 63%-a állt foglalkoztatásban, ami sokkal alacsonyabb szint, mint a válság előtt (66,2% 2008-ban). A két csoport közötti foglalkoztatási különbség 10 százalékpont volt 2017-ben, némileg kisebb, mint 2016-ban (10,5 százalékpont), de sokkal nagyobb, mint 2008-ban (4,5 százalékpont). Néhány tagállamban (Finnországban, Svédországban, Hollandiában és Belgiumban) e különbség körülbelül vagy közel 20 százalékpont volt 2017-ben. A helyzet még rosszabb a nem az EU-ban született nők esetében. Esetükben a foglalkoztatási ráta 2017-ben 54,1% volt, ami 13,6%-os különbséget jelent a helyben született nőkhez képest. Ezenfelül, ha foglalkoztatásban állnak, a nem az EU-ban születettek nagyobb valószínűséggel vannak kitéve a dolgozói szegénységnek, mint a helyben születettek.

37. ábra: A nem az EU-ban születettek foglalkoztatási rátája, többéves összehasonlítás



Forrás: Eurostat. Megjegyzés: Németország esetében nem áll rendelkezésre adat 2008-ra és 2013-ra vonatkozóan.

38. ábra: Foglalkoztatási ráta a születés helye szerint, 20–64 évesek, 2017.



Forrás: Eurostat.

A migráns háttérrel rendelkezők előtt álló kihívások jellemzően nemzedékről nemzedékre szállnak. A migráns háttérrel rendelkezők aránya nő, különösen a fiatalok körében⁵⁵, és a jelek arra utalnak, hogy a külföldön születettek helyben született gyermekeinek foglalkoztatási rátája alacsonyabb, mint az uniós háttérrel rendelkezőké⁵⁶. Másfelől ez magasabb munkanélküliségi rátákhoz járul hozzá a hátrányos helyzetű fiatalok egyes csoportjai körében. A migrációnak köszönhetően a munkaerőpiaci eredmények is számottevő eltéréseket mutatnak⁵⁷. Mindazonáltal miközben a migránsok alacsonyabb foglalkoztatási rátáinak oka részben az alacsonyabb végzettségű személyek magasabb részaránya, a végzettség szintjének emelkedése⁵⁸ nem eredményez jobb foglalkoztatási eredményeket, és a migránsok készségeinek és képzéseinek kihasználtsága számottevően alacsony⁵⁹.

⁵⁵ Az EU-ban 2014-ben a 15–29 évesek körülbelül 20%-a rendelkezett migráns háttérrel, vagyis vagy külföldön született, vagy helyben született, de legalább egyik szülője külföldön született. Forrás: Eurostat.

⁵⁶ OECD (2017), *Catching Up? Intergenerational Mobility and Children of Immigrants* (Felzárkózás? Nemzedékek közötti mobilitás és a bevándorlók gyermekei).

⁵⁷ A nem az EU-ban születettek körében a tanulási vagy munkavégzési céllal érkező személyek foglalkoztatási rátája magasabb (2014-ben 71%, amely még a helyben születettekhez viszonyított értéknél is magasabb), míg a családi okokból érkezők vagy menekültek hasonló adatai alacsonyabbak. 2014-ben a családi okokból érkező migránsok képviselték a legnagyobb részarányt a nem az EU-ban születettek között (52%). Az esetükben a foglalkoztatási ráta 2014-ben 53% volt, alacsonyabb, mint a menekültek körében (56%).

⁵⁸ Az iskolázottságot tekintve a (25–54 éves) harmadik országbeli állampolgárok nagyobb valószínűséggel rendelkeztek alacsonyabb végzettséggel 2017-ben (43,6%) a fogadó ország állampolgáraihoz képest (21,2%), és kisebb valószínűséggel szereztek felsőfokú végzettséget (26,3%, illetve 31,6%).

⁵⁹ A nem az EU-ban születettek és a helyben születettek közötti, foglalkoztatási rátabeli különbség a leghangúlyosabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében, ami rámutat arra, hogy a migránsok esetében – a helyben születettekkel szemben – alacsonyabb szinten térül meg a végzettség (lásd még a foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2015. évi áttekintő jelentést). 2017-ben a fogadó ország állampolgárai körében mért körülbelül 20%-hoz képest a felsőfokú végzettséggel rendelkező harmadik országbeli állampolgárok körülbelül 42%-a volt túlképzett: vagyis dolgozott, de alacsony vagy közepes képzettséget igénylő állásokban. A két csoport közötti különbség mindazonáltal csökkent az elmúlt néhány évben: a 2012-es 25 százalékpontból 2017-ben 20%-ra.

A fogyatékossgal élő személyek által tapasztalt foglalkoztatási rátabeli különbség a képességeik kiaknázásában rejlő potenciál kihasználatlanságát jelzi. 2016-ban az EU-ban nagy volt a fogyatékossgal élők és a nem fogyatékossgal élők közötti foglalkoztatási különbség⁶⁰, 48,1%-os foglalkoztatási rátával a fogyatékossgal élők és 73,9%-os rátával a nem fogyatékossgal élők körében. Jelentős eltérés van azonban a különbségben a tagállamok között⁶¹, amely 14,7 százalékponttól (Olaszország) több mint 45 százalékpontig (Írország) terjed. Emellett az EU-ban csak a fogyatékossgal élők 59,7%-a aktív gazdaságilag a nem fogyatékossgal élők 82,2%-ához képest, ami arra utal, hogy a fogyatékossgal élők előtt számottevő akadályok tornyosulnak a munkaerőpiacra való belépést illetően⁶². A nem fogyatékossgal élők tekintetében hasonló aktivitási rátákkal rendelkező országok nagymértékben eltérő aktivitási rátákkal rendelkezhetnek a fogyatékossgal élők tekintetében. A munka minősége szintén fontos kérdés, mivel 2016-ban az EU-ban a fogyatékossgal élőknek nagyobb valószínűséggel kellett dolgozói szegénységgel szembenéznük, mint az átlagnépességnek⁶³. A nemeket tekintve a fogyatékossgal élő nők foglalkoztatási rátája (45,9%) csak kicsivel volt alacsonyabb a fogyatékossgal élő férfiakénál (50,6%), és a különbség fordított volt néhány tagállamban. A fogyatékossgal élők által érzékelt általános életminőséget vizsgálva az Eurofound⁶⁴ megállapította, hogy e személyek jelentősen eltérő mértékben érzik magukat a társadalomból kirekesztettnek attól függően, hogy foglalkoztatásban állnak-e vagy sem. A munkával rendelkezők sokkal ritkábban számolnak be arról, hogy kirekesztettnek érzik magukat a társadalomból, mint a tartósan munkanélküli válaszadók vagy azok, akik fogyatékossguk miatt képtelenek dolgozni.

⁶⁰ Az adatok az Európai Fogyatékosügyi Szakértők Tudományos Hálózata (ANED) által elemzett 2015-ös EU-SILC -ből származnak.

⁶¹ A fogyatékossgal előfordulásában szintén jelentős eltérés van a tagállamok között. Írország esetében ez 12,9%-ot jelent (16–64 éves korosztály), amely az uniós átlaghoz (17%) képest viszonylag alacsony.

⁶² Ugyanott.

⁶³ EU-SILC (2017) In-work at-risk-of-poverty rate by level of activity limitation, sex and age (A szegénységnek való kitettség kockázatával fenyegetett munkavállalók aránya a tevékenység akadályozottságának szintje, nem és életkor szerint) (hlth_dpe050)

⁶⁴ Eurofound (2018), The social and employment situation of people with disabilities (A fogyatékossgal élő személyek szociális és foglalkoztatási helyzete), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, soron következik.

3.2.2 Szakpolitikai válasz

A korai iskolaelhagyás kiváltó okaira összpontosító átfogó stratégiákra van szükség a lemorzsolódási arány csökkentéséhez, a társadalmi kirekesztődés megakadályozásához és a fiatalok munkaerőpiacra való átlépésének elősegítéséhez. Sok tagállam vezetett be a közelmúltban a korai iskolaelhagyók számának csökkentésére irányuló intézkedéseket a más anyanyelvű diákok nyelvtanulásának támogatására irányuló szakpolitikáktól egészen az iskolákban nyújtott tanulási és életpálya-tanácsadásig vagy a korai iskolaelhagyóknak az oktatási és képzési rendszerbe való visszatéréshez nyújtandó támogatásra vonatkozó intézkedésekig. Bulgáriában például a „Te osztályod” projekt támogatja a lemorzsolódás kockázatának kitett tanulók kiegészítő jellegű pedagógiai támogatását, többek között a nyelvi képzést, a tanulási hiányosságok leküzdését szolgáló korrepetálást vagy a tanulók motivációját növelő, tanórán kívüli tevékenységeket. Svédország a diákok társadalmi-gazdasági háttérének megfelelően támogatja pénzügyileg az iskolákat a kiegyensúlyozott társadalmi összetétel előmozdítása és a korai iskolaelhagyás megelőzése érdekében. Spanyolországban a Proeducar terv elősegíti azokat a szakpolitikákat, amelyek növelik az oktatási rendszer minőségét és méltányosságát, és támogatják a második esély programokat.

A megfizethető és magas színvonalú oktatáshoz való hozzáférés biztosítása, valamint a tanárok folyamatos szakmai fejlődésének támogatása döntő fontosságú a diákok oktatási eredményeinek javításához. Írország oktatásra vonatkozó cselekvési terve a minőség, a kiválóság és az innováció előmozdítására és ösztönzésére, a kritikus szakemberhiány megszüntetésére, a kulcsfontosságú alaptechnológiák területén betöltött vezető szerepre és a befogadás támogatására összpontosít. Luxemburgban egy közelmúltbeli középfokú oktatási reform célja, hogy a tanulók igényeihez igazítsa az oktatást, nagyobb önállóságot biztosítson az iskoláknak tantervüknek az általuk választott profilnak megfelelő kialakításában, változatosabbá tegye a nyelvkínálatot és hároméves iskolafejlesztési terveket vezessen be, amelyek olyan területeket fednek le, mint a tanácsadás, a tanulmányi sikerek, az iskola utáni tevékenységek, a pszichoszociális segítségnyújtás és a digitális készségek fejlesztése. Horvátországban az „Iskola az életért” kezdeményezés a tanulási eredmények megközelítésén alapuló új tantervet vezet be, amely a tantermi hangsúlyt a diákok általi személyes megtapasztalásra helyezi át, elismeri a tanárok felkészítésének fontosságát, és a fő kompetenciák, úgymint a vállalkozói kultúra, a tanulás elsajátítása vagy a társadalomismeret tantárgyakon átívelő tanítását vezeti be. Az „Együttműködés a lehető legjobb iskoláért” („Samverkan för bästa skola”) Svédország egyenlőtlenségek kezelésére irányuló kezdeményezése. E kezdeményezés gyakorlatközpontú és a tanárok szakmai továbbképzésével párosuló, személyre szabott támogatást biztosít olyan iskolákban, amelyek a legsúlyosabb kihívásokkal néznek szembe a magas színvonalú oktatás területén, és amelyekben a diákok nagy hányada nem fejezi be tanulmányait. Ciprus új szakképzési keretet vezet be a tanárok részére, hogy javítsa folyamatos képzésüket, és nekilátott az óvodai tanterv siker- és megfelelőségi mutatókon alapuló korszerűsítésének. Litvániában a tanárképzésről szóló új rendelet meghatározza a tanulmányi programok és a tanárok szakmai gyakorlatának minőségi követelményeit; a rendelet ugyancsak meghatározza a tanárképzés és a szakmai továbbképzés lehetőségeit, és kritériumokat állapít meg a nemzeti tanárképző központokra vonatkozóan.

Továbbra is fontos az oktatás területén a romák befogadására irányuló jogszabály-módosítások hatékony végrehajtása. Bulgáriában a roma diákok számára kidolgozott intézkedések közé tartoznak az ösztöndíjak és a tanterven kívüli foglalkozások, valamint további bolgár nyelvórák és a szülőkkel együtt végzett tevékenységek. 2017 júliusában Magyarország módosította az egyenlő bánásmódról szóló és a közoktatási törvényét, hogy biztosítsa a szegregáció tilalmának érvényesülését. Ezenkívül 2017-ben kijelölték a gyengén teljesítéssel, magas lemorzsolódási aránnyal és magas szegregációs kockázattal jellemezhető iskolákat, hogy azok a differenciált tanítási módszerek megvalósításához képzési és összetett fejlesztési támogatást kapjanak. Antiszegregációs tisztviselők kinevezésére és munkacsoportok felállítására kerül sor a tankerületekben. Romániában kibővítették a tanfelügyelőségeknek és a minőségbiztosítási ügynökségnek (ARACIP) a szegregáció figyelemmel kísérésével kapcsolatos feladatkörét. A szlovák kormány által 2017 februárjában jóváhagyott, a romák integrációjára irányuló módosított cselekvési terv végrehajtása folyamatban van, de eredményei még nem láthatók. A Szlovák Köztársaság elfogadta a tízéves nemzeti oktatásfejlesztési tervet, amely többek között az oktatás befogadó jellegének és minőségének kérdéskörét hivatott kezelni a roma gyermekek esetében is. Portugáliában a roma közösségek integrációját célzó felülvizsgált nemzeti stratégia (2013–2020) kiemelt prioritásként foglalkozik az oktatáshoz való hozzáférésnek, az oktatás eredményességének és az egész életen át tartó tanulásnak a kérdésével.

A felsőoktatás minőségének javítása kulcsfontosságú, különösen a felsőfokú végzettség megszerzésének egyre növekvő arányával összefüggésben. Az EU megújított felsőoktatási programjáról szóló 2017. évi bizottsági közlemény⁶⁵ kiemeli a felsőoktatásban való részvétel kiszélesítésére, a diplomaszerzési arány növelésére, a hallgatóknak a munka világában releváns készségekkel és kompetenciákkal való felvértezésére vagy a felsőoktatási finanszírozási rendszer hatékonyságának javítására irányuló intézkedések jelentőségét. Több tagállam is reformokat jelentett be ezen elvekkel összhangban. Franciaország nemrég fogadott el egy törvényt a hallgatók felsőoktatási eredményességének előmozdításáról, amelynek célja különösen a felvételi tanácsadás fokozása, támogatás biztosítása a tanulmányok teljes idejére és a különböző tanulmányi területeken a tanulmányok megkezdése előtt az elvárt kompetenciák közzététele. Ausztria és a Cseh Köztársaság a közelmúltban vezetett be új felsőoktatási finanszírozási rendszereket a diverzifikáció és a minőség előmozdítása érdekében. Lengyelországban a nemrég elfogadott tudományos és felsőoktatási törvény („Ustawa 2.0”) nagy fokú modernizációs erőfeszítésről tesz tanúbizonyságot, amelynek célja a minőség növelése a felsőoktatási ágazatban. Portugália többek között az alábbi intézkedéseket hozta a felsőoktatásba jelentkezők számának növelésére: a hátrányos helyzetű hallgatók szociális támogatását szolgáló mechanizmusok megerősítése az ösztöndíjak jelentős mértékű megemelésével, a tandíjak részletekben történő megfizetésére szolgáló szociális rendszer és az átdolgozott „+Superior” program végrehajtása a ritkábban lakott és kevésbé keresett régiókban történő beiratkozás elősegítésére és támogatására.

A tagállamok folytatják arra irányuló munkájukat, hogy a készségeket és képesítéseket Európa-szerte érthetőbbé tegyék. Mindegyik tagállam rendelkezik a tanulási eredmények alapelve köré szervezett nemzeti képesítési keretrendszerrel. Csaknem mindannyian (mind a 27-en) összhangba hozták saját képesítési szintjeiket az európai képesítési keretrendszerrel, és 20-an (Belgium, a Cseh Köztársaság, Dánia, Németország, Észtország, Görögország, Finnország, Franciaország, Írország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Hollandia, Ausztria, Portugália, Szlovénia és az Egyesült Királyság) jelzik az EKKR-szintet képesítéseiknél, egyértelműbbé és jobban összehasonlíthatóvá téve azokat.

⁶⁵ COM(2017) 247 final.

Egyre több tagállam veszi figyelembe az intézményes oktatáson és képzésen kívüli tanulást. 15 országban (Belgiumban, Dániában, Franciaországban, Görögországban, Írországon, Olaszországban, Lettországon, Máltán, Hollandiában, Lengyelországban, Portugáliában, Romániában, Szlovákiában, Spanyolországban és Svédországban) hoztak létre koordinációs mechanizmust az érvényesítési erőfeszítésekkel kapcsolatos, az oktatási és képzési szektort, a munkaerőpiacot és a szolgáltatási szektort átfogó információcsere és összhang előmozdítása érdekében. A nemzeti képesítési keretrendszerek (NKKR) és az érvényesítés közötti kapcsolat az országok többségében egyre intenzívebbé válik. Az érvényesítés a keretrendszerben foglalt bármely képesítés megszerzéséhez vezethet 11 országban (Belgiumban, Franciaországban, Írországon, Lettországon, Máltán, Hollandiában, Lengyelországban, Portugáliában, Romániában és az Egyesült Királyságban), és egy képesítés megszerzéséhez szükséges kredittel járhat további négyben (Dániában, Észtországban, Spanyolországban és Szlovéniában).

A tagállamok a készségkínálat irányításának átfogó stratégiai megközelítése felé mozdulnak el. 2016-ban a Tanács a készségfejlesztési program részeként a kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlást fogadott el, amelynek célja a szakemberhiányra, az egyenlőtlenségekre és az egyre magasabb készség szintet követelő új munkaerőpiaci igényekre való reagálás elősegítése. A kompetenciafejlesztési pályák révén a politikai döntéshozók kifejezetten az alacsony képzettségű felnőttek igényeit megcélzó szakpolitikákat alakítanak ki és hajtják végre.

Több tagállam dolgozik nemzeti készségfejlesztési stratégia kidolgozásán, az OECD-vel együttműködő Bizottság támogatásával (Spanyolország, Olaszország, Portugália, Szlovénia és újabban Belgium/Flandria). A diagnosztikai szakasz befejezése és a készségekkel kapcsolatos főbb kihívások azonosítása után Olaszország és Szlovénia a folyamat cselekvési szakaszánál tart. Portugália befejezte a diagnosztikai és a cselekvési szakaszt is, és idén májusban elindította cselekvési tervét. Lettország és Lengyelország 2018 végén kezd majd készségfejlesztési stratégiai projektjébe. Franciaországban a 2018. évi szakképzési reform új testületet hoz létre („France compétences”), hogy átfogó megközelítést biztosítson a készségigényekkel, a képzés minőségével és a költségekkel kapcsolatosan.

További lépésekre kerül sor a szakképzéshez való hozzáférés és az abban való részvétel ösztönzése és elősegítése érdekében. Luxemburg módosította az egész életen át tartó tanulás támogatására és fejlesztésére vonatkozó jogszabályát annak érdekében, hogy a szakképzésben történő egész életen át tartó tanulás társfinanszírozása révén javítsa a kiadások eredményességét. Franciaország további forrásokat irányzott elő a szakképzés és a tanulószerveződéses gyakorlati képzések céljára az úgynevezett Plan d'Investissement Competence (PIC) útján, ami a szakképzésre és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekre fordított állami források közel 10%-os átlagos növekedését jelenti. Az „a saját szakmai jövő megválasztására vonatkozó szabadságról” szóló, Franciaországban hozott törvény a tanulószerveződéses gyakorlati képzéshez és a folyamatos szakképzési rendszerhez való hozzáférés megerősítését és előmozdítását célozza. Málta „Szerezz képesítést” programjának célja a szakképzésben részt venni kívánó diákok pénzügyi támogatásának javítása.

A tagállamok módosítják szakoktatási és -képzési rendszereiket azok munkaerőpiaci relevanciájának javítása érdekében. Szlovénia bevezetett egy bizonyítványhoz csatolt mellékletet, amely részletes, egységes és nemzetközi szinten összehasonlítható információkkal szolgál a munkáltatók számára a szakképesítésekről. A műszaki oktatási reform keretében az Egyesült Királyság bejelentette az ún. T-levels bevezetését – ezek műszaki képesítések, amelyeket a 16–19 évesek az ún. A-levels, a fő iskolai bizonyítvány helyett alternatívaként megszerezhetnek majd. Görögország kibővítette az EKKR 5. szintű képesítésekhez hozzáférést biztosító és a munkaerőpiacra való átlépés megkönnyítésére irányuló felső középfokú szakképzést elvégzők számára a tanulószerveződéses gyakorlati képzésekhez nyújtott támogatást. Horvátország módosította a szakoktatásról szóló törvényt, amely a munkaerőpiac igényeinek megfelelő szakképesítések megszerzése érdekében új szakoktatási tantervek kialakításáról és kidolgozásáról rendelkezik, valamint jobb minőségbiztosítási rendszert és regionális készségközpontokat hoz létre. Cipruson a kormányzat olyan intézkedéseket vezetett be, amelyek célja a szakoktatás minőségének javítása, valamint a munkaerőpiaci igényeknek megfelelő készségek és kompetenciák megszerzésének javítása, többek között a szakképzés-szolgáltatók és az ágazat között a gyakorlati képzések terén (az ágazatban teljesített szakmai gyakorlat révén) történő együttműködés előmozdításán keresztül. A finn szakképzési reform célja, hogy fokozza a szakképzési intézmények és a munkaerőpiac közötti kölcsönhatást, valamint megerősítse a tanulmányi pályák rugalmasságát és felgyorsítsa az oktatásból a munkába való átmenetet. A szakképzés reformját célzó intézkedések emellett arra is irányulnak, hogy fejlesszék a tanulószerveződéses gyakorlati képzést és a munkahelyi képzést, valamint, hogy megkönnyítsék az egyéni tanulási pályákat és kompetenciafejlesztést. A lengyel felsőoktatási és tudományos reform előírja a felsőfokú szakképzési intézmények számára, hogy hallgatóiknak biztosítsanak a munkaadókkal együttműködve szervezett hathónapos tanulószerveződéses gyakorlati képzést vagy duális képzést, hogy felvértézzék a hallgatókat a munkaerőpiac szempontjából fontos készségekkel.

Számos tagállam fogadott el a digitális készségek fejlesztésének előmozdítását szolgáló különböző intézkedéseket. Bulgáriában elindul az „Oktatás a holnapért” uniós finanszírozású projekt, amelynek célja, hogy segítse az oktatás megnyitását a digitális technológiák előtt és innovatív tanítási módszereket vezessen be, valamint növelje a tanulásra és az oktatási anyagokkal kapcsolatos nehézségek leküzdésére vonatkozó motivációt. Az Egyesült Királyság elindítja a nemzeti átképzési programot, amelynek keretében további 30 millió GBP-t (34 millió EUR-t) fog felhasználni egyes digitális készségek iránti igények céljára. Spanyolország elfogadott egy a fiatal szakembereket megcélzó, digitális készségekre vonatkozó képzési programot, amely a nemzeti ifjúsági garanciarendszerbe tartozó munkanélküli fiataloknak a digitális iparhoz és az új üzleti modellekhez igazodó képzést kínál. Málta létrehozott egy albizottságot a Nemzeti Készségfejlesztési Tanácsán belül, amely kutatást fog folytatni és ajánlásokat tesz majd a digitális készségek iránti kereslet és az azokra vonatkozó kínálat közötti eltérések kezelésére. Görögország 2017-ben újra bevezette a készségek frissítését célzó nemzeti koalíciót. A portugál INCoDe.2030 a digitális kompetenciák növelésére irányuló integrált közpolitikát jelenti. A kezdeményezés a digitális kompetenciák tágabb értelemben vett fogalmára épül, amely magában foglalja a digitális jártasságot, valamint a kutatásra épülő új ismeret-szerzést is.

Fontos prioritás marad az ifjúsági foglalkoztatás további javítása és a fiatalok támogatása az oktatás és a munkaerőpiac közötti átmenet során. 2017-ben több mint 5 millió fiatal regisztrált az ifjúsági garancia keretében, és 3,5 millióan fogadtak el állásra, további oktatásra, szakmai gyakorlatra vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vonatkozó ajánlatot, továbbá a fiatalok közel fele az ifjúsági garancia nyilvántartásának elhagyása után 6 hónappal még foglalkoztatásban állt, vagy oktatásban, illetve képzésben vett részt. Számos tagállamban azonban a programba az év során regisztrált NEET-fiatalok becsült aránya még mindig 50% alatt van. Olyan környezetben, ahol a fiatalok munkaerőpiaci teljesítménye jelentősen javult, az ifjúsági garancia megvalósítását támogató szakpolitikai intézkedések egyre célzottabbá válnak.

A tagállamok fokozzák a megkeresésre irányuló erőfeszítéseiket, a fiatalok számára hozzáférhetőbbé téve a szolgáltatásokat és biztosítva a rászorulóknak jobb azonosítását.

Finnországban a fiatalokat célzó egyablakos tanácsadó központokat (Ohjaamo, eredetileg ESZA-finanszírozással működött) véglegesítették, és azok jelentős pénzügyi támogatást fognak kapni azzal a céllal, hogy fiatalokat érjenek el és integrált szolgáltatásokat nyújtsanak. Németországban ifjúsági foglalkoztatási ügynökségek megnyitása van folyamatban. Ciprus a munkaügyi minisztériummal és a Ciprusi Ifjúsági Tanáccsal együttműködő oktatási minisztérium által támogatott megkeresési projektet indított, amelynek célja 4000 inaktív NEET-fiatal elérése és számukra aktiválási támogatás nyújtása tanácsadáson és személyre szabott képzéseken keresztül. Horvátországban 2017 novembere óta NEET-feltérképező rendszer működik, amelynek célja a nem regisztrált NEET-fiatalok és jellemzőik azonosítása annak érdekében, hogy az intézkedéseket jobban hozzá tudják igazítani a csoport jellemzőihez.

Új intézkedéseket is bevezettek a több hátránnyal küzdő fiatalok jobb támogatása érdekében, többek között a foglalkoztatási, szociális és oktatási szolgálatok közötti jobb együttműködés útján. Ausztriában ifjúsági tanácsadás (coaching) segíti a fiatalokat, hogy a lehető legtávolabb maradjanak az oktatási és képzési rendszerben vagy visszailleszkedjenek a rendszerbe. Írországban 2018-ban bejelentették az ifjúsági foglalkoztatási támogatási programot. Ez szakmai gyakorlatot kínál azon fiatal álláskeresőknél, akik tartósan munkanélküliek vagy a foglalkoztatás útjában álló jelentős akadályokkal szembesülnek. A résztvevők egy támogató környezetben alapvető munkával kapcsolatos és szociális készségeket tanulnak, és közben a nettó minimálbérnek megfelelő heti fizetést kapnak. Görögország az ifjúsági garanciára vonatkozó felülvizsgált cselekvési tervet nyújtott be, amely megnövelt költségvetéssel rendelkezik, valamint a NEET-fiatalokkal kapcsolatos beavatkozások hatókörét kiterjeszti egészen 29 éves korig.

A tagállamok továbbra is támogatják a munkaerőpiaci keresletet foglalkoztatási és vállalkozási ösztönzők révén, főként célzott munkaerő-felvételi és bértámogatások formájában. 2018 márciusában Belgium az új „kezdő állások” támogatására új – még hatályba nem lépett – törvényt fogadott el, amely kevésbé költségessé fogja tenni a 18 és 21 év közötti tapasztalatlan fiatalok foglalkoztatását anélkül, hogy csökkentené nettó fizetésüket. A Vallon régió 2017 júliusa óta pénzügyi ösztönzőkkel törekszik segíteni a kiszolgáltatott csoportok – például a fiatalok, a tartós munkanélküliek, az alacsony képzettségűek és az idősebb munkavállalók – felzárkóztatását. A munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokban 2018 szeptembere óta egy azt célzó képzési ösztönző működik, hogy az álláskereső az integráció reális esélyét magukban rejtő foglalkozásra képezzék ki magukat. A „*Coup de poing pénuries*” intézkedés arra irányul, hogy személyre szabott és térítésmentes képzések szervezésével segítse a vállalatokat abban, hogy kompetens személyeket tudjanak felvenni intézményükbe.

Végezetül sor került a képzési és integrációs terv arra irányuló reformjára is, hogy a terv hatékonyabb legyen és lehetővé tegye az álláskeresőknél, hogy szerződés keretében készségeket szerezzenek, valamint hogy a vállalatok – lehetőség szerint a munkahelyen – az igényeiknek megfelelően képezzék ki jövőbeli munkavállalóikat. Spanyolország új bértámogatási programot indított 10 000 munkanélküli 18 és 29 év közötti számára, a felsőfokú végzettségűekre helyezve a hangsúlyt (6000 hely). Hosszabb támogatási időszakot biztosítanak a tartósan munkanélküliek és a minimumjövedelem kedvezményezettjeinek felvétele esetén. Spanyolország a társadalombiztosítási járulékokra vonatkozó 3 éves csökkentést is elfogadott olyan cégek számára, amelyek határozatlan idejűvé változtatják át a képzési szerződéseket, valamint új bértámogatásokat a fiatal vállalkozók (35 éves korig) általi első alkalommal történő felvétel esetére. Hosszabb támogatási időszakot irányoztak elő a fiatal munkanélküliek (29 éves korig) esetében. Olaszország számos, a társadalombiztosítási járulékokhoz kapcsolódó ösztönzést kínál, így például három évig csökkentett járulékokat a fiatalokat határozatlan idejű szerződéssel alkalmazó magáncégek számára vagy három évig teljes mentesítést a fiatalokat szakmai gyakorlat vagy duális szakképzési program után határozatlan idejű szerződéssel alkalmazó munkáltatók számára, valamint az ifjúsági garanciaprogramban részt vevő fiatalokat alkalmazó munkáltatók számára. Románia felemelte a NEET-fiatalok és fiatal diplomások alkalmazása esetén nyújtott foglalkoztatási támogatást havi 900 lejről (körülbelül 196 EUR) havi 2 250 lejre (körülbelül 490 EUR). Románia ezen túlmenően felemelte a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vonatkozó szerződés megkötésének támogatását is havi 1 125 lejről (körülbelül 245 EUR) havi 2 250 lejre (kb 490 EUR), valamint a gyakornoki szerződés megkötésének támogatását is havi 1350 lejről (kb 294 EUR) havi 2 250 lejre (kb 490 EUR). Magyarországon a gyakornoki program területi hatókörét 2018 augusztusában az ország egészére kiterjesztették, hogy a fiatalok munkatapasztalatot szerezhessenek.

Számos tagállamban megfigyelhető az aktív munkaerőpiaci intézkedések útján a fiatalok kompetenciáinak fejlesztésére és a számukra új készségek kialakítására való lényeges összpontosítás. Horvátországban a foglalkoztatási és nyugdíjügyi minisztérium és a horvát foglalkoztatási szolgálat igazgatótanácsa munkaerőpiaci intézkedések új csomagját fogadta el, amely további hangsúlyt fektet a képzésre és a munkahelyi képzésre, többek között a fiatalok számára. Spanyolországban a 2018 decemberében elfogadott ifjúsági foglalkoztatási terv a stratégiai ágazatokra összpontosítva a – többek között nyelvi és digitális – készségek elsajátításának fokozását, az önkéntes munkavállalói mobilitás ösztönzését, valamint a készségek és a munkahelyi igények összehangolását célzó intézkedéseket foglal magában.

A tagállamok folytatták továbbá a szakmai gyakorlatra vonatkozó jogszabályaik hozzáigazítását a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréhez⁶⁶ és tovább fejlesztették a szakmai gyakorlatokra vonatkozó pénzügyi ösztönzőket. Litvániában az új foglalkoztatási törvény, amely 2017. július 1-jén lépett hatályba, a szakmai gyakorlatok két típusát különbözteti meg, nevezetesen az „önkéntes gyakorlatot” (10. cikk) és a „továbbképzést” (39. cikk), és pontosabb kereteket határoz meg a nem fizetett és a fizetett szakmai gyakorlatokra vonatkozóan. Spanyolországban a 2018-as költségvetési törvény egy ifjúsági garancia képzési bónusz (*bono de formacion garantia juvenil*) bevezetésére szóló pénzügyi juttatást tartalmaz, amely bónusz egy legfeljebb 18 hónapig nyújtott, 430 EUR összegű pénzügyi támogatás a képzésre, valamint tanulószerveződéses gyakorlati képzésre vonatkozó szerződéssel felvett fiatalok számára. 2018 júliusában Románia a szakmai gyakorlatról szóló törvényt fogadott el, amely támogatja a 16 év felettieket. A törvény kötelezővé teszi a munkáltatók számára, hogy egy legfeljebb 720 órás időtartamra (6 hónapon belül) legalább a bruttó minimálbér 50%-ának megfelelő havi fizetést kínáljanak. Bónuszt fognak ajánlani azoknak, akik a gyakornokokat a szakmai gyakorlat végén alkalmazzák.

⁶⁶ A Tanács 2014. március 10-i ajánlása a szakmai gyakorlatok minőségi keretrendszeréről, 2014/C 88/01.

2. háttérmagyarázat: Teljeskörűen élni az Európai Szociális Alap (ESZA) kínálta lehetőséggel

Az Európai Szociális Alap (ESZA), amely a 2014–2020 közötti időszakra 86,4 milliárd EUR összegű költségvetéssel rendelkezik, az egyik legfőbb uniós eszköz az országspecifikus ajánlásokban azonosított kihívások kezelésének támogatására. Az operatív programok közvetlenül hozzájárulnak a fenntartható és minőségi foglalkoztatás előmozdításához, a társadalmi befogadás elősegítéséhez, az oktatásba és a képzésbe való befektetéshez és az intézményi kapacitásépítés javításához.

Az egyik fő szakpolitikai prioritást az ifjúsági foglalkoztatás jelenti, amelynek kezeléséhez mind az ESZA saját forrásait, mind az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezést (IFK) felhasználják. Az IFK költségvetése 2017-ben 8,9 milliárd EUR-ra emelkedett és a teljes 2014–2020 közötti programozási időszakra kiterjed. Az IFK kifejezetten a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalokat célozza meg, a 2012-ben a legmagasabb ifjúsági munkanélküliségi rátákkal rendelkező régiókra összpontosítva.

2014 és 2017 között több mint 15 millió résztvevő részesült az ESZA és az IFK támogatásából, köztük közel 3 millió tartósan munkanélküli személy (17%). E beavatkozások fő célcsoportjait a 25 év alatti fiatalok (az összes résztvevő 42%-a) és az alacsony képzettségű, alapfokú vagy alsó középfokú végzettséggel rendelkező személyek (a résztvevők 44%-a) jelentik. A végrehajtás 2017-ben erőteljesen felgyorsult, és az elkövetkező években várhatóan stabilan tovább folytatódik.

2014 és 2017 között az IFK több mint 2,4 millió NEET-fiataalt támogatott, akik közül:

- 1,5 millió fiatal vette igénybe az IFK beavatkozását,
- a program elhagyásakor 780 000 fiatal vett részt oktatásban/képzésben, szerzett képesítést vagy állt foglalkoztatásban, az önfoglalkoztatást is beleértve,
- a program elhagyásakor 550 000 fiatal kapott állásajánlatot, illetve vett részt további oktatásban, tanulószerveződéses gyakorlati képzésben vagy gyakornoki képzésben.

2018. május 30-án az Európai Bizottság a 2021–2027-re szóló Európai Szociális Alap Pluszra (ESZA+) vonatkozó javaslatot fogadott el. A javaslat értelmében az ESZA+ a strukturális és beruházási alapok jelentette tágabb keretek között lehetővé fogja tenni, hogy a támogatást fokozottabban az európai szemeszter során azonosított kihívásokra összpontosítsák. Ebben az összefüggésben az ESZA+ egyesíteni fogja:

- az Európai Szociális Alapot (ESZA) és az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezést (IFK),
- a leginkább rászoruló személyeket támogató európai segítségnyújtási alapot,
- a foglalkoztatás és társadalmi innováció európai uniós programját és
- az EU egészségügyi programját.

A javaslat értelmében az ESZA+ rendelet annak biztosítására fog törekedni, hogy a megosztott irányítási területhez tartozó erőforrások az azonosított fő kihívásokra összpontosítsanak, így különösen:

- támogatni fogja a szociális jogok európai pillérének elveit és az európai szemeszter keretében elfogadott ajánlások végrehajtását,
- a magas ifjúsági munkanélküliségi rátával rendelkező tagállamoknak nyújtott minimális juttatás révén tovább fogja támogatni a fiatalokat,
- legalább 25%-os arányban elő fogja segíteni a társadalmi befogadást,
- támogatni fogja a társadalmi innovációra, a mobilitásra és az egészségre vonatkozó uniós intézkedéseket,
- támogatni fogja a harmadik országbeli állampolgárok hosszú távú integrációját, kiegészítve a Menekültügyi és Migrációs Alap tevékenységét,
- egyszerűbbé fog válni a nemzeti hatóságok és az ESZA+ intézkedéseiben részesülő szervezetek adminisztratív terheinek csökkentése érdekében.

Több tagállam folytatja az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci részvételének elősegítésére irányuló erőfeszítéseit. Dániában a nyugdíjmegállapodás erősíti az idősebb munkavállalók arra való ösztönzését, hogy tovább maradjanak a munkaerőpiacon. Kezdeményezések sorozata, így többek között a nyugdíjba vonulás elhalasztására és a magánnyugdíjrendszerekbe való belépésre vonatkozó magasabb pénzügyi ösztönzők növelik a nyugdíjrendszer rugalmasságát. Görögország az állami szektor és a helyi vállalkozások, szervek és szervezetek támogatására vonatkozó programot fogadott el, amelynek célja, hogy 10 000 tartósan munkanélküli 55–67 év közötti személyt foglalkoztassanak. Máltán a 65 évesnél fiatalabb nyugdíjasoknak, akik önálló vállalkozóként vagy részmunkaidőben dolgoznak, lehetőségük lesz arra, hogy a társadalombiztosítási járulékokat arányosan, a teljes összeg helyett 15 százalékos mértéken fizessék. Szlovénia az 58 évesnél idősebb személyek tartós foglalkoztatására irányuló támogatást vezetett be, amely előnyben részesíti a munkanélküli járadékban és a pénzbeli szociális ellátásban részesülőket. A támogatás 11 000 eurót tesz ki, és azt a munkáltatónak két részletben fizetik ki (a felét a munkavállaló felvételekor és a felét a 18. havi munkabért követően). Ezenkívül projekt indult, amelynek célja, hogy átfogó támogatást nyújtson a munkáltatók részére a munkavállalók tevékeny időskorának biztosítása érdekében. Mindkét intézkedés az ESZA társfinanszírozásával valósul meg. Spanyolországban az önfoglalkoztatás sürgető reformjairól szóló, október 24-i 6/2017. számú, 2017 végén jóváhagyott törvénynek köszönhetően bővült az általános rendszerben azon lehetőségek száma, amelyek segítségével a munkavállalók ötvözhetik a munkaviszonyt, illetve a nyugellátásokat. A törvény ezen túlmenően lehetővé teszi a munkaviszony és a teljes nyugellátás együttes alkalmazását is az önfoglalkoztatók alkalmazottként történő foglalkoztatása esetén. Végül, a tevékeny időskorra vonatkozó stratégiával összhangban 2018 márciusában létrehozták a tevékeny időskor és a generációk közötti együttműködés kormányzati tanácsát, amely miniszterekből és szakmai intézmények, nem kormányzati szervezetek és a gazdaság képviselőiből áll. Szlovákiában 2018 júliusától társadalombiztosítási járulékot vezettek be a munkaviszonyon kívüli megállapodások alapján dolgozó nyugdíjasok számára, feltéve, hogy a bruttó javadalmazás nem haladja meg a 200 EUR összeget.

Több tagállam folytatja erőfeszítéseit a gyermekgondozás és a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások területén a nők foglalkoztatása előtt álló akadályok megszüntetése érdekében.

2018 júniusában Németország elfogadott egy a gyermekgondozás finanszírozására irányuló programot, amely támogatja a nagyon fiatal gyermekek számára a gyermekgondozási férőhelyek bővítését a teljes munkaidőben dolgozó nők számának növelése érdekében. A 3,28 milliárd EUR összegű költségvetéssel rendelkező program célja, hogy további 100 000 gyermekgondozási férőhelyet teremtsen. Ezen túlmenően Németország 2015-től kezdődően 5 milliárd EUR kumulatív összeggel növelte a tartós házi ápolás-gondozással kapcsolatos ellátások összegét. Írország megindította az óvodáskorú gyermekeket célzó koragyermekkori nevelési programot. 2018 szeptemberétől a gyermekek 2 év 8 hónapos kortól elkezdhetnek a gyermekgondozási rendszerbe járni, és a tanköteles kor eléréséig folyamatosan járhatnak. Görögország emellett a kötelező iskola előtti nevelést meghosszabbította 1 évről 2 évre, és 15 millió EUR-t bocsátott rendelkezésre 10 000 további gyermekgondozási férőhely megteremtésére. Egyes tagállamok lépéseket tettek a gyermekgondozás megfizethetőségének javítása érdekében. Spanyolországban – az autonóm közösség függvényében – módosították a személyi jövedelemadóról szóló törvényt, lehetővé téve a gyermekgondozási költségek levonhatóságát a gyermek 3 éves koráig. Finnország csökkentette a koragyermekkori nevelés költségeit az alacsony és a közepes jövedelmű családok számára. A becslések szerint ennek következtében körülbelül 6 700 család válik jogosulttá az ingyenes koragyermekkori nevelés és gondozás igénybevételére. Írország egységes megfizethető gyermekgondozási programot jelentett be, amely pénzügyi támogatást nyújtana az iskola előtti gyermekgondozáshoz és az iskolai gyermekfelügyelethez. Bulgária az idősek és a fogyatékossággal élők számára tartós ápolást-gondozást biztosító létesítmények számának növelésére irányuló intézkedéseket fogadott el. Néhány tagállam a fizetett informális gondozást szolgáló intézkedéseket is elfogadott. A Cseh Köztársaság a gondozókat illető különleges szabadságról (legfeljebb három hónapos fizetett szabadság az eltartott családtagok házi gondozói számára) szóló törvényt fogadott el. Írország a szülői szabadságra való jogosultság gyermekenként 26 hétre (6 hónap) történő meghosszabbítását tervezi. Ha elfogadják, a jogszabályban előírt további 8 hetet azon szülőknek is biztosítani fogják, akik a fennálló 18 hetes jogosultságot már igénybe vették. Magyarországon 2018 januárjában megváltozott az óvodák és minióvodák finanszírozási rendszere annak érdekében, hogy a feladatalapú finanszírozás révén megerősödjön a fenntarthatóságuk. A kormány azon cél elérése érdekében, hogy az 1–3 éves gyermekek napközi óvodai férőhelyeinek számát 2020-ra 60 000-ra növelje, 2018-ban 10 milliárd HUF (hozzávetőlegesen 31 millió EUR) összeget, 2019-ben pedig 11,5 milliárd HUF (hozzávetőlegesen 36 millió EUR) összeget biztosított óvodafejlesztésre. Végül Észtország további 5 nap (minimálbéren fizetett) gondozói szabadságot vezetett be.

A fizetett szabadság kiegyensúlyozott megosztása a nők és a férfiak között különösen előnyös lehet a nők gyermekszülés utáni foglalkoztatásának ösztönzése szempontjából. Spanyolország az apasági ellátás időtartamát négyről öt hétre emelte. Ezenkívül sikerült megállapodni a szociális partnerekkel arról, hogy 16 hétre meghosszabbítják a közszférában dolgozók apasági szabadságát, és ezt a következő három év során fokozatosan fogják a gyakorlatban bevezetni (2019-ben 8 hetet, 2020-ban 12 hete, 2021-ben pedig 16 hetet biztosítanak). A Cseh Köztársaság egyhetes fizetett apasági szabadságot vezetett be. Szlovénia 90 napról 30 napra csökkentette az apasági szabadság tartamát, azonban jelentősen, a bérek 100%-ára növelte az apasági juttatás összegét. Hollandiában a parlament elé terjesztettek egy törvénytervezetet, amely 2 napról 5 napra emelné az apasági szabadság tartamát, és további 5 hét szabadságot biztosítana a szülőknek. Észtország azt tervezi, hogy rugalmasabbá teszi a szülői szabadság rendszerét, lehetővé téve a két szülőnek, hogy egyszerre vegyék ki a szabadságot.

Néhány tagállam úgy alakítja át adó- és szociális ellátórendszereit, hogy elháruljanak a második keresők munkavállalását gátló akadályok. Dánia elfogadta a 2018. évi adómegállapodást, amely jobban ösztönzi a teljes munkaidős munkavállalást, különösen a munkanélküliek és a részmunkaidőben foglalkoztatottak számára. Spanyolország módosította a 2018-as költségvetési törvényt, bevezetve a személyi jövedelemadóból való levonás lehetőségét az alacsony jövedelmű eltartott partner után. Lettország kiterjesztette az adómentes jövedelmek körét a 3 évesnél nem idősebb gyermekről vagy legalább 3, 18 évesnél nem idősebb gyermekről gondoskodó, nem dolgozó házastársakra.

Csak kevés tagállam tett lépéseket a nemek közötti bérkülönbség kezelése érdekében.

Svédország a munkakörnyezettel foglalkozó új ügynökséget hozott létre, amely a munkakörnyezettel kapcsolatos politikákra – többek között az egyes foglalkozásokban a nemi szegregációra – vonatkozó információkat fog gyűjteni és terjeszteni. Észtország tervezi az állami szektorban a fizetések átláthatóságának növelését, és informatikai eszközöket fog kidolgozni a férfiak és nők közötti bérkülönbségek elemzésére. Franciaország 10 intézkedésből álló csomagot jelentett be a nemek közötti bérkülönbség megszüntetésének előmozdítására. 2018 augusztusában Portugália az egyenlő vagy egyenlő értékű munkát végző nők és férfiak egyenlő díjazásának előmozdítását szolgáló intézkedéseket vezetett be. Ezen intézkedések között szerepel egy éves jelentés a nemek közötti bérkülönbségekre vonatkozó általános és ágazati információkról, valamint egy vállalatonkénti, szakmánkénti és képesítési szintenkénti értékelés. A munkaügyi felügyelőség konkrét intézkedéseket hozhat majd, és a munkáltatókkal szembeni szankciókra kerülhet sor hátrányosan megkülönböztető bánásmód esetén. Németország 2018-ben megkezdte a bérszerkezetek átláthatóságáról szóló törvény első értékelését, és ebben kiemelte a magánszemélyeknek a bérezési adatok kérelmezésére vonatkozó jogát, és a nemek közötti egyenlőségről, illetve a férfiak és a nők egyenlő bérezéséről szóló jelentéstételre vonatkozó kötelezettséget.

Számos tagállam tesz lépéseket a migráns háttérű személyek integrálásának előmozdítására stratégiai terveken, finanszírozáson, jogalkotáson és innovatív intézkedéseken keresztül.

Finnországban az integráció finanszírozásának új modelljeit vezették be, amelyek felgyorsítják az integrációs folyamatot és lehetővé teszik a migránsok számára az oktatás és a munka rugalmas módon történő kombinálását. Máltán 2017 decemberében elindították a migránsok integrációjára vonatkozó stratégiát és cselekvési tervet (2020-as jövőkép) a sikeres integráció megértésének keretében. Belgiumban a német ajkú közösség integrációs programja kötelezővé vált azon 18 évnél idősebb külföldi állampolgárok számára, akik 2018 januárjában valamely községnél nyilvántartásba vannak véve és legalább három hónapig érvényes tartózkodási engedéllyel rendelkeznek. Ausztriában 2017 nyarán két új integrációs törvény lépett hatályba az integráció előmozdítására irányuló tágabb törekvések részeként. Az integrációs törvény megköveteli, hogy a menekültek és az oltalmazottak egy „integrációs nyilatkozatot” írjanak alá és integrációs tanfolyamokon vegyenek részt. 2018. január 1-jei hatállyal módosították a szövetségi integrációs törvényt, amely így integrációs támogatásra jogosítja az oltalmazottakat és a menedékkérőket, feltéve, hogy a nemzetközi védelem megadása nagyon valószínűnek tűnik.

A migránsok munkaerőpiaci integrációjának előmozdítása sok tagállamban prioritást élvez.

Belgiumban a flamand állami foglalkoztatási szolgálat (VDAB) végrehajtotta a 2017-re szóló „Integráció a munkán keresztül” című cselekvési tervét. Svédország új intézkedéseket fogadott el az újonnan érkező migránsok – különösen munkaerőpiaci – integrációjának megkönnyítésére, többek között célzott oktatás és képzés biztosítása révén. A svéd Gazdasági és Regionális Növekedési Ügynökség elősegíti a külföldön született – különösen az újonnan érkezett – nők és a munkáltatók közötti kapcsolatfelvételt és kapcsolatépítést. Észtországban tájékoztatási kampány indult a második és harmadik generációk állami szektorban történő munkavállalásának ösztönzésére. Kísérleti mentorálási programot is indítottak a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiacra való belépésének elősegítésére.

Az oktatásba és a képzésbe való bejutás elősegítése kulcsfontosságú tényező lehet a munkaerőpiacra és általában a társadalomba való beilleszkedés szempontjából. Svédországban az oktatási és képzési kötelezettség keretében minden újonnan érkező, harmadik országból származó bevándorló, aki részt vesz az állami foglalkoztatási szolgálat bevezető programjában, és úgy tekintik, hogy a munkába álláshoz oktatásra vagy képzésre van szüksége, utasítható az oktatási és képzési pályákra való jelentkezésre. Észtországban 2017-ben továbbfejlesztettek egy online platformot, amely az észt nyelv megtanulását segíti a bevándorlók számára. Finnországban általános iskolai és szakoktatási reformokra került sor a migránsok nyelvi készségei fejlesztésének javítása érdekében. Ezenkívül jogszabály-módosítást fogadtak el, amelynek célja, hogy a felnőttképzés keretében írástudást biztosítson a migránsok számára. Horvátország javította a nemzetközi védelemben részesülő személyek képesítései elismerésének rendszerét és lehetővé tette számukra, hogy ingyenesen befejezzék a származási országukban megkezdett képzést. Németországban intézkedéseket hajtottak végre, amelyek célja, hogy segítsék a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci integrációját a szakmai képesítéseik és képzettségeik, valamint nem formális oktatás keretében elsajátított készségeik elismerése révén.

A tagállamok továbbá konkrét intézkedéseket hoznak a menekültekre és a menedékkérőkre vonatkozóan. Belgiumban a menedékkérők fogadásáért felelős szövetségi ügynökség (Fedasil) és a vallon állami foglalkoztatási szolgálat (Forem) közötti strukturális együttműködésről állapodtak meg, főként a menedékkérők munkavállalásának megkönnyítése érdekében. Észtországban az Európai Szociális Alap által társfinanszírozott új munkaerőpiaci intézkedés („Első állásom Észtországban”) került bevezetésre a nemzetközi védelemben részesülő személyek számára. Luxemburgban a foglalkoztatási ügynökség a nemzetközi védelemben részesülő személyek munkaerőpiaci integrációjával foglalkozó szolgálatot hozott létre. Hollandiában a nemzetközi védelemben részesülő személyeket és a helyben született migráns háttérű személyeket célzó programot indítottak a munkavállalás elősegítése érdekében. Franciaország elindította az „út 1000 menekültnek” kezdeményezést, amely 1000 nemzetközi védelemben részesülő személynek nyolc hónapos integrációs utat kínál szállással, nyelvoktatással és elismert szakképzéssel együtt.

Számos tagállam ösztönzi a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását. 2017 szeptembere óta a görög kormány támogatja a fogyatékossgal élők foglalkoztatását és a helyi önkormányzatoknál és magáncégeknekél található munkahelyek átalakítását. Svédország ehhez hasonlóan felemelte a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának támogatására vonatkozó felső összeghatárt. Lengyelország az Európai Szociális Alap által finanszírozott projektet hajt végre, amelynek célja a fogyatékossgal élők foglalkoztatásának útjában álló akadályok csökkentése. Bulgária a fogyatékossgal élők foglalkoztathatóságának növelését szolgáló képzésbe („képzés és foglalkoztatás”) fektet be, előnyben részesítve a súlyosabb fogyatékossgal élő személyeket. Emellett a fogyatékossgal élőkről szóló törvényben a (legalább ötven fős személyzetet alkalmazó) munkaadók számára kvótát vezettek be, hogy ezzel ösztönözzék az állandó fogyatékossgal élő személyek alkalmazását. Az új törvény szabályozza továbbá a halmozott állandó fogyatékossgal élők – védett munkaközpontokban biztosított – védett munkahelyének kérdését is.

Az Európai Szociális Alap társfinanszírozásának köszönhetően Belgium egyrészt tájékoztató kampányokat szervez munkaadók számára a fogyatékosokról, másrészt pedig képzési programokat tart a fogyatékosokkal élők számára. Franciaország elfogadta a *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* („A saját szakmai jövő megválasztására vonatkozó szabadság”) törvényt, amelynek célja a fogyatékosokkal élők foglalkoztatásának ösztönzése. E törvény az álláskeresői segítség szociális-egészségügyi megközelítéseinek kiterjesztését, a toborzás során 6%-ban fogyatékosokkal élők felvételére vonatkozó követelménynek a munkaegység szintjéről a vállalat szintjére történő áthelyezését és egy (2020 januárjától) kötelező, a fogyatékosokkal élő munkavállalók integrálása érdekében hozott intézkedésekről szóló vállalati nyilatkozat bevezetését tartalmazza. Portugáliában a 60% feletti fogyatékosokkal élőknek nyújtott új szociális ellátás ösztönözni kívánja esetükben a munkavégzés folytatását vagy az álláskeresőt (jelenleg a fogyatékosokkal élők nem jogosultak a fogyatékosági ellátásra, ha bármilyen formában javadalmazáshoz jutnak). Málta új költségvetési intézkedést vezet be, amely lehetővé fogja tenni a fogyatékosokkal élők számára, hogy munkavállalás mellett/munkába állás esetén megtartsák rokkantsági nyugdíjuk teljes összegét. Szlovákia 2018 júliusától társadalombiztosítási járulékot vezetett be a munkaviszonyon kívüli megállapodások alapján dolgozó, fogyatékosokkal élő nyugdíjasok számára, feltéve, hogy a bruttó javadalmazás nem haladja meg a 200 EUR összeget.

3.3. 7. iránymutatás: A munkaerőpiacok működésének és a szociális párbeszéd hatékonyságának a javítása

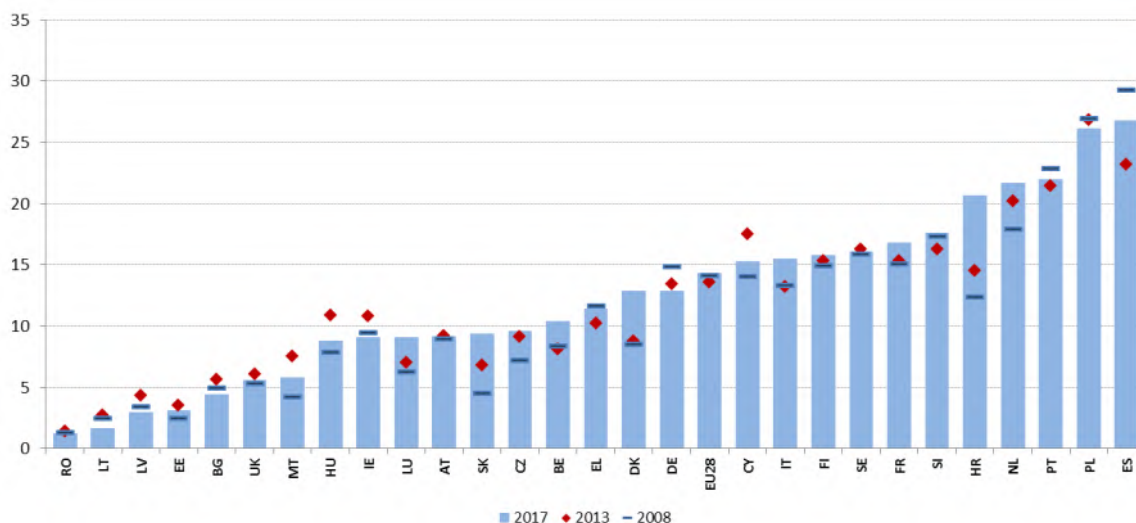
Ez a szakasz a 7. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely azt javasolja a tagállamoknak, hogy javítsák a munkaerőpiacok működését és a szociális párbeszéd hatékonyságát. Ez magában foglalja a munkaerőpiaci intézkedésekben a rugalmasság és biztonság közötti egyensúly megteremtését, a munkaerőpiaci szegmentáció megakadályozását és a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérés elősegítését, hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedések és állami foglalkoztatási szolgálatok, továbbá megfelelő, a foglalkoztatásba való gyors visszatérést nem visszatartó álláskeresői ellátások biztosítása, valamint a munkavállalók és a tanulók mobilitásának támogatása mellett. Az iránymutatás emellett azt javasolja a tagállamoknak, hogy biztosítsák a szociális partnerek kellő időben történő és érdemi részvételét a szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában, többek között a szociális partnerek kapacitásának növeléséhez nyújtott támogatás révén.

A fejezet elsőként röviden ismerteti az e területen fennálló kihívásokkal összefüggő, elsősorban az állandó és ideiglenes álláshelyek közötti szegmentációjára (és az ezzel összefüggő, az állások minőségével kapcsolatos problémákra), az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvételre és az áfsz-ekre, (a 2018-ban bemutatott összehasonlító teljesítményértékelés naprakésszé tétele révén) az álláskeresői ellátások működésére, valamint a munkavállalók és tanulók mobilitásának kiterjesztésére vonatkozó főbb mutatókat. Végül a 3.3.2. szakasz beszámol a tagállamok által e területeken tett szakpolitikai intézkedésekről.

3.3.1. Fő mutatók

Bár nagyjából stabil uniós szinten, a munkaerőpiaci szegmentáció problémát jelent számos tagállam számára. Szegmentáció esetén a munkavállalók (legalább) két, eltérő jogokkal, jogosultságokkal és/vagy munkafeltételekkel jellemezhető „szegmense” van jelen egyidejűleg a munkaerőpiacon. Különösen ha az atipikusból az állandó álláshely felé való elmozdulás korlátozott lehetőségével társul, a szegmentáció akadályozhatja a munkaerőpiacok működését és méltányosságát. A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók nagy aránya egy tagállami munkaerőpiac szegmentációjának durva mutatójául szolgálhat. Uniós szinten (39. ábra) az összes foglalkoztatott körében a határozott idejű szerződések – az elmúlt tíz évben átlagosan 14% körüli – részaránya nem változott jelentős mértékben az elmúlt években. Egyes tagállamokban azonban jóval magasabb ez a szint: ez a helyzet különösen Spanyolország, Lengyelország, Portugália, Hollandia és Horvátország esetében, ahol minden esetben 20% feletti arányokat mértek 2017-ben; őket követi hat másik tagállam (Szlovénia, Franciaország, Svédország, Finnország, Olaszország és Ciprus) 15% és 20% közötti aránnyal. Ezen országok némelyike – különösen Horvátország (8 százalékpont), Szlovákia (5 százalékpont), Hollandia (körülbelül 4 százalékpont) és Olaszország (2 százalékpont) – jelentős növekedést élt át 2008 és 2017 között. Jelentős növekedést könyvelt el Dánia is (a 2008-as 8,5%-ról a 2017-es 12,9%-ra). Sajátos eset Spanyolország, ahol a határozott idejű szerződések aránya számottevően visszaesett a válság idején (a 2008-as 29,2%-ról a 2013-as 23,2%-ra), hogy aztán újból növekedésnek induljon a talpraállással (2017-ben 26,8%-ot ért el).

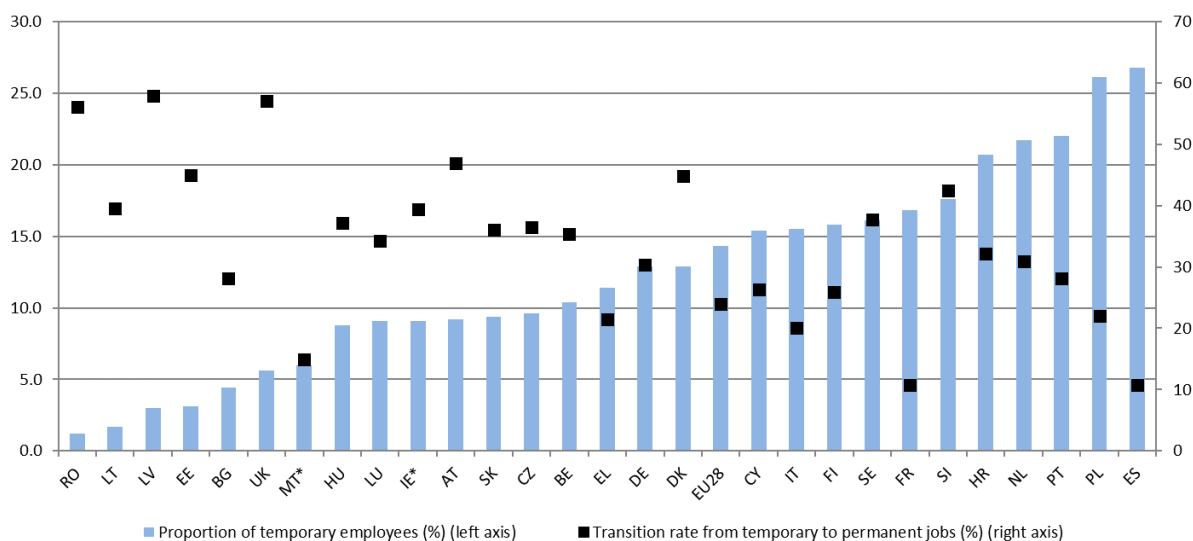
39. ábra: A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részaránya az összes (15–64 éves) munkavállaló számával összevetve



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A határozott idejű szerződések lépcsőfokként szolgálhatnak az állandó állások felé, de gyakran „zsákutcát” jelentenek. A 40. ábra bemutatja a határozott idejű szerződésekről határozatlan idejű szerződésekre való áttérési arányát (három évre átlagolva a rövid távú ingadozások hatásának minimalizálása érdekében) a határozott idejű szerződések összes munkavállaló számával összevetett arányának függvényében ábrázolva. Átlagosan a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók 24%-a tér át határozatlan idejű szerződésre a következő évben. Az éves áttérési arány mindazonáltal számos tagállamban jóval alacsonyabb az uniós átlagnál. Ez a helyzet különösen Spanyolország, Franciaország, Lengyelország és Olaszország esetében, ahol az alacsony áttérési arány (11% körül az első két ország, 20% Olaszország és 22% Lengyelország esetében) a határozott idejű szerződések magas arányával együtt szegmentációra utal. Az áttérési arány viszonylag magasabb azon tagállamokban, amelyekben alacsony a határozott idejű szerződések aránya. Ezzel szemben a határozott idejű szerződések magas arányával jellemezhető országokban a munkavállalók jellemzően az ideiglenes állásokban ragadnak. Figyelemre méltó kivételt képez Svédország és Szlovénia, ahol a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók magas aránya ellenére az áttérési arány 40% közeli vagy afeletti.

40. ábra: A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részaránya az összes, 15–64 éves munkavállaló számával összevetve (2017), valamint az állandó állásokra való áttérés aránya, hároméves átlag (2016)



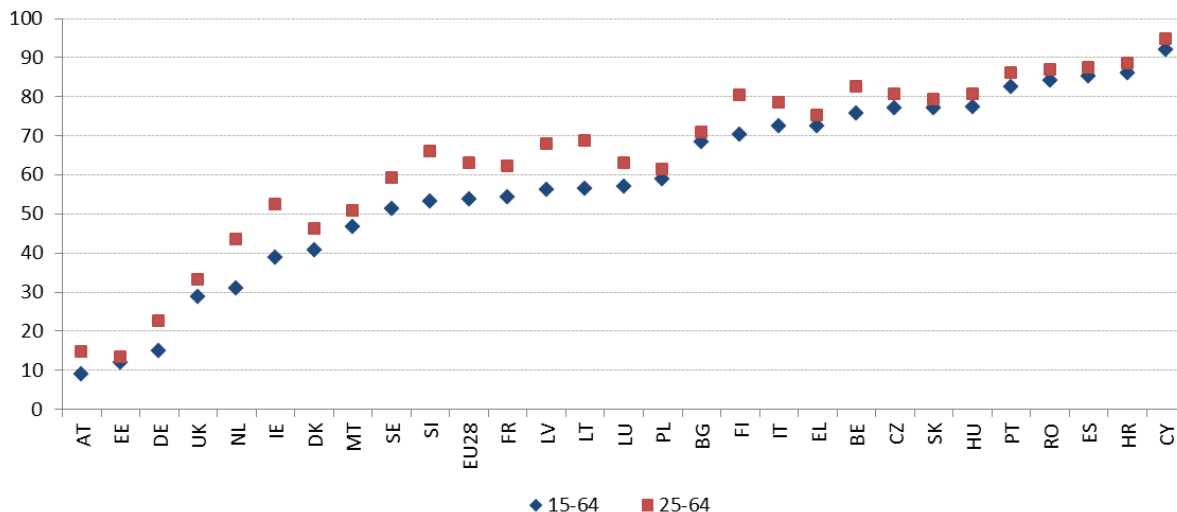
Forrás: Eurostat, LFS, SILC.

Megjegyzés: IE és MT esetében az áttérési arány 2015-re vonatkozik.

Az EU-ban a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók többsége azért dolgozik határozott idejű szerződéssel, mert nem talál állandó állást. A „nem önkéntes elhatározás alapján” határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya a munkaerőpiaci szegmentáció egy további mutatója; az EU-ban az összes, 15–64 éves, határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállaló körülbelül 54%-a van ebben a helyzetben (2 százalékponttal több, mint 2008-ban), de az arány 70% feletti 12 tagállamban.

E szempontból különösen rossz Portugália, Horvátország és Spanyolország helyzete, ahol a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók magas aránya a „nem önkéntes elhatározás” 80% feletti arányával párosul (41. ábra). Ciprus helyzetét szintén figyelemmel kell kísérni: még ha az ideiglenesen foglalkoztatottak aránya csak némileg haladja is meg az uniós átlagot, 91,9%-uk azért van ilyen helyzetben, mert nem talált állandó állást. A fiatalabb munkavállalók jellemzően hajlandóbbak ideiglenes állásokat elfogadni; mint azt a 41. ábra mutatja, a 25–64 éves korosztályt vizsgálva a nem önkéntes elhatározás alapján határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya minden tagállamban magasabb. Érdekes módon a 15–64 és 25–64 éves korosztály közötti különbség ott a legkisebb, ahol a nem önkéntes elhatározás alapján határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya a legmagasabb, arra utalva, hogy a szegmentáltabb munkaerőpiacokon a fiatalabb munkavállalók is szigorúan a határozatlan időre szóló szerződéseket részesítik előnyben. A nem önkéntes elhatározás alapján határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott idősebb (55–64 éves) munkavállalók aránya jelentősen (a 2008-as 51,9%-ról 2017-re 60,6%-ra) nőtt a válsággal.

41. ábra: A nem önkéntes elhatározás alapján határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók összes határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyított részaránya, 2017.



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

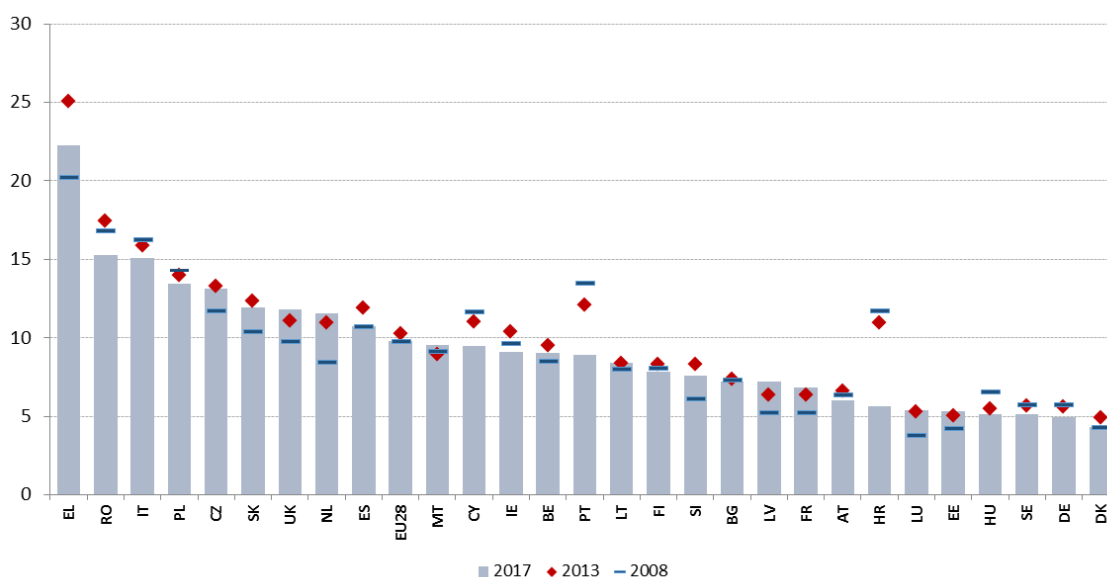
Az önálló vállalkozók magas részaránya szintén a munkaerőpiaci szegmentáció jele lehet.

Jóllehet az önfoglalkoztatás jellemzően önkéntes, az függő munkaviszony elrejtésére is szolgálhat (úgynevezett „színlelt” önfoglalkoztatás). Emellett a társadalombiztosítási rendszerek gyakran nincsenek felkészítve az önfoglalkoztatók kezelésére (e kérdést a 3.4. fejezet tárgyalja). Az önálló vállalkozók autonómiájának mértéke nem mérhető a tagállamok közötti összehasonlítást lehetővé tevő Eurostat-statisztikákkal⁶⁷. Ehelyett azonban némi információ nyerhető az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók (úgynevezett önálló dolgozók) összes foglalkoztatottal összevetett arányának vizsgálatából – ha ez az arány magas, az további országspecifikus értékelés szükségességét jelezheti. A 2017-ben a legmagasabb arányt felmutató Görögországot (22,3%), Romániát (15,3%) és Olaszországot (15,1%) Lengyelország, a Cseh Köztársaság, Szlovákia, az Egyesült Királyság és Hollandia követi a rangsorban 11% feletti arányokkal (42. ábra). A rangsor alsó végén Dánia, Németország, Svédország és Magyarország 5% alatti vagy ahhoz közeli arányokkal rendelkeznek. 2008 óta stabil maradt az EU-ban az önálló dolgozók átlagos aránya, de jelentős növekedést mértek néhány országban, különösen Hollandiában (a 2008-as 8,4%-ról 2017-re 11,5%-ra) és az Egyesült Királyságban (9,8%-ról 11,8%-ra). Ezzel szemben az arány számottevően csökkent Horvátországban (11,7%-ról 5,7%-ra) és Portugáliában (13,5%-ról 8,9%-ra).

⁶⁷ Egy közelgő ad-hoc Eurostat LFS modul az önfoglalkoztatásról, amelynek eredményei 2019-ben várhatók, segíteni fog fényt vetni a kérdésre.

Az Eurofound⁶⁸ adatai szerint 2015-ben az EU-ban az összes önálló vállalkozó körülbelül negyede volt „veszélyeztetettnek” vagy „rejtettnek”⁶⁹ tekinthető, jelentős eltérésekkel a tagállamok között. E vállalkozókat gazdasági függőség, alacsony szintű autonómia és pénzügyi sebezhetőség jellemzi; ezért e csoportokban nagy valószínűséggel találhatók „színelte önfoglalkoztatók”. A 43. ábra tagállamok szerint megmutatja az önálló vállalkozók e két kategórián belüli eloszlását az összes foglalkoztatott arányában.

42. ábra: Az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók aránya az összes foglalkoztatott százalékában

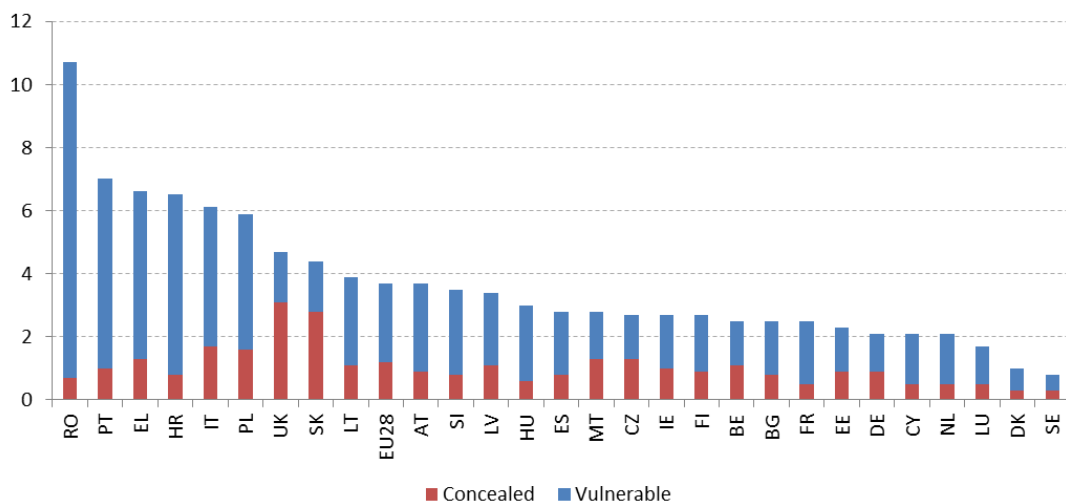


Forrás: Eurostat, LFS – saját számítások.

⁶⁸ Eurofound (2017), Exploring self-employment in the European Union (Az önfoglalkoztatás feltárása az Európai Unióban), Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

⁶⁹ Az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérés 2015-ös adatai alapján az önfoglalkoztatók öt különböző csoportja azonosítható („munkáltatók”, „stabil önálló dolgozók”, „kiskereskedők és mezőgazdasági kistermelők”, „veszélyeztetettek” és „rejtettek”). A csoportok egy statisztikai modell (látens osztályelemzés) eredményei, amely figyelembe veszi a gazdasági függőséggel (pl. az ügyfelek száma, új ügyfelek szerzésének egyszerűsége), a működési függőséggel (pl. hirtelen is kivethető szabadnap) és a vállalkozószellemmel (pl. több vállalkozással való rendelkezés, az önfoglalkoztatóvá válás indoka) kapcsolatos változókat. További részletekért lásd: Eurofound (2017), ugyanott.

43. ábra: A „veszélyeztetett” és „rejtett” önálló vállalkozók összes foglalkoztatotthoz viszonyított aránya



Forrás: Eurofound (2017) – az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérés (2015) alapján.

Jóllehet jelenleg a munkaerő kis részére korlátozódik, a „platformalapú munkavégzés” jelentős hatással lehet a munkafeltételekre és a munkarendre. Az Európai Bizottság online COLLEEM-felmérése⁷⁰ nemrég megvizsgálta az online platformok 16–74 év közötti, gyakori internetfelhasználók általi hasznosítását 14 uniós országban, némi kiinduló teszt szintű bizonyítékkal szolgálva a platform-munkavállalók helyzetéről. A felmérés eredményei alapján az Európai Bizottság 2018-ban megállapította⁷¹, hogy a jövedelmük több mint felét platformalapú munkavégzésből keresők aránya valamivel 2% felett mozgott 2017-ben az Egyesült Királyságban (4,3%) és Hollandiában (2,9%) mért legmagasabb szintekkel. Azon személyek körülbelül fele, akik számára a platformalapú munkavégzés jelenti a fő tevékenységet, teljesen vagy részben önfoglalkoztatónak tekint magára, habár jelentős hányaduk (38%) munkavállalónak jellemzi magát. Ez azt sugallja, hogy adott esetben sok platform-munkavállalót nem fed le a társadalombiztosítás; e problémát tovább bonyolítja, hogy foglalkoztatási helyzetük gyakran nem tisztázott szabályozási szempontból.

⁷⁰ A COLLEEM („Collaborative Economy and Employment” [együttműködésen alapuló gazdaság és foglalkoztatás]) felmérés a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága által megrendelt és a JRC által koordinált online panelfelmérés a digitális platformokról. A felmérést az alábbi 14 uniós tagállamban végezték el: DE, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, NL, PT, RO, SE, SK és UK. A felmérés 2017 júniusában készült. Lásd: Pesole et al., (2018).

⁷¹ Európai Bizottság (2018). Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók számos különböző szempontból kevésbé jó minőségű állásokban dolgoznak. Az európai munkakörülményekről szóló hatodik felmérés (2015) információkkal szolgál az állások minőségének számos főbb dimenziójáról. E felmérés alapján az Eurofound⁷² hét indexet számított ki az állások minőségével kapcsolatban (a fizikai környezetre; a szociális környezetre; a munkaintenzitásra; a készségekre és az önállóságra; a munkaidő minőségére; a kilátásokra; valamint a keresetre vonatkozóan). Az állások minőségével kapcsolatos hét index közül hat pontszámai közötti különbségeket vizsgálva⁷³ (3. táblázat) a rövid távú határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók átlag alatti pontszámot érnek el közülük négyben, amelyek közül a *kilátások* (ideértve a munkahely stabilitását és a szakmai pályafutást), valamint a *készségek és az önállóság* (amely magában foglalja például a képzéshez való hozzáférést és a döntési autonómiát) jelenti a legnagyobb kihívást. Másfelől a szociális környezetet illetően az átlagosnál némileg magasabb pontszámot érnek el. A hosszabb távú határozott idejű szerződések hasonló jellemzőket mutatnak, de azok állások minőségével kapcsolatos pontszámai közelebb vannak az átlaghoz; emellett az átlagoshoz képest kevésbé kedvező *szociális környezetet* biztosítanak. A különbségek az olyan tényezők, mint az egyéni vagy az állással kapcsolatos jellemzők statisztikai figyelembevételét követően is fennmaradnak (44. ábra). A határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók ezenkívül több mint háromszor nagyobb valószínűséggel vannak kitéve a szegénység kockázatának, mint a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatottak (2017-ben a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók 16,3%-a szemben a határozatlan idejű szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók 5,8%-ával); e különbség folyamatosan nőtt a válság óta.

⁷² Eurofound (2018), „Does employment Status matter for job quality?” (Befolyásolja a foglalkoztatási helyzet az állás minőségét?), soron következik.

⁷³ A hetedik dimenzió, vagyis a kereset ki van zárva az alacsony megbízhatóság miatt.

3. táblázat: A munkahelyek minőségével kapcsolatos pontszámok foglalkoztatási helyzet szerint (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

Forrás: Eurofound-számítás az európai munkakörülményekről szóló 2015. évi felmérés alapján. A zöld szín „az átlagosnál jobbat”, a piros szín „az átlagosnál rosszabbat” jelöli. A színárnyalat az átlagtól való eltérést jelzi (a sötétebb árnyalatok távolabb vannak az átlagtól).

44. ábra: A foglalkoztatási helyzet hatása az állás minőségének konkrét aspektusaira, figyelembe véve az egyéni és az állással kapcsolatos jellemzőket (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)						

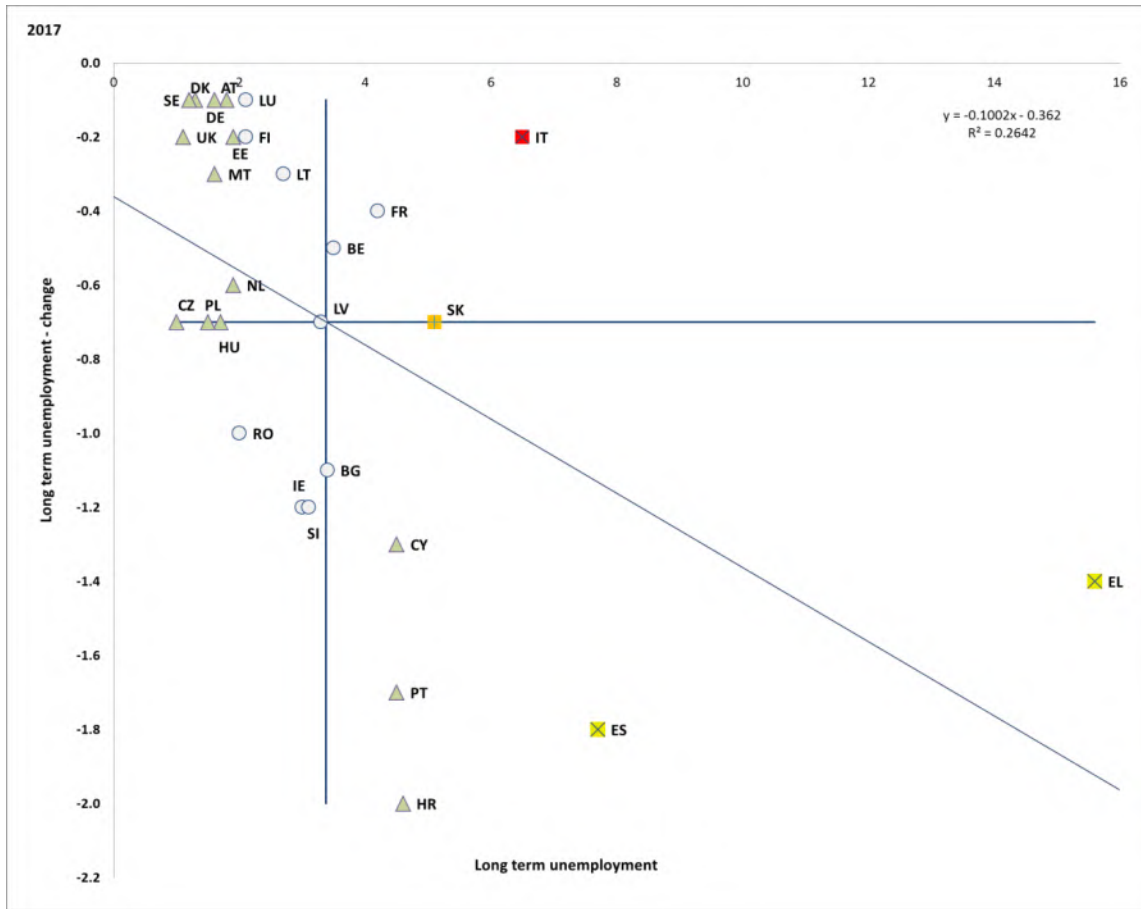
Forrás: Eurofound-számítás az európai munkakörülményekről szóló, 2015. évi felmérés alapján.

Megjegyzés: A színek az állások minőségével kapcsolatos egyes mutatók és a foglalkoztatási helyzet közötti relatív képzettársítást mutatják be a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező munkavállalók referenciacsoportjához viszonyítva. Az eredmények többszintű regresszióból származnak, figyelembe véve az egyéni jellemzőket, a foglalkozást, az ágazatot stb.

A hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedések a jól működő munkaerőpiacok kulcsfontosságú elemét képezik. Növelik az álláskereső új állásra való esélyeit, és javítják a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolását. A fő kihívás, amelynek kezelésére az aktív munkaerőpiaci intézkedések törekszenek, a munkanélküliség, különösen pedig a tartós (vagyis az egy évnél hosszabb) munkanélküliség. A bizonyítékok azt mutatják, hogy minél hosszabb az időszak, amelyet az álláskereső munkanélküliségben tölt, annál nagyobb a készségek értécsökkenésének, az elcsüggedésnek és a munkaerőpiactól való általános elszakadásnak a kockázata. Ezért a tartós munkanélküliség egyrészt az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságának mutatója, másrészt pedig azon kihívás fokmérője, amellyel az országnak szembe kell néznie munkanélküli népességének aktiválása terén⁷⁴. A 45. ábra bemutatja a 2017-es tartós munkanélküliségi rátát (vagyis a több mint egy évig munka nélkül lévő személyek száma és a gazdaságilag aktív népesség közötti arányt) és annak 2016-hoz képest bekövetkezett változását. Mint azt az 1. fejezet is említi, a tartós munkanélküliség az összes tagállamban csökkent 2017-ben a munkaerőpiac fellendülése mellett. A konvergencia (a regressziós görbe negatív lejtése által tükrözött) általános trendje ellenére továbbra is jelentős eltérések vannak a tagállamok között a Cseh Köztársaságban 2017-ben mért 1%-tól a görögországi 15,6%-ig terjedően. Spanyolországgal együtt (amely 7,7%-os rátával rendelkezik) Görögország is „gyenge, de javulóként” van megjelölve, mivel az átlagosnál sokkal magasabb szint az elmúlt évben tapasztalt gyors ütemű csökkenéssel párosul. Olaszország, amely viszonylag alacsony (6,5%-os) tartós munkanélküliségi rátával rendelkezik, „kritikus helyzetként” van megjelölve tekintettel arra, hogy 2017-ben csak kismértékű javulást ért el az előző évhez képest. Szlovákia helyzete „figyelemmel kísérendő”, 5,1%-os rátával. „Az átlagosnál jobb” jelzést kapott országok közül Ciprust, Portugáliát és Horvátországot érdemes megemlíteni, amelyek az éves változás terén nyújtott teljesítményük miatt kerültek e csoportba, rámutatva a 2017-ben elért jelentős javulásra (a szint közel van az uniós átlaghoz, de még mindig meghaladja azt).

⁷⁴ A Foglalkoztatási Bizottság ezért a tartós munkanélküliségi rátát a szociális eredménytábla elsődleges mutatójaként hagyta jóvá a foglalkoztatás aktív támogatásának figyelemmel kísérésére.

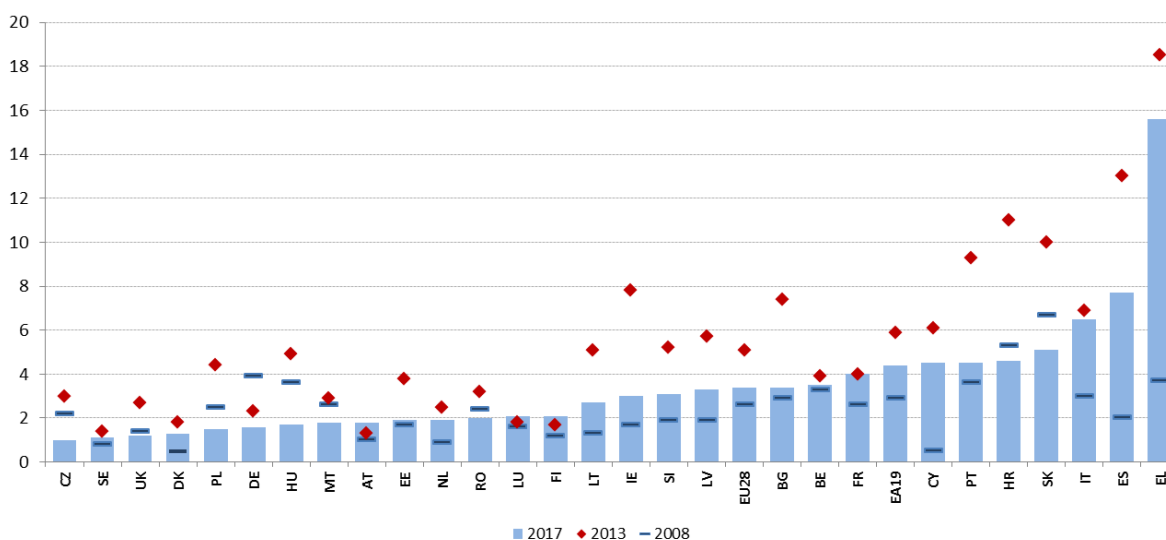
45. ábra: Tartós munkanélküliségi ráta (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest.
Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A tagállamok többségében a tartós munkanélküliségi ráta még nem esett vissza a válság előtti szintre. A 2013-hoz (a válság legsúlyosabb évéhez) képest bekövetkezett javulás különösen jelentős (több mint 4 százalékpontos) volt Horvátországban, Spanyolországban, Szlovákiában, Portugáliában, Írországban és Bulgáriában. Néhány tagállamban azonban a tartós munkanélküliségi ráta 2017-ben ugyanakkora vagy magasabb volt, mint 2013-ban, mégpedig Franciaországban (ugyanakkora ráta), Ausztriában (+0,5 százalékpont), Finnországban (+0,4 százalékpont) és Luxemburgban (+0,3 százalékpont). Emellett 19 tagállam esetében a tartós munkanélküliségi ráta továbbra is magasabb, mint 2008-ban, a legnagyobb különbségekkel Görögországban (+11,9 százalékpont), Spanyolországban (+5,7 százalékpont), Cipruson (+4 százalékpont) és Olaszországban (+3,5 százalékpont). Ez az említett országok által az elmúlt években elszenvedett recesszió súlyosságára és arra utal, hogy az továbbra is hatással van a munkaerőpiaci eredményekre – ezzel egyidejűleg azonban az állami foglalkoztatási szolgálatok és az aktív munkaerőpiaci intézkedések rendszerei előtt álló kihívásokat is jelzi, mely rendszerekre sok esetben súlyos nyomás helyezkedett az álláskereső hirtelen megnövekedett száma miatt. Más tagállamokban a tartós munkanélküliségi ráta jóval a válság előtti szint alá esett vissza 2017-ben, (jelesül Németországban, Magyarországon és a Cseh Köztársaságban nem érte el a 2008-as érték felét sem).

46. ábra: Tartós munkanélküliség a gazdaságilag aktív népesség százalékában

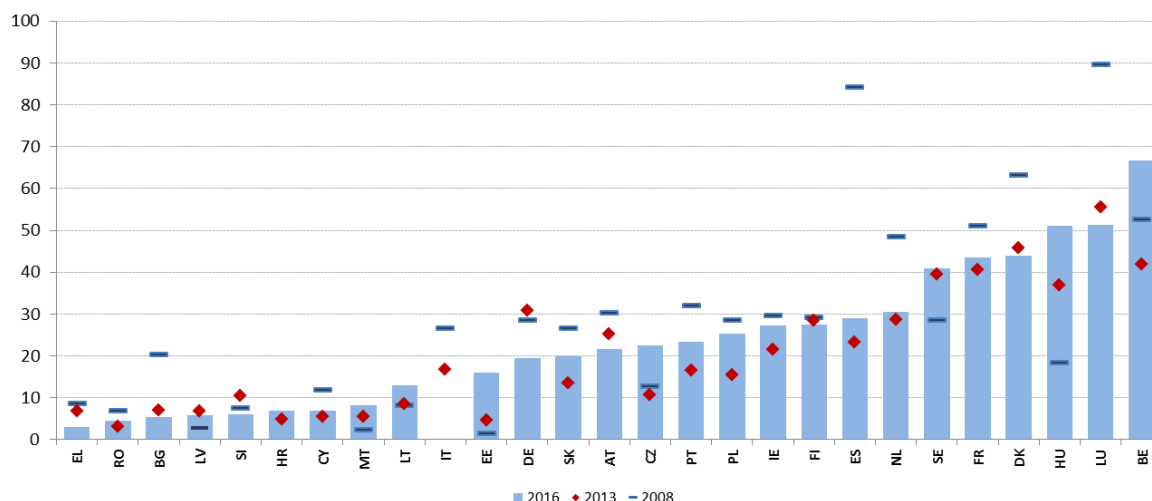


Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvétel terén továbbra is jelentős különbségek állnak fenn Unió-szerte. Az aktív munkaerőpiaci intézkedések a hatékony munkaerőpiaci átmenetek és a magas szinten teljesítő munkaerőpiacok biztosításának egyik sarokkövét képezik. Az egész életen át tartó tanulás hatékony infrastruktúrájával együtt az aktív munkaerőpiaci intézkedések jelentik a (munkaerőpiaci teljesítményt javító tényezőként elismert) rugalmas biztonság kiegyensúlyozott rendszerének tényleges támogatási (és biztonsági) dimenzióját. Ennek fényében szembeszökőek a tagállamok között az aktiválási intézkedésekben való részvétel terén fennálló különbségek⁷⁵. Egyfelől a tagállamok egy nagy csoportjában (Görögország, Románia, Bulgária, Lettország, Szlovénia, Horvátország, Ciprus és Málta) a dolgozni szándékozók kevesebb mint 10%-a vett részt aktív munkaerőpiaci intézkedésekben 2016-ban. Ezenfelül ezen arány az esetek többségében csökkent az előző években. Másfelől az országok egy másik csoportja (Svédország, Franciaország, Dánia, Magyarország, Luxemburg és Belgium) 40%-ot meghaladó részvételi arányt rögzített; az országok e csoportja esetében a tendencia összességében pozitív vagy változatlan 2013 óta. Ez arra tűnik utalni, hogy nem zajlik konvergencia e szakpolitikai mutatót illetően. Az országok többségében a részvételi arány visszaesett a válságot követően (Belgium, Magyarország, Svédország, a Cseh Köztársaság és Észtország figyelemre méltó kivételével), azt jelezve, hogy az álláskeresők számának növekedését nem kísérte az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvétel arányos növekedése.

⁷⁵ Mindazonáltal ezt a mutatót minden esetben körültekintéssel kell értelmezni, mivel az kizárólag a munkaerőpiaci intézkedésekben való részvételt (és nem azok hatékonyságát) méri, továbbá több ország esetében is felmerülnek az adatgyűjtési folyamat körében a statisztikai adatok megbízhatóságával összefüggő kérdések.

47. ábra: Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben résztvevők 100 álláskeresőre eső száma

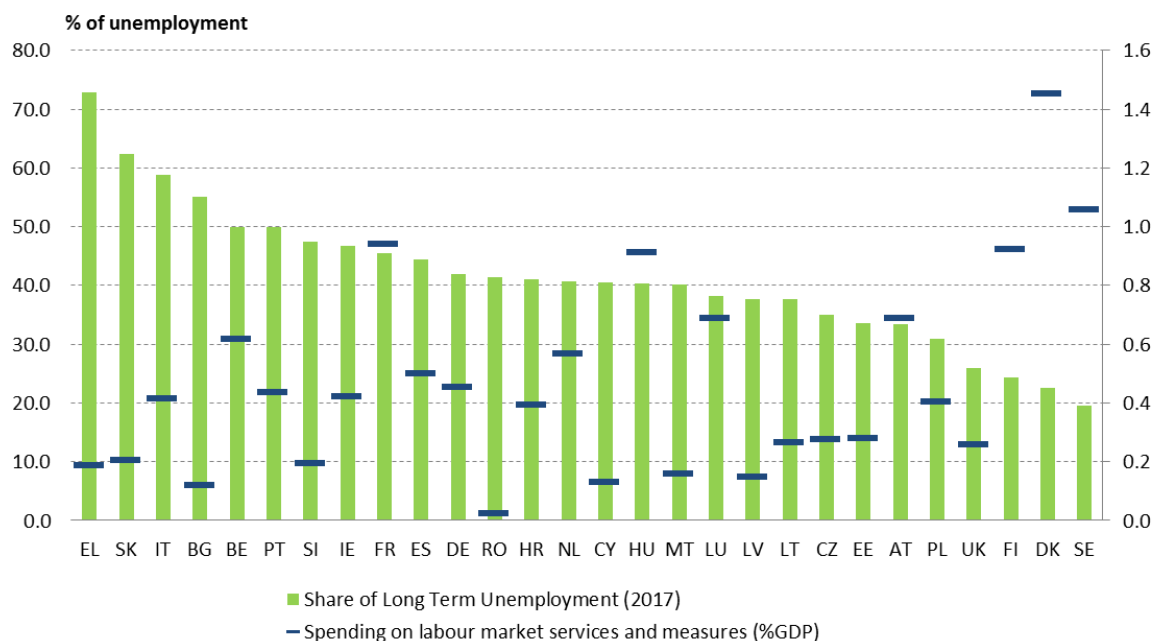


Forrás: LMP-adatbázis és LFS. UK-ra vonatkozóan aktuális adatok nem állnak rendelkezésre; IT esetében nem állnak rendelkezésre 2016-ra vonatkozó adatok.

Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekbe való teljes befektetés szintén nagy eltéréseket tűnik

mutatni a tagállamok körében. Ha a tartósan munkanélküliek aránya durva becslése az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságának, ezen eltérések szintén aggodalomra adnak okot. Bár a munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások bizonyos mértékben az adott tagállam munkanélküliségi és versenyképességi helyzetével függnek össze, a számadatok nagy eltéréseket mutatnak a hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedési rendszerek létrehozása iránti elkötelezettség terén. A munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások a GDP 1,5%-a és – a kevésbé elkötelezett tagállamok némelyikében – kevesebb mint 0,1%-a között mozognak (48. ábra). Ezenfelül az aktív munkaerőpiaci intézkedésekbe legkevesebbet befektető tagállamok jellemzően azok, amelyekben az aktív munkaerőpiaci intézkedések rendszerének egy tetemes részét az ESZA társfinanszírozza, és amelyekben kérdéses a rendszer hosszú távú fenntarthatósága.

48. ábra: A munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások (2016) és a tartósan munkanélküliek aránya (2017)

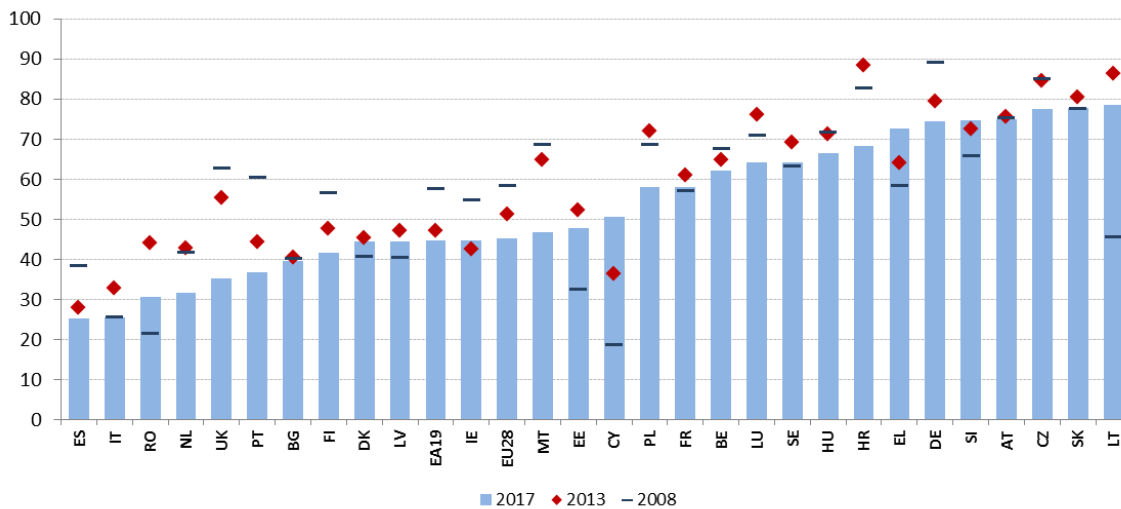


Az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) az álláskeresést támogató és az álláskeresőket aktiválási intézkedések alá vető fő munkaerőpiaci intézmények. Jóllehet a felépítésük minden egyes tagállamban eltérő, mindegyik áfsz célja munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolása a regisztrált munkanélküliek és munkáltatók számára történő szolgáltatásnyújtással. Az áfsz-ek feladata különösen az ügyfelekről való profilkészítés, tanácsokkal való ellátásuk és egyéni támogatás nyújtása képzési és aktiválási intézkedések alá vetésükkel, valamint (számos országban) a munkanélküli és/vagy szociális ellátások folyósítása.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok hatékonyságában azonban eltérések vannak a tagállamok között az álláskeresés támogatása terén többek között a szolgálatok kapacitásától, a kínált szolgáltatások színvonalától és a más szereplőkkel való koordinációtól függően. Az ilyen eltérések sok esetben az áfsz munkanélküliek általi, álláskeresésre való igénybevételét tükrözik (a formális regisztrációs követelményeken túl, amelyek általában szükségesek az álláskeresési és más szociális ellátások igénybevételéhez).

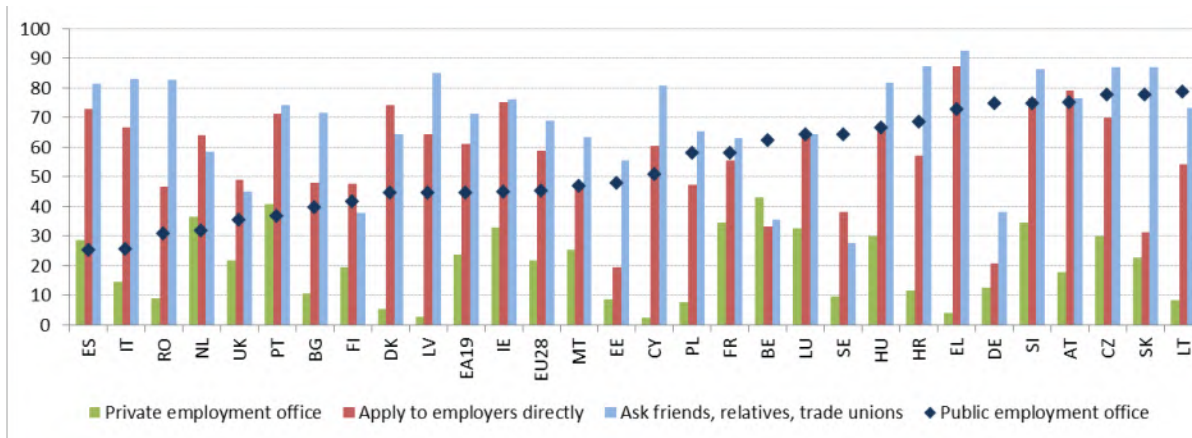
A 49. ábra bemutatja az állami foglalkoztatási szolgálatokat álláskeresőkre igénybe vevő munkanélküliek részarányát. Az értékek nem térnek el jelentősen a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentésben közzétettektől. Az eloszlás alján Spanyolország, Olaszország és Románia rendelkezett 2017-ben a legalacsonyabb (30%-nál kisebb) arányokkal, amelyeket Hollandia, az Egyesült Királyság és Portugália követ (30% és 40% közötti aránnyal). Ezzel szemben egyes tagállamokban, mint például Litvániában, Szlovákiában, a Cseh Köztársaságban, Ausztriában, Szlovéniában, Németországban és Görögországban, azon munkanélküliek részaránya, akik saját közlésük szerint igénybe veszik az állami foglalkoztatási szolgálatokat az álláskeresőzésben, 70% feletti. Az áfsz munkanélküliek általi igénybevétele átlagban folyamatosan csökkent a válság kezdete óta, a 2008-as 58,1%-ról 2017-ben 45,2%-ra (ez 1 százalékponttal kevesebb, mint 2016-ban) esve vissza. Néhány tagállamban azonban ezzel ellentétes tendencia volt megfigyelhető, figyelemre méltó emelkedéssel Lettországon és Cipruson (több mint 30 százalékpontos emelkedés), Észtországban és Görögországban (körülbelül 15 százalékpontos emelkedés), valamint Romániában és Szlovéniában (körülbelül 9 százalékpontos emelkedés). Ezen országok némelyikében azonban az lehet a megnövekedett arányok oka, hogy szigorodtak az ellátásokhoz való hozzáféréshez szükséges regisztrációval kapcsolatos követelmények. Az 50. ábra betekintést nyújt egyes válogatott alternatív álláskeresőzési módszerek munkanélküliek általi igénybevételébe, ideértve a magán munkaközvetítő irodákat, a munkaadók közvetlen megkeresését és az olyan informális módszereket is, mint a barátok, rokonok és szakszervezetek megkérdezése. Jóllehet nehéz általános mintákat felfedezni, úgy tűnik, hogy azokban a tagállamokban, ahol az állami foglalkoztatási szolgálatok igénybevétele alacsony szintű, az informális módszereket veszik igénybe a leggyakrabban.

49. ábra: Az állami foglalkoztatási szolgálatokat álláskeresésre igénybe vevő munkanélküliek részaránya



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

50. ábra: Egyes válogatott álláskeresési módszereket igénybe vevő munkanélküliek részaránya (2017)



Forrás: Eurostat, munkaerő-felmérés.

A megfelelő, észszerű időtartamú, minden munkavállaló számára hozzáférhető és hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedésekkel párosuló álláskeresési ellátások nyújtása kulcsfontosságú az álláskereső munkaezőpiacra való átmenet során történő támogatása szempontjából. A 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentés átfogó összehasonlító elemzést mutatott be az uniós álláskeresési ellátási rendszerek kialakításának jellemzőiről az álláskeresési ellátások és az aktív munkaerőpiaci intézkedések Foglalkoztatási Bizottságon (EMCO) belül elvégzett összehasonlító teljesítményértékelésének eredményei alapján. Ezen elemzés, amely megvizsgált számos teljesítmény- és szakpolitikai ösztönzőre vonatkozó mutatót (2016 vagy 2017 tekintetében az adatok rendelkezésre állásától függően), összességében továbbra is érvényes az e jelentéshez alapul vett referencia-időszak során történt csekély szakpolitikai változásokra tekintettel (a tagállamok által e területen végrehajtott reformokra vonatkozó részleteket lásd a 3.3.2. szakaszban; a tagállami reformok hosszú távú áttekintéséért lásd: Európai Bizottság, 2018)⁷⁶. E szakasz naprakész állapotba hozza az összehasonlító teljesítményértékelést, különösen a szakpolitikai ösztönzőre vonatkozó mutatókat. E szakasz megvizsgálja továbbá a munkanélküli álláskeresőkre vonatkozó álláskeresési követelmények szigorúságának kiegészítő mutatóit, amelyeket 2018-ban jóváhagyott a Foglalkoztatási Bizottság.

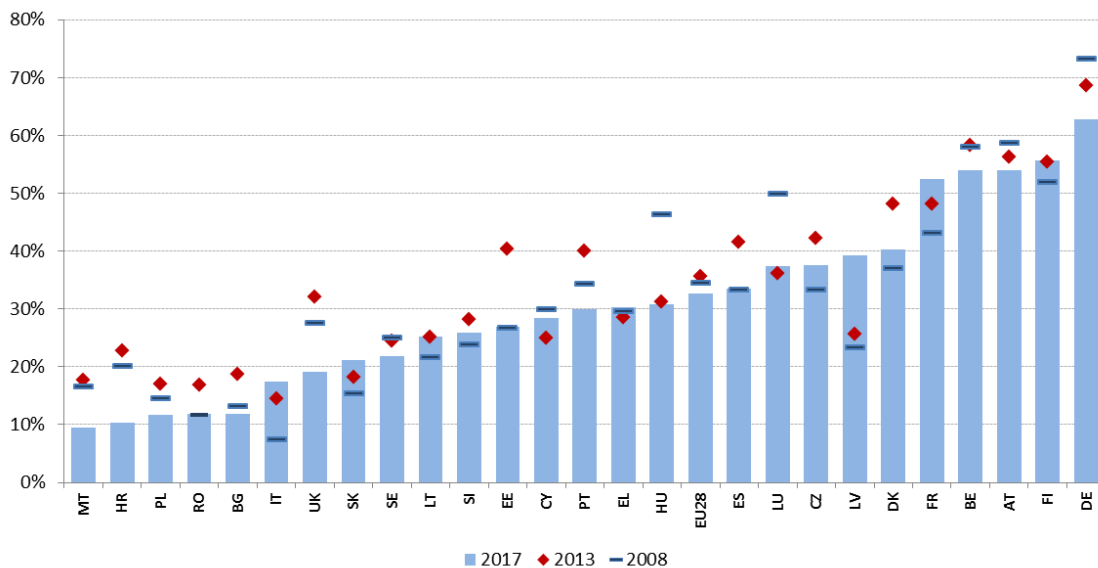
Az álláskeresési ellátásban részesülő, rövid távon munkanélküliek aránya⁷⁷ átlagosan mintegy egyharmad. Ez a részarány kismértékben csökkent a válság következményeként (a 2008-as 34,4%-ról 32,7%-ra 2017-ben), és stabil maradt a legutóbbi években. Mindazonáltal továbbra is jelentős különbségek vannak az országok között (51. ábra). Ezek az eltérések az álláskeresési ellátási rendszerek szakpolitikai kialakításától (főleg a jogosultsági szempontoktól, a maximális időtartamtól, az álláskeresési követelmények szigorúságától és a más szociális védelmi programokkal való átfedésektől), valamint az egyes országok ciklikus helyzetétől függnék. Hosszabb időtávon, 2008 és 2017 között a lefedettség legnagyobb növekedését Lettországonban (csaknem 16 százalékpontos), Olaszországban (10 százalékpont) és Franciaországban (9 százalékpont) mérték.

⁷⁶ Európai Bizottság (2018). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

⁷⁷ Az egy évnél rövidebb ideig munkanélküliek.

A másik oldalról a legnagyobb csökkenés Magyarországon (–15 százalékpont), Luxemburgban (–12 százalékpont), Horvátországban és Németországban (–10 százalékpont) jelentkezett. Azonban továbbra is Németország rendelkezik a legnagyobb arányú (62,8%-os) lefedettséggel, őt pedig Finnország, Ausztria, Belgium és Franciaország követi 50% feletti arányokkal. Ezzel szemben a legalacsonyabb szintű lefedettség Máltán, Horvátországban, Lengyelországban, Romániában és Bulgáriában figyelhető meg jóval 15% alatti arányokkal és a javulás jele nélkül.

51. ábra: Az álláskeresési ellátások általi lefedettség a rövid távon munkanélküliek esetében



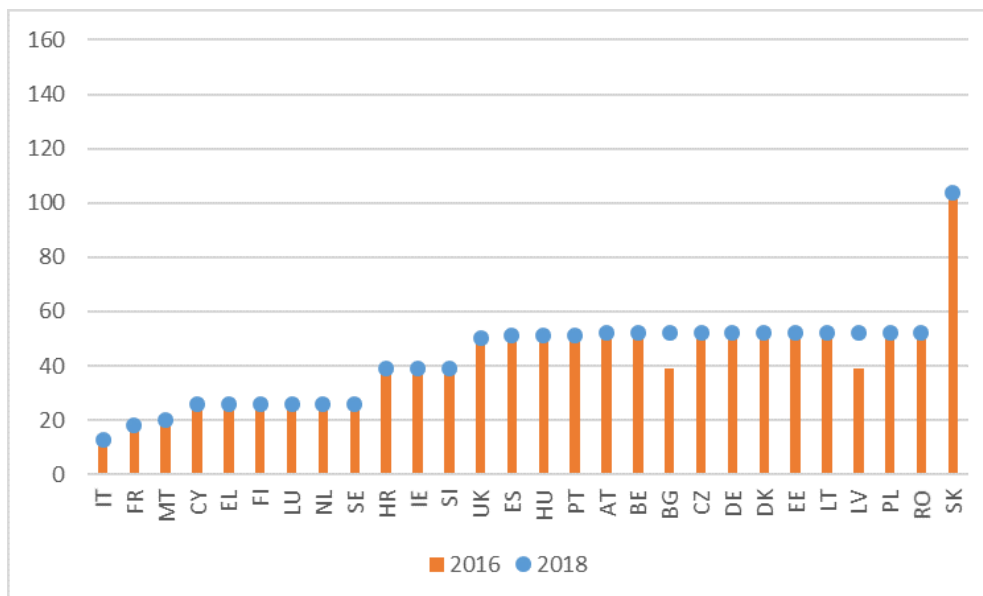
Forrás: számítás az Eurostat-, LFS-adatok alapján. Megjegyzés: nem áll rendelkezésre adat IE és NL esetében.

2016 és 2018 között nem történtek jelentős változások a tagállamokban az álláskeresési ellátások kialakításában. Ahhoz, hogy álláskeresői ellátásra legyenek jogosultak, a

munkanélkülieknek általánosságban véve minimális szolgálati idővel kell rendelkezniük és/vagy meghatározott időn keresztül biztosítási járulékot kellett fizetniük. Mint azt az 52. ábra mutatja, ez a minimális idő a franciaországi és olaszországi kevesebb mint 20 héttől a lengyelországi, romániai és szlovákiai legalább egy évig (52 hét) terjed. 2016 és 2018 között két kivétellel szinte egyáltalán nem rögzítettek változásokat. Bulgáriában az előírt jogosítási idő úgy hosszabbodott, hogy a munkanélküliséget megelőző 15 hónapon belüli 9 hónapnyi biztosítási jogviszony helyett immár legalább 12 hónapnyi biztosítási jogviszonnyal kell rendelkezni a munkanélküliséget megelőző 18 hónapon belül. Hasonló csökkentésre került sor Lettországon is, ahol a munkanélküliséget megelőző 12 hónapon belül legalább 9 hónapig fizetett járulékok követelménye a munkanélküliséget megelőző 16 hónapon belül legalább 12 hónapig fizetett biztosítás követelményére szigorodott. Az ellátások maximális időtartamát (53. ábra) illetően nem történt változás 2017 és 2018 között. Belgium továbbra is a skála felső végén helyezkedik el korlátlan idejű ellátással, minek körében tekintettel kell lenni arra, hogy Belgiumban nem létezik munkanélküli segélyezési rendszer. A skála ellenkező végén helyezkedik el Magyarország és Málta. A maximális időtartam továbbra is rövidebb a járulékfizetési időszakoknál a legtöbb tagállamban; csak négy tagállamban (Franciaországban, Hollandiában, Görögországban, Luxemburgban) ugyanakkor hosszúságú, három esetben (Finnországban, Dániában, Belgiumban) pedig hosszabb. Az álláskeresői ellátások szintjét és megfelelőségét illetően a tagállamok ugyancsak jelentős eltéréseket mutatnak. Egy rövid szolgálati idővel (1 év) és alacsony bérrel rendelkező munkavállaló esetében a nettó helyettesítési ráta a korábbi (nettó) kereset magyarországi kevesebb mint 20%-a és a luxemburgi körülbelül 90% között mozog (54. ábra). A munkanélküliség időtartamának 2. és 12. hónapját elérve láthatóvá válik a nettó helyettesítési rátákkal való összehasonlítás tekintetében az ellátások lejáratainak a hatása (az érintett egyének más rendszerekre, például munkanélküli segélyre vagy szociális segélyre kerülnek át) vagy idővel a korábban bőkezű ellátás csökkenése⁷⁸.

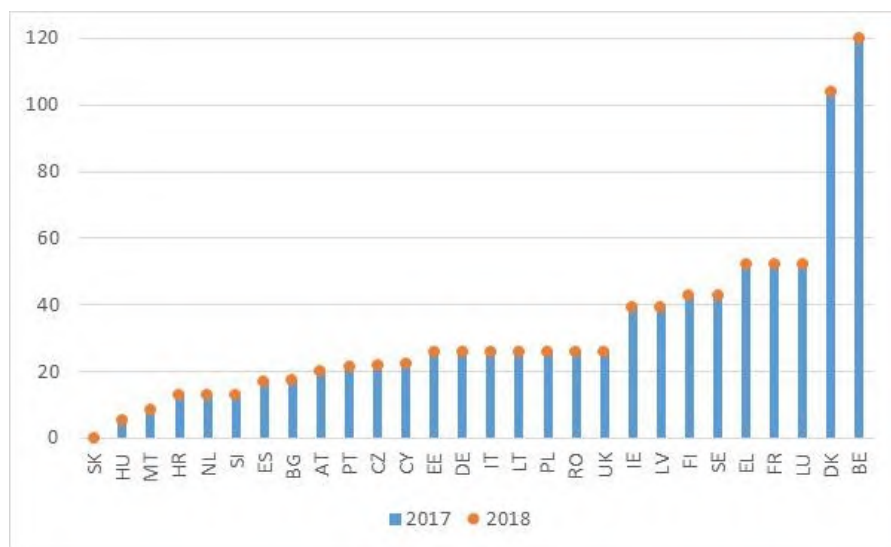
⁷⁸ Az e mutatóhoz felhasznált OECD-modelleket finomították a 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentés tanácsi elfogadása óta, különösen AT, DK, EE, FI, DE, ES, IE, IT, UK esetében.

52. ábra: Az előírt jogosítási idő hosszúsága, 2016. és 2018. (hetekben)



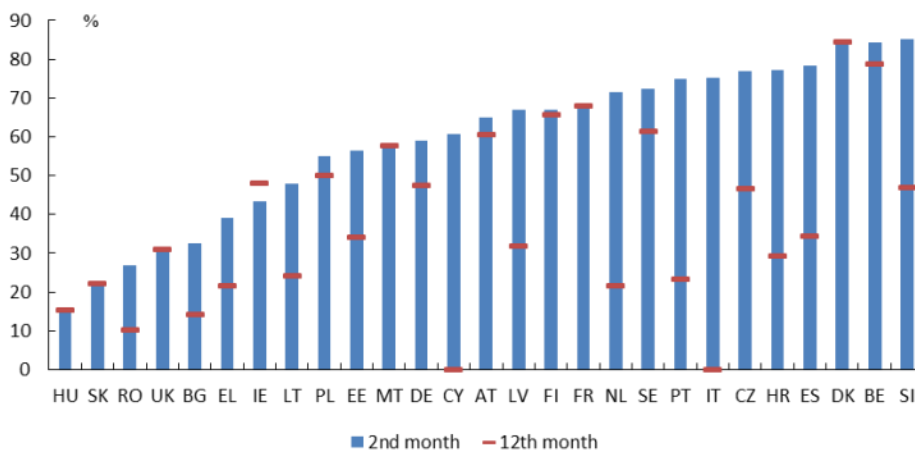
Forrás: MISSOC (a szociális védelemről tájékoztató kölcsönös információs rendszer) adatbázis és nemzeti jogszabályok. Megjegyzés: Máltán (2018-ban) a minimális jogosítási kritérium 50 hétnyi járulékfizetés, amelyből legalább 20-at a megelőző 2 naptári évben kell teljesíteni vagy jóváírni; Írorszában (2016-ban és 2018-ban) legalább 104 hétig szükséges járulékot fizetni az adott személy első munkába állását követően.

53. ábra: Az ellátások maximális időtartama egyéves szolgálati viszonytal, 2017. és 2018.



Forrás: MISSOC (a szociális védelemről tájékoztató kölcsönös információs rendszer) adatbázis és nemzeti jogszabályok (2017. január és 2018. január). Megjegyzés: Belgium esetében az ellátásoknak nincs időbeli korlátja. Cipruson a heteket heti 6 munkanap alapján számítják. Írorszában az ellátást csak azoknak fizetik 39 hétig (234 napig), akik legalább 260 heti PRSI-járulékot fizettek be. Szlovákiában az egyéves szolgálati viszonytal rendelkezők nem lehetnek jogosultak álláskeresői ellátásra (legalább 2 évig kell munkanélküliségi biztosítási járulékot fizetni az utolsó 4 évben). Lengyelország esetében az időtartam az adott régió foglalkoztatási rátája és az országos átlag egymáshoz viszonyított arányától függ.

54. ábra: Az álláskeresési ellátások nettó helyettesítési rátája az átlagbér 67%-án mérve, a munkanélküliség időszakának 2. és 12. hónapjában (2018)



Forrás: Európai Bizottság az OECD adókedvezményi modellje alapján. Megjegyzés: A mutatót az egyedülálló, gyermektelen, rövid szolgálati idővel (1 év) rendelkező és 20 éves személy esetére számítják. További módszertani részletek a 76. lábjegyzetben találhatók.

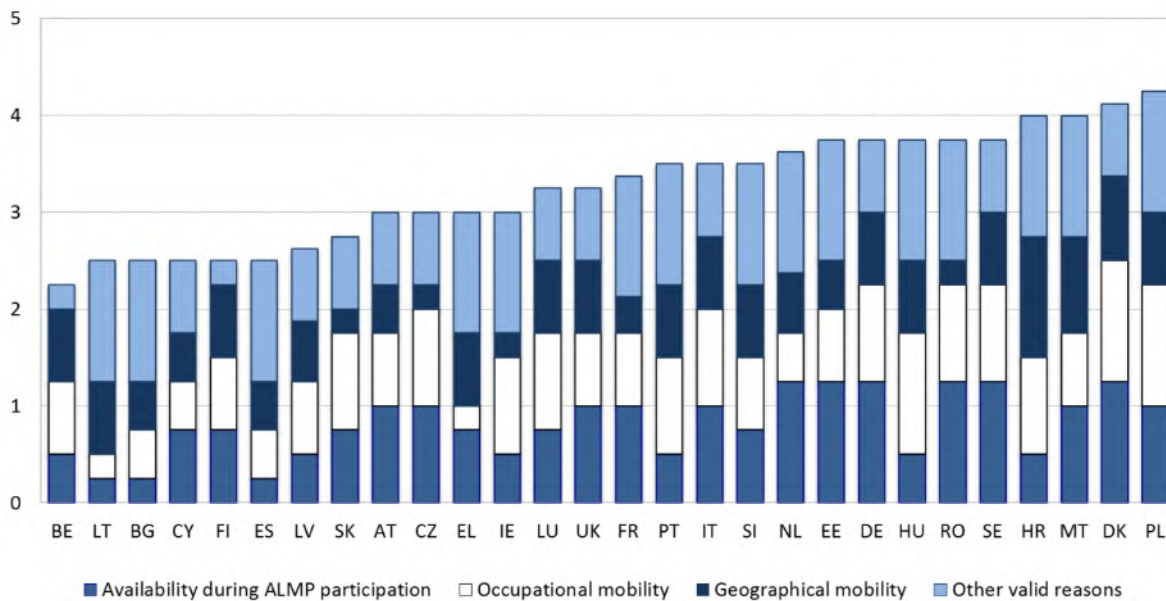
A tagállamok számos stratégiát dolgoztak ki az álláskeresési ellátásban részesülők

aktiválására. Az elfogadott szakpolitikai eszközök a kölcsönös kötelezettségek elvét követik. Az álláskeresési ellátásban részesülők többek között kötelesek álláskeresési tevékenységeket folytatni; a hatóságoknak ugyanakkor támogatniuk kell őket az álláskeresésben és azon akadályok leküzdésében, amelyek meggátolhatják őket a munkaszerzésben, figyelemmel kísérve egyidejűleg a munkára való rendelkezésre állási feltételeknek való megfelelésüket (és szükség esetén szankciókat alkalmazva). A korai beavatkozás és a munkanélküli álláskeresőknél nyújtott személyre szabott szolgáltatások elvét szintén széles körben magukévá tették a tagállamok azzal a céllal, hogy csökkentsék a munkanélküliség időtartamát, elősegítsék a munkaerőpiaci kereslet és kínálat színvonalas összehangolását és elejét vegyék a tartós munkanélküliségnek és az elcsüggedésnek. Valóban, a tagállamok többségében az állami foglalkoztatási szolgálatok kötelesek bizonyos fajta korai támogatást nyújtani az álláskeresőknél (profilkészítés, egyéni cselekvési tervek készítése, személyre szabott tanácsadás).

Nagy eltérések vannak az álláskeresési ellátáshoz kapcsolódó, munkára való rendelkezésre állási feltételek és álláskeresési követelmények szigorúságában. Az OECD-mutatók⁷⁹ alapján készült következő elemzés adatokat szolgáltat a jogi (vagyis *de jure*) feltételekről, azonban azok tényleges alkalmazásáról nem. E mutatók ezért nem értelmezhetők leegyszerűsített módon, mivel nem azonosítható az álláskeresési és rendelkezésre állási követelmények szigorúságának „optimális” szintje. Az 55. ábra bemutatja az álláskeresési ellátásban részesülőkre vonatkozó rendelkezésre állási követelmények és munkamegfelelési kritériumok szigorúságát. Ezek Lengyelországban, Dániában, Máltán és Horvátországban tűnnek a legszigorúbbnak, Belgiumban, Litvániaiban, Bulgáriában, Cipruson, Finnországban és Spanyolországban pedig a legkevésbé szigorúak. Az 56. ábra nagy eltéréseket mutat az álláskeresési és monitorozási követelmények szigorúsága terén. Szigorúbbak a követelmények különösen Máltán, az Egyesült Királyságban és Luxemburgban, míg a legkevésbé szigorú követelmények Cipruson, Görögországban és Lengyelországban figyelhetők meg. Végül az 57. ábra szintén nagy eltéréseket mutat az abban az esetben alkalmazott szankciók szigorúságát illetően, ha az álláskeresési ellátásban részesülők nem teljesítik a rendelkezésre állási és álláskeresési követelményeket. A szankciók Szlovéniában, Romániában, Luxemburgban, Görögországban, Horvátországban és Portugáliában tűnnek a legszigorúbbnak, míg Ausztriában, Magyarországon, Cipruson, Írországon, Dániában és Németországban a legkevésbé szigorúak (egyes esetekben azonban ez az ellátások rövid időtartamával párosul). Úgy tűnik, hogy Máltán, Horvátországban és Észtországban minden téren szigorúbbak a rendelkezések. Mindazonáltal számos tagállamban léteznek egymás mellett szigorú rendelkezések bizonyos elemek és kevésbé szigorú rendelkezések más elemek tekintetében. Dánia rendelkezik például a második legszigorúbb rendelkezéssel a rendelkezésre állási követelményeket és a munka megfelelési kritériumait illetően, de az egyik legkevésbé szigorú rendelkezéssel is az ellátásokkal kapcsolatos szankciók terén. Ezen eltérő megközelítések betekintést nyújtanak abba, hogy a nemzeti rendszerek miként kezelik a munkanélküliségi biztosítási ellátásokban rejlő erkölcsi kockázat kérdését. Például a szigorúbb álláskeresési és rendelkezésre állási követelmények várhatóan nagyobb álláskeresési erőfeszítésekre és az állásajánlatok gyorsabb elfogadására fognak ösztönözni, ily módon ellensúlyozva az álláskeresési ellátási rendszerek által teremtett esetleges pénzügyi gátakat és csökkentve a munkanélküliség időtartamát. A túlságosan szigorú követelmények ugyanakkor kontraproduktív hatást fejthetnek ki, például az ellátások általi lefedettség csökkenését vagy a munkaerőpiaci kereslet és kínálat minőségi összehangolásának romlását illetően, miáltal az összehangolás nem feltétlenül lesz hosszú távú (mivel többen válnak gyakrabban újból munkanélkülivé).

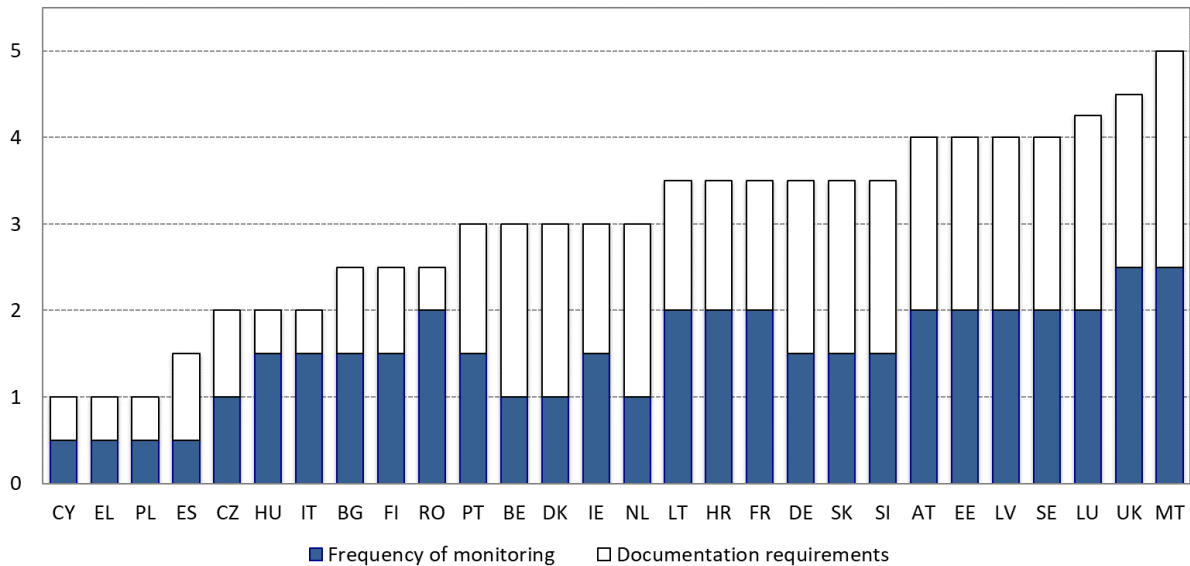
⁷⁹ E szakpolitikai mutatókat az OECD dolgozta ki átfogó szakértői felmérések útján gyűjtött adatok felhasználásával.

55. ábra: Rendelkezésre állási követelmények és a munka megfelelőségi kritériumai, 2017.



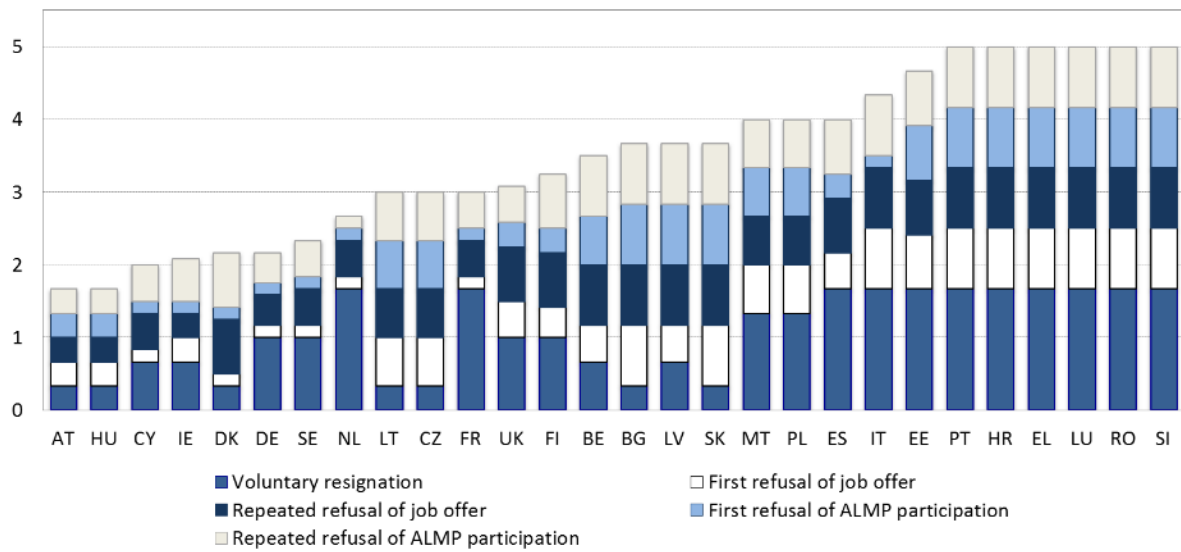
Forrás: OECD. Megjegyzés: 1-től (legenyéhbb) 5-ig (legszigorúbb) terjedő pontozás.

56. ábra: Álláskeresői és monitorozási követelmények, 2017.



Forrás: OECD. Megjegyzés: 1-től (legenyéhbb) 5-ig (legszigorúbb) terjedő pontozás.

57. ábra: Az ellátásokkal kapcsolatos szankciók szigorúsága, 2017.



Forrás: OECD. Megjegyzés: 1-től (legenyhébb) 5-ig (legszigorúbb) terjedő pontozás.

A munkavállalók és a tanulók mobilitásának útjában álló akadályok lebontása javíthatja a foglalkoztathatóságot és a készségfejlesztést, segítséget nyújtva az európai munkaerőpiac teljes potenciáljának kiaknázásához. 2017-ben durván 12,4 millió munkaképes korú (20–64 éves) uniós polgár élt az állampolgársága szerintitől eltérő országban⁸⁰. Ez a szám 5%-kal nőtt 2016-hoz képest, az előző években tapasztalt növekedéséhez hasonló ütemben. A legtöbb esetben Németország és az Egyesült Királyság szolgált lakóhelyül 2017-ben, 3 millió, illetve 2,6 millió főt fogadva; őket Spanyolország (1,4 millió), Olaszország (1,2 millió) és Franciaország (körülbelül 1 millió) követi. Míg Németország és az Egyesült Királyság 2015-től felfelé ívelő trendet mutat, addig Olaszországban és Franciaországban mérsékeltebb (és az átlagosnál kisebb) növekedés tapasztalható. Ezzel szemben Spanyolországban az EU28 költözőit illetően abszolút alacsonyabb szám volt mérhető, 1%-os csökkenéssel 2016-hoz képest. Ez egy 2014-től megfigyelhető (lassan) lefelé ívelő trend folytatódásának tekinthető. A fő származási országok nem változtak 2016-hoz képest, és román, lengyel, portugál, olasz, valamint bolgár állampolgárok jelentik uniós szinten a legnagyobb csoportokat. Együttes számuk közel 6,6 millió, az EU28 összes költözőjének több mint a fele az EU-ban. A népességhez viszonyítva a legtöbben Litvániából, Romániából és Lettországból vándoroltak ki; emelkedő tendencia volt megfigyelhető Litvániában, Romániában, Lettországon, Észtországban és Horvátországban. A fő származási és célországok változatlanok, ha a gazdaságilag aktív állampolgárokra (vagyis a foglalkoztatottakra és az álláskeresőkre) koncentrálunk.

A külföldi tanulás hasznos a készségek fejlesztése és a jobb jövőbeli munkaerőpiaci kilátások szempontjából. A mobilis hallgatók hozzájárulnak országukban a tudásfejlesztéshez, az erősebb kulturális tudatossághoz, a technológiai korszerűsítéshez és a kapacitásépítéshez a külföldi tanulásból hazatérve. Ezenfelül az országok közötti diákcserék bővítik a felsőoktatási intézmények közötti együttműködés lehetőségeit, hozzájárulva az oktatási rendszerek megnyitásának és korszerűsítésének európai céljához.

⁸⁰ Ez a szám az EU28 „hosszú távú”, munkaképes korú, az EU28-ban élő költözőire vonatkozik, és az Eurostat demográfiai statisztikáin alapul. A részleteket lásd: Európai Bizottság (soron következik), az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló 2018. évi éves jelentés, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.

Az európaiaknak azonban csak kis száma mobilitásban részt vevő végzett. 2016-ban az uniós tagállamokból származó felsőfokú végzettségűeknek csak 10,7%-a volt mobilis; 3,1%-uk volt diplomamobilitás keretében végzett, és szerzett felsőfokú végzettséget másik országban, mint amelyben a diplomát kapott, és 7,6%-uk tartózkodott kreditmobilitási céllal másik országban, és töltött el átmenetileg egy tanulmányi időszakot és/vagy szakmai gyakorlatot külföldön. A kifelé irányuló mobilitásban részt vevő végzettek legmagasabb arányaival rendelkező tagállamok Luxemburg (84,4%), Hollandia (23,2%) és Finnország (19,5%). Másik négy uniós tagállam (Németország, Franciaország, Ciprus és Litvánia) rendelkezett 15% feletti hallgatói mobilitási rátával. Az országok közötti mobilitási mintákat számos tényező magyarázza, köztük a földrajzi közelség, a nyelvi követelmények vagy angol nyelvű programok elérhetősége nem angol nyelvű országokban. Az egyetemi oktatás minősége és az egyetem hírneve szintén erős vonzó tényezőt jelent.

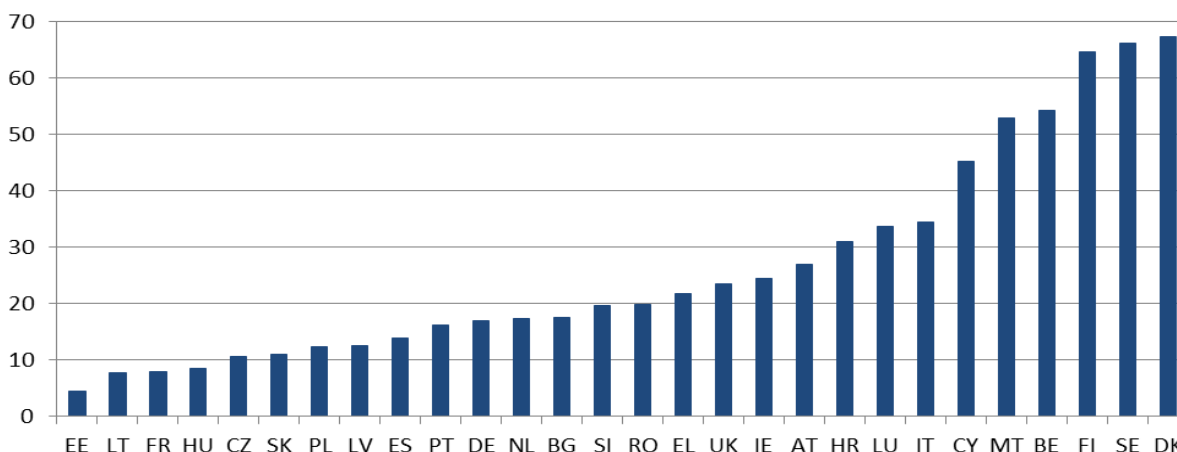
A társadalmi párbeszéd, legyen az akár két-, akár háromoldalú, kiemelt szerepet játszik az európai szociális piacgazdaságban. Lehetővé teszi az ipar két oldalán fennálló érdekek között egyensúlyt teremtő megállapodások és szakpolitikai intézkedések előmozdítását. A hatékony társadalmi párbeszéd olyan megoldásokat talál, amelyek elfogadhatók a részt vevő partnerek számára, és így módon csökkenti a társadalmi konfliktusokat, és erősíti a társadalmi kohéziót. Az ilyen párbeszéd fontos eleme a felek közötti kölcsönös tisztelet és bizalom, amelyet a korábbi jó együttműködés tapasztalatai és a megtárgyalt eredmények hozzáadott értéke teremtenek meg. A tárgyalások lehetővé válásához a szociális partnereknek egymástól és a kormánytól függetlennek kell lenniük (a szociális partnerek autonómiája). Ennélfogva a társadalmi párbeszéd a munkavállalók, munkáltatók és kormányok előnyére szolgál. A 2015 márciusában indult „A szociális párbeszéd új kezdete” kezdeményezés, a Tanács 2016 júniusában elfogadott következtetései és az európai szociális partnerek, a Bizottság és a Tanács nevében a holland elnökség által egy erős szociális párbeszéd új kezdetéről aláírt, szintén 2016 júniusában elfogadott négyoldalú nyilatkozat felszólítja a tagállamokat, hogy szorosan vonják be a szociális partnereket a releváns reformok és szakpolitikák kialakításába és végrehajtásába a nemzeti gyakorlatokkal összhangban. A szociális jogok európai pillére és az új 7. számú foglalkoztatási iránymutatás újra leszögezi, hogy a társadalmi párbeszéd az Európai Unió egyik alapértéke.

Az Európai Unióban különbségek állnak fenn a társadalmi párbeszéd nemzeti rendszerei között. E különbségek főként a szociális partnerszervezetek eltérő intézményi kereteivel és működési kapacitásával függnek össze, hozzájárulva a társadalmi párbeszéd színvonalában fennálló fontos eltérésekhez. Jóllehet nincs mindenki által egységesen alkalmazható modell, a szociális partnerek kellő időben történő és érdemi részvétele a szakpolitikák kialakításában és végrehajtásában, többek között a szociális partnerek kapacitásának növeléséhez nyújtott támogatás révén, közös nevezőnek tekintendő a háromoldalú társadalmi párbeszéd jól működő és hatékony rendszereit illetően. Ez utóbbi a kétoldalú társadalmi párbeszédre is ugyanúgy igaz.

A szociális partnerek kapacitása fontos szerepet játszik a társadalmi párbeszéd alakításában.

A szociális partnerek tagságával kapcsolatos számadatok némi jelzéssel szolgálnak azoknak az ipar bármelyik oldalán fennálló kollektív érdekek képviselőitére való kapacitását illetően (58. ábra). Minél nagyobb a tagságuk és minél reprezentatívabbak, vitán felül annál erősebb a hangjuk és a felhatalmazásuk. E számadatok azonban nem adnak teljes képet. Egyes kis szakszervezeti sűrűségű tagállamokban (többek között Franciaországban) például a szakszervezetek adott esetben meglehetősen széles körű támogatást élveznek azok részéről is, akik nem a tagjaik (lásd a szakszervezetekbe vetett bizalomra vonatkozó Eurobarométer-adatokat), és erős kapacitással rendelkeznek ahhoz, hogy részt vegyenek a szakpolitikák alakításában. A szakszervezeti sűrűség a tagállamok többségében az 1980-as évek óta csökken, a munkaadói sűrűség azonban némileg stabilabb. A tagságra vonatkozó összesített számadatokon túl, a – többé-kevésbé széttöredezett – képviselői struktúra szintén hatással lehet a szociális partnerek kapacitására, különösen ha a széttöredezett képviselt gyengén koordinált.

58. ábra: Szakszervezeti sűrűségi ráta



Forrás: OECD- és ICTWSS-adatbázis (a tagállamonként aktuálisabb adatokat tartalmazó forrás került felhasználásra). Megjegyzés: a szakszervezeti tagsággal rendelkező munkavállalók arányaként számítva. Adatévek: 2017. SE; 2016. AT, CZ, DK, FI, DE, HU, IE, IT, LT, NL, UK; 2015. BE, EE, FR, LV, LU, PT, SK, SI, ES; 2014. PL; 2013. CY, EL; 2012. HR, MT, BG és RO esetében. A munkaadói sűrűsége vonatkozó adatok egyes tagállamok esetében kevésbé gyakran frissültek az előző években; ezért azokról nem készült grafikon.

A kapacitásépítési intézkedéseket számos tagállamban támogatják az európai strukturális és beruházási alapok. Pénzügyi támogatás került szétosztásra többek között Bulgáriában, Cipruson, Csehországban, Görögországban, Franciaországban, Litvániában, Lettországon, Lengyelországban, Magyarországon, Szlovákiában és Portugáliában. Portugáliában az Európai Szociális Alap (ESZA) támogatja a szociális partnerek intézményi kapacitásépítését a munkaerőpiaci intézmények korszerűsítésében, ideértve az aktív munkaerőpiaci intézkedések irányítását és végrehajtását, valamint a szakoktatást és -képzést is, betöltött fontos szerepükre tekintettel. Lettországon az ESZA támogatja a kétoldalú társadalmi párbeszéd erősítését. A projektek célja a társadalmi párbeszéd különböző ágazatokban történő megkönnyítését szolgáló jogi keret kidolgozása. A szociális partnerek kapacitásának növelése érdekében számos tagállamban van azonban még javítanivaló az elérhető uniós finanszírozás felhasználása terén.

A munka változó világa új lehetőségeket kínál a szociális partnerszervezetek számára, de új veszélyeket is rejt. A különböző szerződéses megállapodások alapján foglalkoztatottak már most is rendkívül eltérően vannak képviselve. A határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók jelentősen nagyobb arányban tagjai valamely szakszervezetnek, mint a határozott idejű szerződéssel rendelkezők. Emellett a foglalkoztatás újabb formáinak többsége a képviselő hiányától szenved. Egy holland kutatás alapján e fejlemények hatással lehetnek a kollektív tárgyalások eredményére, alacsonyabb béremelkedéssel a más ágazatokhoz képest sok független dolgozóval (és kisebb tagsággal) jellemezhető ágazatokban⁸¹. A bővülő szolgáltatási ágazatban működő vállalkozások ugyanakkor kisebb valószínűséggel tagjai munkaadói szervezeteknek, mint az ipari vállalkozások. Az előző években a szociális partnerek szervezetei kezdeményezéseket tettek új tagok toborzására vagy egyes alulreprezentált csoportok (fiatalok és platform-munkavállalók) hangjának felerősítésére, célzott stratégiák, toborzási erőfeszítések és a szervezeten belül sajátos struktúrák létrehozása révén⁸².

Az EU-ban jellemzően két különböző elvet felhasználva értékelik a szociális partnerszervezetek reprezentativitását. Egyfelől egyes országok elsősorban a „jogi megfelelést” veszik alapul, ami azt jelenti, hogy bizonyos számú jogi követelmény szabályozza a szociális partnerek reprezentativitását és határozza meg a kollektív tárgyalásokon és a kötelező erejű kollektív szerződésekben való részvétel előfeltételeit (pl. választások és sűrűség vagy tagság a szakszervezeti oldalon, illetve munkavállalói lefedettség vagy a munkaadói tagság sűrűsége a munkaadói oldalon). Másfelől más tagállamok a „közös elismerés” elvét veszik alapul, amely a szociális partnerek általi önszabályozást foglalja magában. Végül több ország is e két elv kombinációját alkalmazza. A gyakorlatban az átláthatóság hiánya nehezíti a különböző szervezetek reprezentativitásának egyértelmű felmérését⁸³.

⁸¹ DNB (2018), „DNBulletin: Flexibilisering arbeidsmarkt gaat gepaard met daling arbeidsinkomensquote”, közzétéve 2018. február 1-jén.

⁸² Lásd: foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2018. és 2017. évi kiadás, 5. fejezet.

⁸³ Eurofound (2016), „The concept of representativeness at national, international and European level” (A reprezentativitás fogalma nemzeti, nemzetközi és európai szinten).

Az európai szemeszter növekvő figyelmet szentel a társadalmi párbeszédnek. 2017-ben első alkalommal került sor egy teljes körű, többoldalú, 14 tagállamot érintő felügyeleti gyakorlat elvégzésére a szociális partnerek reformokban és szakpolitikákban való részvétele tárgyában a Foglalkoztatási Bizottság keretében, amelynek intézményi alapját a foglalkoztatási iránymutatások képezték, és amely országspecifikus következtetésekkel zárult. A nemzeti szociális partnerek képviselői jelen voltak, és ismertették álláspontjukat a fennálló helyzetről. Jóllehet a társadalmi párbeszéd működése országonként eltérő, a vizsgálat feltárt néhány, a megvizsgált tagállamok közül többre is jellemző közös kihívást. Ilyen kihívások többek között a szociális partnerek körében fennálló kapacitásbeli problémák és a reformok különböző szakaszaiban a szociális partnerekkel folytatott kiszámíthatóbb, érdemibb és kellőbb időben történő konzultáció szükségessége. A többoldalú felügyeleti gyakorlatnak az országjelentésekbe további elemzéssel együtt bekerült következtetései nyomán végül nagy hangsúly helyeződött a társadalmi párbeszéd szerepére a Bizottság által 2018 májusában előterjesztett és a Tanács által júliusban elfogadott országspecifikus ajánlásokban. Két tagállamot (Magyarországot és Romániát) az ajánlások kifejezetten felszólítanak a társadalmi párbeszéd javítására, míg számos más tagállam esetében a preambulumbekezdések emlékeztetnek a szociális partnerek szerepére, ideértve néhány esetben a fennálló kihívásokat is. Egyes esetekben tovább fejleszthető a szociális partnerek kapacitása, és megfelelő keretrendszerrel való ellátásuknak is helye van a szakpolitikák kialakításáról és különösen a reformokról – többek között az európai szemeszter egyes fő szakaszaiban – folytatandó kiszámítható és kellő időben történő konzultációt illetően.

A társadalmi szervezetekkel folytatott konzultáció szintén fontos szerepet játszik annak biztosításában, hogy a reformok hatékonyan legyenek megtervezve és végrehajtva. Mint azt a 2018 júliusában elfogadott felülvizsgált foglalkoztatási iránymutatások kiemelik, adott esetben – a meglévő nemzeti gyakorlatokra építve – a tagállamoknak figyelembe kell venniük a társadalmi szervezetek foglalkoztatási és szociális kérdésekkel kapcsolatos tapasztalatait. Ahhoz, hogy részvételük eredményes legyen a szakpolitikai kihívások és megoldásaik azonosításában, fontos, hogy a párbeszéd ösztönözve legyen a nyitottság, a pluralizmus és az átláthatóság elvére. Előzetes bizonyítékok⁸⁴ arra utalnak, hogy a civil társadalom érdekelt felei bevonásának mértéke jelentősen eltér a tagállamok között mind az európai szemesztert, mind általánosabban a tervezett reformokkal kapcsolatos konzultációt illetően. Az érdekelt felekkel folytatott konzultáció kihívást jelenthet olyan országokban, amelyekben a civil társadalom kevésbé szervezett: különösen a szakpolitikai vitákban történő aktív részvételre való elégtelen kapacitás jelenthet problémát egyes tagállamokban.

3.3.2. Szakpolitikai válasz

A foglalkoztatás védelmére vonatkozó jogszabályok terén reformok zajlanak egyes tagállamokban azzal a céllal, hogy nagyobb egyensúly teremtsék a rugalmasság és a biztonság között, és elkerülhetővé váljon a szegmentáció. Franciaország a munkajog szélesebb körű reformjának részeként 2018 januárjában bevezetett egy kötelező, a szolgálati időn és az életkoron alapuló referenciát a munkavállalók kártalanítására a gazdasági okokon alapuló törvénytelen elbocsátások esetére azzal a céllal, hogy növelje a hasonló esetekhez kapcsolódó összegek koherenciáját, és előmozdítsa a perek békéltető szakaszban történő rendezését. A kártalanításhoz gazdaságilag indokolt elbocsátások esetében a végkielégítést 25%-kal megemelik. Emellett a vállalatok többségi megállapodással alkalmazhatják a „Rupture Conventionnelle Collective”-et (RCC), vagyis egy közös megegyezésen alapuló felmondási eljárást a munkavállalónak fizetendő kártalanításért cserébe (amely nem lehet kisebb mértékű az egyéni végkielégítésnél) a szakszervezetekkel folytatott tárgyalást követően.

⁸⁴ Például a Brüsszelben 2018. október 2-án tartott „The Social Pillar and European Semester as tools for delivering social Europe – a reflection with civil society” (A szociális pillér és az európai szemeszter mint a szociális Európa megteremtésének eszköze – a civil társadalommal közös elmélkedés) szeminárium során gyűjtött bizonyítékok.

E mechanizmus alkalmazását jóvá kell hagyniuk a hatóságoknak, különösen a visszaélések elkerülése érdekében. Az elbocsátás bíróság előtti megtámadására rendelkezésre álló idő (a zaklatással és hátrányos megkülönböztetéssel kapcsolatos esetek kivételével) 2-ről 1 évre csökkent. Ezenfelül 2017 decemberében felülvizsgálták a kollektív tárgyalásokra vonatkozó szabályokat a csoportos létszámcsoökkentést indokoló pénzügyi nehézségekkel kapcsolatos vizsgálat hatályának korlátozása érdekében; a gazdasági nehézségek valamely vállalat esetében történő megállapítására irányuló vizsgálat immár a nemzeti területre korlátozódik ahelyett, hogy az egész világra kiterjedő hatályú lenne, ami nagyobb szabadságot biztosított a vállalatoknak a csoportos létszámcsoökkentés igazolására. 2018-ban Belgiumban minden egyes új munkaszerződés kezdeti időszakában lerövidítették a felmondási időt (2-ről 1 hétre az első 3 hónapban, és 4-ről 3 hétre a negyedik hónapban). Horvátországban a munkaügyi törvény módosítása újra bevezette 2017-ben a munkáltató 2014-ben megszüntetett lehetőségét arra, hogy pert indítson a bíróság előtt a védelem alatt álló munkavállalók (pl. azon munkavállalók, akik az üzem tanács tagjai, fogyatékossággal élő munkavállalók, idősebb munkavállalók stb.) elbocsátásához való hozzájárulás üzemi tanács általi megtagadásával szemben. Olaszországban nemrég nőtt a munkavállalóknak a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén járó kártérítés összege.

Számos tagállam tervez további intézkedéseket e területen, amelyek elfogadására a közeljövőben kerülhet sor. Hollandiában átfogó intézkedéscsomagot (tervezetet) bocsátottak nyilvános konzultációra 2018 áprilisában azzal a szándékkal, hogy nagyobb egyensúly teremtsjön a foglalkoztatásvédelmi jogban. A csomag magában foglalja egy további felmondási ok (az úgynevezett „halmazati ok”) bevezetését a határozatlan idejű szerződéssel rendelkező munkavállalók esetében; a próbaidő lehetséges meghosszabbítását (2-ről 5 hónapra) a határozatlan idejű szerződések esetében; az egymást követő határozott idejű szerződések időtartamának 3 évre történő meghosszabbítását (a korábbi csupán 2 év helyett); valamint az álláskeresési ellátások differenciálásának lehetőségét a szerződés típusára tekintettel. Finnországban a kormány benyújtott a parlamentnek egy a munkaszerződésekről szóló törvény módosítására vonatkozó, arra irányuló javaslatot, hogy az egyéni elbocsátások esetében alkalmazott küszöbérték csökkentésével biztosítsák a kisvállalkozások helyzetének fokozottabb figyelembevételét.

Ami a határozott idejű szerződéseket illeti, egyes tagállamok szigorúbb feltételeket terveznek meghatározni azok használatához (a visszaélések megakadályozása érdekében), vagy nagyobb szabadságot kívánnak biztosítani a kollektív tárgyalásoknak e szerződések kereteinek meghatározásában. A Cseh Köztársaságban a munkaerő-kölcsönzők általi visszaélés megakadályozására irányuló számos intézkedés vált alkalmazandóvá 2017 júliusában; ezen intézkedések közé tartoznak az engedélyét kötelezettségszegés miatt elvesztett munkaerő-kölcsönző felelős képviselőjével szemben kiszabható szigorúbb szankciók. Szlovéniában a munkaügyi felügyeletről szóló törvény módosításának célja a munkavégzés atipikus formái jogellenes használatának megakadályozása, ideértve a polgári jogi szerződések alapján történő munkavégzést is, valamint azon munkáltatók szankcionálása, akik nem fizetik ki időben a béreket. Többek között ha egy felügyelő megállapítja, hogy a munkát jogellenesen végzik polgári jogi szerződés alapján, a munkáltató köteles a dolgozónak három napon belül megfelelő munkaszerződést felajánlani. Franciaország lehetővé tette, hogy az ágazati szintű tárgyalások elsőbbséget élvezzenek a nemzeti munkajoggal szemben a határozott idejű szerződések alkalmazási keretének meghatározása tekintetében (lásd a 3.1. fejezetet). A vállalati szintű megállapodások kedvezőtlenebb is lehetnek az ágazati szintűeknél, megszüntetve az utóbbiak esetében az eltérést kizáró klauzulák alkalmazásának lehetőségét. 2018 júniusában Portugáliában a munkaerőpiaci szegmentáció kezelésére irányuló átfogó intézkedéscsomagról született megállapodás a szociális partnerekkel (a csomagról várhatóan 2018 végére születik jogszabály). A változtatások közé tartoznak a következők: a határozott idejű szerződések maximális időtartamának háromról két évre csökkentése (a meghosszabbításokat is beleértve) azzal, hogy a meghosszabbítások teljes időtartama nem haladhatja meg az eredeti időszak hosszát; a tartós szerződések („contratos de trabalho a termo incerto”) maximális időtartamának hatról négy évre csökkentése; a határozott idejű szerződések alkalmazási indokainak korlátozása a fiatalabb munkavállalók és a tartósan munkanélküliek esetében. A próbaidő ezzel egyidejűleg 180 napra nő az első alkalommal megkötött szerződések és az újonnan felvett tartósan munkanélküliek esetében. A háromoldalú megállapodás a túlzott munkaerő-vándorlás megadóztatásának szükségességére is figyelmeztet, minek körében a „túlzott” fogalmát (ágazatonként) végrehajtási rendeletben kell meghatározni a szociális partnerek bevonásával. Végül Görögország növelni tervezi a vállalkozási szerződés alapján munkát végző dolgozók védelmét. Egy integrált szabályrendszer első alkalommal történő bevezetésére kerül majd sor, amely megteremt a megrendelő, a vállalkozó és az alvállalkozó kölcsönös és közös felelősségét a munkát vállalkozási szerződés alapján végző dolgozókért. Ez kiszélesíti a dolgozók jogainak védelmét a béreket, a biztosítási járulékokat, a végkielégítést és a munkahelyi baleset esetén járó kártérítést illetően. Olaszországban a határozott idejű szerződések maximális időtartamát 36-ról 24 hónapra csökkentették.

A meghosszabbítások maximális számát 5-ről 4-re csökkentették, és a 12. hónap után már csak akkor van lehetőség meghosszabbításra, ha ezt formálisan új indokokkal támasztják alá. A törvény a munkáltatók által a határozott idejű szerződések meghosszabbításáért fizetett kiegészítő társadalombiztosítási járulék összegét is megemelte 0,5 százalékponttal. Végül a határozott idejű szerződéssel foglalkoztatható munkavállalók összes munkavállalóhoz viszonyított részarányát 20%-ról 30%-ra növelték, de ez a részarány most már a kölcsönzött munkavállalókat is magában foglalja.

Néhány újítás bevezetése zajlik a munkavégzés új formáit illetően, ideértve a platform-munkavállalókat és az önálló dolgozókat is. Franciaországban bevezették, hogy a digitális platformok egy szociális chartát fogadhatnak el önként a független dolgozók érdekében. E charta a digitális platformokon regisztrált független dolgozókra alkalmazandó elvekből áll, ideértve a platformok munkahelyi baleseti biztosításban való részvételét és a független dolgozók képzésének platformok általi kötelező finanszírozását is. Belgiumban a „rugalmas állások” alkalmazását (amelyek már léteztek a HORECA ágazatban), kiterjesztették más ágazatokra, többek között a kiskereskedelemre is; a nyugdíjasok és bármely munkavállaló, aki legalább a teljes munkaidő négyötödére szóló szerződéssel rendelkezik, jelentkezhet rugalmas állásra. A rugalmas állásból származó jövedelem a munkavállalói oldalon mentes az adó és a társadalombiztosítási járulékok alól, a munkáltató pedig csökkentett összegű társadalombiztosítási járulékot fizet.

Spanyolországban 2017-ben az autonóm munkavállalókról szóló törvény reformja az önfoglalkoztatók munkakörülményeinek minőségét kívánja javítani, ideértve a szociális védelmet és a munkahelyi biztonságot is. Az új intézkedések 6-ról 12 hónapra terjesztik ki az 50 EUR átalányösszegű társadalombiztosítási járulékot, és magasabb fokú rugalmasságot vezetnek be az összegek megválasztását illetően. A reform a nyugdíjfizetéseket is összhangba hozza a szabadúszó munkával, elősegíti a munka és a magánélet közötti egyensúlyt és a képzéshez való jobb hozzáférést. Ezen túlmenően a spanyol kormány 2019-től kötelező fedezetet vezetett be munkanélküliség, munkahelyi és munkahelyen kívüli balesetek, illetve foglalkozási betegségek esetére az önfoglalkoztatók számára. Írországban a 2017-es foglalkoztatási törvény a hatályos foglalkoztatási jogszabályok számos területével foglalkozik az alacsonyan fizetett, kiszolgáltatottabb munkavállalókat illetően.

A törvény célja annak biztosítása, hogy a munkavállalók kezdettől fogva tájékozottabbak legyenek foglalkoztatási formájuk jellegét (és alapvető feltételeit) illetően – egy új bűncselekményi tényállást hoznak létre arra az esetre, ha a munkáltató nem közli meghatározott időn belül az alapvető feltételeket. Emellett a legtöbb esetben megtiltották a nulla órás szerződéseket; egy „összesített órákra” vonatkozó rendelkezés bevezetésére került sor, amely alapján azok az alacsony óraszámú szerződéssel foglalkoztatott munkavállalók, akik rendszeresen több órát dolgoznak a szerződésükben előírtnál, jogosultak a valóságot jobban tükröző óraszámú beosztásba kerülni; megnövelt minimáldíjazás került bevezetésre azon munkavállalók részére, akiket behívtak dolgozni egy időszakra, de ténylegesen nem végeztek munkát. Portugáliában a „Contrato Geração” tervezett bevezetése két elemet foglal magában: pénzügyi támogatás bevezetését az olyan vállalatok számára, amelyek egyidejűleg szerződtetnek egy fiatal munkanélkülit (vagy első állásába kerülő fiataalt) és egy idősebb tartós munkanélkülit; valamint az ifjúsági foglalkoztatás támogatását egy idősebb munkavállaló részleges nyugdíjazásával párhuzamosan.

Egyes tagállamok intézkedéseket tettek a munkaidő-szervezés területén, nem mindig a nagyobb fokú feladatokhoz igazíthatóságra tekintettel. 2017-ben Belgiumban számos kötelezettséget korszerűsítettek és egyszerűsítettek a részmunkaidős munkával kapcsolatban, csökkentették különösen a rögzített vagy változó munkaidő-beosztás meghatározásával, az értesítéssel és az eltérések felügyeletével kapcsolatos formaságokat. Emellett 2018 februárjától alkalmazandóvá vált az „életpálya-megtakarításra” vonatkozó jogi keret. Ágazati vagy vállalati szintű megállapodás esetén a munkavállalók megtakaríthatnak bizonyos mennyiségű szabadságot, hogy azt később egyben használják fel. Végül az elektronikus kereskedelemmel összefüggésben egyszerűsödött az éjszakai munka és a vasárnapi munka bevezetésére szolgáló eljárás. Franciaországban kiterjesztették az *accords de compétitivité* („versenyképességi megállapodások”) hatályát (lásd a 3.1. fejezetet). A szociális partnerekkel a munkajog reformjáról kötött háromoldalú megállapodás részeként Portugália az egyéni munkaidőkeret és az egyéni megállapodásokon alapuló kollektív munkaidőkeretek megszüntetését tervezi. A már hatályos megállapodások legkésőbb az új szabályok végrehajtásától számított egy éven belül fognak megszűnni. Az új megállapodások kollektív tárgyalások vagy a munkavállalókkal folytatott konzultációt követően létrejövő csoportmegállapodások keretében fognak megszületni. Az intézkedés meghatározza a maximális napi óraszámokat, a munkavállalói jóváhagyási arányokat és előírja a legkedvezőbb elbánás elvének alkalmazását.

Számos tagállam fogadott el a be nem jelentett munkavégzés igénybevételének megakadályozására, a munkahelyi biztonság javítására és/vagy a munkaügyi felügyelet megerősítésére irányuló intézkedéseket. Bulgáriában 2017 vége óta a közbeszerzésről szóló törvény módosítása szabályozza a résztvevő kizárását a közbeszerzési eljárásból, ha az előző három évben büntetést szabtak ki be nem jelentett munkavégzés igénybevétele miatt. E követelmény az alvállalkozókra is alkalmazandó, amelyek többnyire kis- és mikrovállalkozások (gyakran az építőiparban). Tájékoztatási kampányokra is sor kerül, hogy növeljék a veszélyeztetett csoportok tudatosságát a „zsebbe fizetés” hátrányaival kapcsolatban, különös tekintettel az alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokra. Görögország 2018-ban megvalósította a különböző minisztériumok és munkaerőpiaci intézmények, valamint a rendőrség adatbázisai közötti automatikus információcserét. Emellett felülvizsgálták azon bírságok rendszerét, amelyeket azokra a munkáltatókra szabnak ki, akik nem jelentettek be egy függő dolgozót, és jelentősen csökkentették a bírság összegét arra az esetre, ha a munkáltató az ellenőrzéstől számított 10 napon belül teljes munkaidős szerződéssel alkalmazza a be nem jelentett munkást (az intézkedés célja a be nem jelentett munka formális munkává való átalakításának ösztönzése). Spanyolországban az autonóm közösségekkel egyetértésben és a szociális partnerekkel folytatott konzultációt követően elfogadott, a tisztességes munkára vonatkozó 2018–2020-as stratégiai terv célja a munkaügyi felügyelet kapacitásának megerősítése és intézkedéseinek konkrét és mérhető módon történő megszervezése. A stratégiai terv a munkavégzés új formáiból eredő kihívásoknak, a munkafeltételeknek és a munkahelyi megkülönböztetésmentességnek is figyelmet szentel. Észtországban a munkahelyi egészségvédelemről és biztonságról szóló törvény 2018 májusában elfogadott módosítása javítja a munkahelyi egészségügyi kockázatokkal szembeni védelmet, és biztosítja, hogy a biztonsági előírások és az elsősegélyképzés összhangban legyenek a vállalat sajátosságaival. Mint az fent említést nyert, Szlovénia lépéseket tesz a munkavégzés atipikus formái jogellenes használatának megakadályozására. Emellett a munkaügyi felügyelet további hatásköröket kapott a bérek kifizetésének elmaradásával kapcsolatos esetek kivizsgálására (ez az egyik leggyakoribb jogsértés 2009 óta). Cipruson a munkaügyi felügyeleti rendszer felülvizsgálatát fogják kezdeményezni a felügyelet által a be nem jelentett munkavégzés elleni küzdelem terén felmutatott eredményesség és hatékonyság javítása céljából. Ez vélhetően magában fogja foglalni a bírságok összegének megemelését és a foglalkoztatás megkezdését illetően az elektronikus bejelentés bevezetését. Ezenkívül a központi munkaügyi felügyeletet létrehozó új törvényt terjesztettek be a következő hónapokban történő jóváhagyásra.

Portugáliában jelenleg munkaügyi felügyelőket toboroznak, és új pályázatokat írnak ki. Ezenfelül a be nem jelentett vagy alulbejelentett foglalkoztatástól való visszatartás céljából Portugália azt tervezi, hogy a nagyon rövid idejű szerződések maximális időtartamát 15-ről 35 napra növeli (éves szinten maximum 70 napos időtartammal ugyanazon munkáltató esetében). Meg fogják erősíteni a munkaerő-kölcsönzés igénybevételének átláthatóságát, kötelező téve a munkavállaló tájékoztatását arról, hogy mi volt az oka a kölcsönvevő vállalkozás és a munkaerő-kölcsönző közötti szerződés megszüntetésének.

A folytonos kihívások ellenére viszonylag kevés szakpolitikai intézkedést tettek a tagállamok aktív munkaerőpiaci intézkedéseik rendszerének megerősítésére. Görögország új rendszert vezet be az aktív munkaerőpiaci intézkedések végrehajtására azzal a céllal, hogy a profilkészítési és a munkaerőpiaci keresletet és kínálatot összehangoló tevékenységek javítása révén növelje az aktiválási intézkedések hatékonyságát. Az aktív munkaerőpiaci intézkedések célcsoportjának jobb megválasztása továbbra is döntő fontosságú ahhoz, hogy e reformok jobb eredményeket érjenek el, és eddig egy kísérleti projekt indult több mint 3 000 (45 év feletti, legalább hat hónapja állástalan) munkanélküli bevonásával egy helyi munkaügyi hivatalban. Ciprus elindította egy az aktív munkaerőpiaci intézkedésekhez újonnan kifejlesztett monitorozási és értékelési rendszer kísérleti szakaszát; a rendszer lehetővé fogja tenni a munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságának javítását. Ez meg fogja teremteni a szakpolitikai döntéshozók számára a lehetőséget a folyamatban lévő munkaerőpiaci programok jobb megtervezésére és felülvizsgálatára. Spanyolországban széles körű stratégiai keret kidolgozására került sor a nemzeti foglalkoztatási rendszer koordinációjához. Ez az intézkedés meghatározza a spanyol nemzeti foglalkoztatási rendszerben 2017 és 2020 között végrehajtott összes intézkedés szervezeti keretét, és alapul szolgál a regionális állami foglalkoztatási szolgálatok aktív munkaerőpiaci intézkedéseinek, képzési intézkedéseinek és számos más stratégiájának megtervezéséhez és irányításához, valamint megszabja az alapelvek, célkitűzések, eszközök és pénzügyi források meghatározásának keretét.

A tagállamok továbbra is prioritásként kezelik a személyre szabottabb szolgáltatásnyújtást. Észtország egyes foglalkoztatottakra is kiterjeszti az aktív munkaerőpiaci intézkedéseket, hogy a jogosultsági kritériumok enyhítésével megakadályozza a munkanélküliséget. A célcsoportba a szolgáltatási szerződés vagy megbízás alapján dolgozók és az országos átlagbért keresők tartoznak. Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekre fordított áfsz-kiadások, valamint az emberi erőforrások stabil szintje hivatott kezelni a folytonos kihívásokat. Magyarország további lépéseket tett a közmunkaprogram kihívásainak kezelésére olyan programok végrehajtásával, amelyek elősegítik e programokból az elsődleges munkaerőpiacra való átmenetet.

Egy munkahely-teremtési program elsődleges támogatási kategóriának minősíti egy személy közmunkában való foglalkoztatását, két másik program pedig alkalmazási ösztönzőket vagy bónuszokat kínál, illetve mentorálását biztosít a közmunkaprogramokból érkezők számára elsődleges munkaerőpiaci integrációjuk megkönnyítése érdekében. Spanyolországban a nemrégiben elfogadott 2019–2021-es ifjúsági foglalkoztatási terv megnöveli az állami foglalkoztatási szolgálatok keretében működő azon tanácsadók számát (+3000), akik a fiatal álláskeresőknél további iránymutatással szolgálnak majd.

Az aktív munkaerőpiaci intézkedések képzési elemeinek javítására irányuló intézkedések szintén továbbra is napirenden vannak. Horvátországban egy kilenc aktív munkaerőpiaci intézkedésből álló új csomag elfogadására került sor. Az új csomagban nagyobb hangsúly helyeződik a képzésre és a munkahelyi képzésre, különösen a fiatalok, az idősebb munkavállalók és a tartósan munkanélküliek tekintetében. Az önfoglalkoztatási támogatások szintén ösztönözve lesznek. Emellett támogatást fognak kapni a munkáltatók az 50-en felüli korosztályba tartozó munkavállalók foglalkoztatásának támogatására. Franciaország folytatja a szakképzésbe és a tanulószerveződéses gyakorlati képzésbe való befektetést a *Plan d'Investissement dans les compétences* („Befektetés a kompetenciákba terv”, lásd a 3.2. fejezetet) révén. A cél, hogy képesítő képzést nyújtsanak 1 millió, alacsony szintű képzettséggel rendelkező munkanélkülinek és 800 000 NEET-fiatalnak részben a tanulószerveződéses gyakorlati képzésre való felkészítés révén.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) folytatják eltervezett reformjaikat, amelyek célja az intézményi kapacitás növelése a munkanélküliség csökkenésének időszakában. E célból az áfsz-ek egyre nagyobb mértékben hasznosítják az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata keretében végrehajtott, teljesítmény-összehasonlításon alapuló tanulási projektben való részvételükből származó előnyöket. 2015 óta a teljesítmény-összehasonlításon alapuló tanulás támogatja az áfsz-eket az erősségek, valamint a fejlesztendő területek felismerésében az áfsz-ek ügyfeleinek történő szolgáltatásnyújtás javítása céljából. Mivel a regisztrált álláskeresők száma folyamatosan csökkent az elmúlt években, az állami foglalkoztatási szolgálatoknak stratégiaileg át kell csoportosítaniuk forrásaikat az ügyfelek igényeinek megfelelően. Bizonyos célcsoportok, mint például a tartósan munkanélküliek és az egyre növekvő számú idősebb munkavállalók, továbbra is intenzív támogatást igényelnek, mivel az áfsz-ek többsége öregedő ügyféltáborral szembesül. Litvánia módosítja az áfsz-ek munkáját, optimalizálva a forrásokat azzal a céllal, hogy javítsa az ügyfelekkel folytatott munkát, és több mint 400 ügyről ügyintézőnként kevesebb mint 300-ra csökkentse az ügyszámot. Ciprus az áfsz-ek 2014 és 2020 közötti javítására és korszerűsítésére irányuló programot követi állami foglalkoztatási szolgálatainak megerősítésére irányuló reformintézkedések végrehajtásával.

Nemrég további 30 tanácsadót vettek fel annak érdekében, hogy az áfsz-ek képesek legyenek jelenlegi megbízatásukat eredményesebben és hatékonyabban ellátni az ifjúsági garancia, valamint a tartósan munkanélküliek munkaerőpiaci integrációjával kapcsolatos tanácsai ajánlás végrehajtását illetően. A további intézkedések foglalkoztatási tanácsadók képzését, áfsz-tisztviselők képzését, az áfsz jelöltelhelyezési rendszerének fejlesztését és egy informatikai platform létrehozását, az álláskeresőknek és a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások javítását foglalják magukban.

Spanyolország 2018-ban lépéseket tett az állami foglalkoztatási és munkafeltételek javítására. A minisztérium és a szociális partnerek aláírtak egy dokumentumot, kötelezettséget vállalva a közszolgák érdekében vásárlóerejük helyreállítására és munkafeltételeik javítására teendő intézkedések előmozdítására. Ez az intézkedés megelőz egy 2017. áprilisi megállapodást, amely a határozott idejű szerződések teljes arányának a közszférában 2020-ban 8%-ra történő csökkentésére irányul állandó álláshelyek (mintegy 250 000) betöltésére kiírandó pályázatok révén.

Görögországban 2017–2018-ban folytatódott az áfsz-ek átszervezésének az állami foglalkoztatási szolgálatok működésének javítására irányuló folyamata. Egy új profilkészítési módszertan kísérleti jellegű alkalmazására került sor 2017 őszén, amelyet aztán 2018-ban kezdtek bevezetni. Egy új készségértékelési eszköz áll jelenleg kidolgozás alatt. A további foglalkoztatási tanácsadók 2018 első félévében indult toborzásának eredményeként 2018 végére közel meg kell kettőződnie a tanácsadók létszámának. Végül Ausztria lépéseket tett az állami foglalkoztatási szolgálatok hatékonyabb irányításának értékelésére és kialakítására, különösen a hatékony és eredményes munkaerőpiaci reintegrációt szolgáló összes áfsz-eszköz áttekintése és felülvizsgálata révén. Prioritást élveznek a munkáltatókkal együttműködésben nyújtott foglalkozásspecifikus képzések és képesítések a megerősített foglalkoztatási ösztönzőkkel együtt.

Az áfsz-ektől elvárják, hogy fokozzák együttműködésüket a munkáltatókkal és a helyi hatóságokkal a szűkebb munkaerőpiacok követelményeinek való jobb megfelelés érdekében.

Ezért az áfsz-ek a munkáltatók bevonására irányuló átfogó stratégiákat dolgoznak ki, különböző megközelítéseket meghatározva a munkáltatók szegmentációja és a munkáltatói szolgáltatások szervezése tekintetében. Az állami foglalkoztatási szolgálatok többségénél a munkáltatói szolgáltatások központi összehangolása működik, jóllehet a munkáltatók számára regionális és helyi szinten is nyújtanak szolgáltatásokat. Emellett az áfsz-eknek meg kell határozniuk a munkáltatóknak történő szolgáltatásnyújtás közös minimumkövetelményeit, ideértve az elégedettség mérését is. Olaszországban és Spanyolországban a központi áfsz-ügynökségek, az ANPAL, illetve a SEPE, kölcsönös tanulási tevékenységeket segítenek elő a régiók között a bevált gyakorlatok megosztása érdekében, lehetővé téve ezzel a munkáltatóknak nyújtott szolgáltatások javítását. Litvániában az áfsz a települések és az áfsz között a szociális segítségnyújtásban részesülők aktiválását szolgáló intézkedések közös biztosítására irányuló együttműködésre vonatkozó modellt tervez létrehozni. E modellt egy végrehajtási tervvel kell majd kiegészíteni. Portugáliában a munkaadókkal fennálló kapcsolatra vonatkozó módszertan került kidolgozásra, továbbá a nagy munkáltatók egyedüli kapcsolattartó pontjaként bevezettek egyfajta menedzseri posztot ("Gestor+").

A tagállamok folytatták a tartós munkanélküliségről szóló tanácsi ajánlás végrehajtását⁸⁵. A tagállamok 2018-as önértékelése általánosságban 15%-os pontszámnövekedést mutatott 2016-hoz képest a kevésbé fejlett rendszerekkel rendelkező tagállamokban elért legnagyobb előrehaladással. Konkrétabban, a munkanélküliek regisztrációját illetően az országok különböző megközelítéseket és ösztönzőket vezettek be a regisztráció előmozdítása érdekében. Az a leghatékonyabb, ha a regisztráció a juttatások vagy szolgáltatások bizonyos formáira való jogosultsághoz van kötve. Mindazonáltal számos tagállamban (pl. Bulgáriában, Észtországban és Romániában) még mindig van javítanivaló az inaktívak elérése terén. Többféle megközelítés létezik az egyablakos rendszerben működő szolgáltatásokat illetően is: egyes országok (pl. Finnország, Németország és Írország) megpróbálták minden szolgáltatást egyetlen ablak alá integrálni, mások (pl. Hollandia) pedig egy különböző intézményeket vagy hatóságokat összekötő „hídponttal” rendelkeznek. A szociális és foglalkoztatási hatóságok és szolgálatok közötti hatékony együttműködés továbbra is kihívást jelent sok tagállamban (pl. Horvátországban, Görögországban, Magyarországon, Lettországon, Romániában és Spanyolországban); ezt gyakran tovább bonyolítják az adatvédelemmel és erőforrásokkal kapcsolatos kihívások. Jóllehet tervbe vannak véve az ennek javítását szolgáló intézkedések, a helyszíni végrehajtás megindulása még várat magára. munkaerőpiaci integrációs megállapodások valamilyen formában csaknem minden tagállamban léteznek, de egyes elemek hiányoznak, különösen az esetlegesen szükséges mélyreható (újra)értékelések. Egyes tagállamoknak (pl. a Cseh Köztársaságnak, Görögországnak és Szlovákiának) még lépéseket kell tenniük a tartósan munkanélküliekre vonatkozó célzottabb/egyenre szabottabb ügyintézési megközelítés irányába. A munkáltatók bevonásának címszava alatt rengeteg különböző tevékenységet végeznek. A szociális partnerekkel általánosságban létrejöttek megállapodások, jóllehet ez nem mindig érezhető helyi szinten. Egyes tagállamok (pl. Görögország, Portugália, Szlovénia és Svédország) az áfsz-ek személyzetének egy részét kifejezetten a munkáltatókkal való együttműködésre jelölik ki: ez jó megközelítésnek tűnik; néhány tagállamban (pl. Horvátországban, Franciaországban és Olaszországban) mindazonáltal továbbra is javulásra van szükség, különösen stratégiaibb partnerségek és megközelítések formájában.

⁸⁵ E bekezdés a Foglalkoztatási Bizottságnak a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló tanácsi ajánlás végrehajtására vonatkozó tematikus felülvizsgálatának 2018. október 3-i következtetésein alapul. Jelenleg zajlik egy mélyreható értékelés elkészítése, amelynek közzétételére 2019 elején kerül majd sor a Tanácsnak szóló jelentéssel együtt. A szociális partnerek újként reformokba történő bevonásának részletes elemzése megtalálható:

A tagállamok személyre szabottabb támogatást és integráltabb szolgáltatásokat nyújtanak a tartósan munkanélküliek számára. Bulgáriában immár munkaerőpiaci integrációs megállapodások jönnek létre a tartósan munkanélküli személy és a munkaügyi hivatal között, amelyek különleges foglalkoztatási szolgáltatásokra vonatkozó javaslatokat tartalmaznak, és adott esetben más intézmények által nyújtott szolgáltatásokhoz irányítják a munkanélkülit. 2018 januárja óta a foglalkoztatási ügynökség és a szociális segítségnyújtási ügynökség személyzetének közös családi és munkaügyi tanácsadási és mobil csapatai átfogó és integrált szolgáltatásokat nyújtanak a munkanélkülieknek távoli területeken. Romániában egy kísérleti projekt van folyamatban, amelynek célja integrált csapatok felállítása több kihívás (szociális, oktatási és egészségügyi) egyidejű kezelése érdekében, az áfsz-szel is partnerségben. A projekt a leghátrányosabb helyzetű közösségek közül szegénységi térképek és a kormány által jóváhagyott kritériumok alapján kiválasztott 139 közösségben fogja tesztelni a megközelítést. A későbbi kibővítés is tervbe van véve. Szlovénia 2017–2020-ra vonatkozó társadalmi aktiválási programokat fogadott el, amelyek célja a 12 500 legnehezebben foglalkoztatható és veszélyeztetett személy társadalmi és munkaerőpiaci integrációjának ösztönzése. Az a cél, hogy e személyeket olyan kompetenciákkal ruházzák fel, amelyek közelebb viszik őket a munkaerőpiaci integrációhoz. Írországban a YESS („Youth Employment Support Scheme” [ifjúsági foglalkoztatástámogatási rendszer]) önkéntes rendszer célcsoportját a tartósan munkanélküli vagy a munkához jutás terén jelentős akadályokba ütköző fiatal álláskeresőket képezik. A YESS célja lehetőséget kínálni a munkahelyi és a társadalmi élet szempontjából releváns alapkészségek támogató közegben történő elsajátítására szakmai gyakorlat keretében. A szakmai gyakorlat általános időtartama három hónap lesz, bár lehetőség lesz azt hat vagy kilenc hónapra meghosszabbítani az előrehaladás hivatali ügyintéző általi értékelését követően.

A támogatások és az ösztönzők általános szakpolitikai intézkedéssé váltak a tartósan munkanélküliek munkaerőpiaci integrációjára szempontjából. Ciprus programot indított munkanélküliek magánszektorban történő alkalmazásának ösztönzésére. A támogatás csak a foglalkoztatás első 10 (+2) hónapjára jár. A programon keresztül 946 vállalkozás részesült támogatásban, és körülbelül 1 176 résztvevő jutott munkához. Luxemburgban új intézkedések irányulnak támogatott állandó munkahelyek megteremtésére olyan 30 éven felüli tartósan munkanélküli személyek számára, akik megfelelnek a munkáltatók új igényeinek, és a rendszer egy különleges rendelkezést is tartalmaz az 50 évnél idősebb személyekre vonatkozóan, egészen a nyugdíjig lehetővé téve a bérrel kapcsolatos munkaerőköltségek teljes visszatérítését. Másfelől a javuló munkaerőpiaci helyzetre tekintettel Franciaország csökkentette támogatott foglalkoztatási rendszereinek volumenét (lásd a 3.1.2. szakaszt is). Ausztriában intézkedéseket fognak hozni azzal a céllal, hogy csökkentsék a tartós munkanélküliséget a szankciók szigorításával, a munkanélküliek kötelezettségeinek oly módon történő erősítésével, hogy akkor is kötelesek elfogadni az állásajánlatokat, ha naponta hosszabban, legfeljebb 2,5 órát kell ingázniuk, valamint az álláskeresési ellátások és a munkanélküli segély megreformálásával. A cél általánosságban a munkanélküliek erőteljesebb ösztönzése az állásajánlatok elfogadására, valamint a munkanélküliség csökkentése és a munkaerőpiaci szakpolitika eredményességének növelése. Svédország bevezette a „bevezető állások” intézményét, amelynek célcsoportját a tartósan munkanélküliek és az újonnan érkezett bevándorlók képezik, és amely rugalmasan ötvözhető oktatással és képzéssel. A bevezető állások esetében a bértámogatás felső határa egy havi 20 000 SEK (hőzzávetőleg 1950 EUR) összegű bruttó fizetés, 80%-os korláttal. Szlovéniában a támogatások célja az 58 évesnél idősebb személyek állandó foglalkoztatása a nyugdíjba vonulás feltételeinek teljesítéséig. Elsőbbség van biztosítva az álláskeresési ellátások és a pénzbeli szociális segítségnyújtás kedvezményezettjei részére. A támogatás összege 11 000 EUR, amelyet két részletben fizetnek ki a munkáltatónak (a támogatás egyik felét a felvételnél, másik felét pedig a 18. havi fizetés után). Görögország olyan programot indított, amely legfeljebb 36 hónap teljes munkaidős foglalkoztatást biztosít a közegészségügyi ágazatban, és kifejezetten a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációját célozza.

A magánszektorral való együttműködés tovább javítja az elsődleges munkaerőpiacra való átmenetet. Svédországban az előző kormány és néhány szociális partner „belépési megállapodások” bevezetéséről állapodott meg, amelyek lehetővé teszik a tartósan munkanélküli személyek és az újonnan érkezett bevándorlók számára, hogy munkát találjanak a belépési megállapodásokra vonatkozó kollektív szerződés hatálya alá tartozó munkáltatóknál. Máltán jelenleg zajlik a tartósan munkanélkülieket munkába állító közösségimunka-rendszer felülvizsgálata annak biztosítása érdekében, hogy a munkaerőpiactól való elszakadás kockázatának kitétek formális foglalkoztatva legyenek, és aktívak maradjanak.

Az álláskeresési ellátások területén a közelmúltban végrehajtott reformok főként az aktiválási követelmények szigorítására koncentráltak. Finnországban 2018 januárja óta a munkanélküli álláskereső csak akkor jogosultak az álláskeresési ellátások teljes összegére, ha fizetett munkából is származik némi jövedelmük, vagy részt vesznek a foglalkoztatási kilátásaikat javító szolgáltatásokban (néhány küszöbértékkel). Ha egy álláskereső nem mutatja az elvárt aktivitást a 65 napos monitorozási időszak alatt, akkor a következő 65 napra fizetett munkanélküli járulékot 4,65%-kal csökkentik. Ezenkívül a kormány olyan jogszabályt készít elő, amely arra kötelezné a munkanélküli álláskeresőket, hogy hetente egy állásra jelentkezzenek, különben álláskeresési ellátásuk csökkentésére kerül sor. A javaslatot jelenleg egyeztetik a szociális partnerekkel, de mind a munkavállalói, mind a munkaadói oldal fenntartásainak adott hangot azt illetően, mivel ahhoz vezethet, hogy a munkavállaló anélkül készít jelentkezéseket, hogy szándékában állna felvetetni magát. Szlovéniában 2018 januárja óta az elbocsátott munkavállalók már a felmondási idő alatt kötelesek jelentkezni a foglalkoztatási szolgálatnál, ha a munkaszerződés megszüntetésére üzleti okokból vagy alkalmatlanság miatt került sor. Ennek elmulasztása esetén a munkanélküliség első három hónapjában alacsonyabb lesz az álláskeresési ellátás (a referenciafizetés 80%-a helyett annak 60%-a). Emellett azok az alacsony képzettségű személyek, akiknek a szakmája iránt nem magas a kereslet, legfeljebb 12 hónapig tovább kaphatják álláskeresési ellátásuk 20%-át, ha sikerül elhelyezkedniük. Franciaország a *Liberté de Choisir son Avenir Professionnel* (a szakmai jövő megválasztásának szabadságáról szóló) törvény részeként szigorúbban fogja ellenőrizni az álláskeresést, amit ezzel párosuló személyre szabottabb intézkedések fognak ellensúlyozni. A szakmai ágazatokat megállapodások megtárgyalására ösztönzik a munkavégzés fenntarthatóbb formáinak előmozdítása érdekében, de ha a kollektív tárgyalások kudarcot vallanak, a kormány beavatkozhat.

Az álláskeresői ellátásban részesülők részmunkaidős tevékenységet is végezhetnek majd szigorúbb feltételek mellett. Ezenfelül az álláskeresői ellátást, amelyet korábban kizárólag a társadalombiztosítási járulékokból finanszíroztak, az általánosabb „CSG-Contribution sociale généralisée” adó emelése egészíti ki. 2019. január 1-jétől a munkanélküli biztosítási tárgyalásokat keretek közé szorítja a kormány, meghatározva a tiszteletben tartandó teljes pénzügyi keretösszeget és az elérendő célokat. Az ellátáshoz bizonyos feltételek mellett a független dolgozók és a felmondó munkavállalók is hozzáférhetnek majd. Spanyolország „egységes társadalombiztosítási kártyát” vezetett be azzal a céllal, hogy információkat gyűjtsön az összes egyén által kapott szociális ellátásokról, valamint minden olyan lehetséges helyzetről, amely szociális ellátásokra keletkeztet jogosultságot (pl. eltartottság, fogyatékoság, munkanélküliség vagy nagycsaládok). Ez várhatóan javítja majd a hatóságok közötti koordinációt, növeli a szociális ellátások hatékonyságát, és végső soron segít feltárni a kiszolgáltatott helyzeteket. Az egységes társadalombiztosítási kártya rendszerének megtervezése és kifejlesztése 2017 végén fejeződött be, és a rendszer 2018 októberében kezdte meg működését.

A folyamatban lévő reformok részeként néhány esetben módosultak, gyakran szigorúbbakká váltak az álláskeresői ellátásokra való jogosultság feltételei. Bulgária 2018-ban napi 7,2 BGN-ről (hozzávetőleg 3,7 EUR) 9 BGN-re (hozzávetőleg 4,6 EUR) emelte fel az álláskeresői ellátás minimumösszegét 74,3 BGN (38 EUR) összegű maximummal. A jogosultsági követelmények ugyanakkor szigorodtak – a biztosított személynek az utolsó 18 hónapban legalább 12 hónapot kell dolgoznia, nem pedig 9 hónapot az utolsó 15 hónapban, mint korábban. A szigorítás valószínűleg hatással lesz a fiatalabb munkavállalókra és a szolgálati idejüket nagyobb valószínűséggel megszakító személyekre, különösen az idénymunkásokra és a bizonytalan állásokban dolgozókra. Portugália más utat választva 180-ról 120 napra csökkentette a határozott idejű szerződés lejártá miatt járó eredeti álláskeresői ellátáshoz való hozzáférés garanciaidőszakát.

Ausztriában egy intézkedéscsomaggal tervezik csökkenteni a tartós munkanélküliséget azáltal, hogy szigorítják az álláskeresési ellátásban részesülők mobilitására vonatkozó szabályokat (akkor is kötelesek elfogadni az állásajánlatokat, ha naponta hosszabban, legfeljebb 2,5 órát kell ingázniuk), megszüntetik az UB-jogosultság betegség miatti meghosszabbítását (a fekvőbeteg-ellátás kivételével), és korlátozzák a részmunkaidős foglalkoztatás időtartamát az UB folyósításának ideje alatt. A cél általánosságban a munkanélküliek erőteljesebb ösztönzése az állásajánlatok elfogadására, valamint a munkanélküliség csökkentése és a munkaerőpiaci szakpolitika eredményességének növelése. Spanyolországban a havi 460 eurós, rendkívüli munkanélküli támogatás váltja fel a korábbi, nem járulékalapú álláskeresési ellátásokat (PREPARA és PAE) rendszerét, amelyek megszűntek. Emellett Spanyolország ideiglenesen meghosszabbította a PAE-program hatályát azon munkanélküli személyek tekintetében, akik nem jogosultak az új munkanélküli támogatásra.

Egyes tagállamok intézkedéseket tettek a munkavállalók és tanulók (belső és külső) mobilitásának előmozdítására azzal a céllal, hogy növeljék a foglalkoztathatóságot és javítsák a készségfejlesztést, és/vagy külföldi munkavállalókat csábítsanak a munkaerőhiánnyal küzdő ágazatokba. 2018-ban Finnország intézkedéseket vezetett be a munkanélküli álláskeresők regionális mobilitásának és ingázásának támogatására, ideértve többek között mobilitási kedvezmények biztosítását (amelyek most már a kevesebb mint heti 18 munkaórás részidős munkához és a munkához kapcsolódó képzéshez is igénybe vehetők) és a mobilitás gazdasági támogatásáról való célzott tájékoztatást. Magasabb mobilitási kedvezmény nyújtható rendkívül nagy ingázási távolságok esetében. A szociális partnerekkel konzultációt folytattak a reformról. Lettországon 2018-ban a fővárosra (a korábban kizárt Rigára) is kiterjesztették a munkanélküliek mobilitási támogatását szolgáló intézkedéseket. Az intézkedés a regionális mobilitásra irányul azon személyek esetében, akik más régiókban fogadnak el állásajánlatot, de azok esetében is, akik bizonyos aktív munkaerőpiaci intézkedésekben vesznek részt, ideértve az ifjúsági garanciát, a támogatott foglalkoztatást és a szakképzési intézkedéseket. 2017 decemberében támogatási intézkedések indultak azzal a céllal, hogy vonzóbbá tegyék az egészségügyi szakemberek (orvosok és nővérek) számára a Rigán kívüli régiókban a munkavégzést. Ezenfelül Lettország jóváhagyott egy 237, olyan magas szintű képzettséget igénylő szakmáról készített listát, amelyben jelenleg nagy a munkaerőhiány, és amely harmadik országbeli állampolgárok számára is vonzó lehet. Ezekben az esetekben néhány kedvezményes feltétel vonatkozik azokra a munkavállalókra, akik EU-kékkártyát kívánnak kapni.

Lengyelországban a nemzeti felsőoktatási csereügynökség 2017-es létrehozása várhatóan elősegíti majd a lengyel egyetemek nemzetközivé válását a felsőoktatási mobilitás minőséget szolgáló támogatása révén. Bulgáriában egyszerűsített kékkártya-engedélyezési eljárást hagytak jóvá a harmadik országbeli állampolgárokra vonatkozóan, hogy ezáltal oldják meg a képzett szakemberek fennálló hiányát. Az uniós kék kártya kibocsátására nem vonatkozik a munkaerőpiaci vizsgálat; emellett az uniós kék kártyát mostantól legfeljebb 4 éves időtartamra bocsátják ki a korábbi egyéves időtartam helyett. Észtországban a külföldiekről szóló törvény módosítása mentesíti a legmagasabb szintű szakembereket a bevándorlási kvóta alól, és 12 hónapra hosszabbítja meg a rövid távú foglalkoztatás maximális időtartamát a bevándorlási kvóta változatlanul hagyása mellett.

A nemzeti szociális partnerek foglalkoztatási és szociális reformok és szakpolitikák

kialakításában és végrehajtásában való részvétele tagállamonként eltérő. E részvétel minősége és formája a nemzeti intézményi keretek és társadalmi párbeszéddel kapcsolatos gyakorlatok sokszínűségét tükrözi azzal, hogy számos tagállamban a kellő időben történő és/vagy érdemi párbeszéd hiánya tapasztalható. Az utóbbi 18 hónapban ugyanakkor a szociális partnereket számos tagállamban bevonták releváns szakpolitikai reformok kialakításába⁸⁶. A munkaerőpiac működésével kapcsolatos új jogszabályokat és intézkedéseket vitattak meg vagy hagytak jóvá például Bulgáriában, Horvátországban, Dániában, Finnországban, Hollandiában, Portugáliában és Svédországban (a migránsok integrációja). Mint azt a 3.1. szakasz is bemutatja, a szociális partnerek számos országban megtárgyalták a bérmeghatározási kerettel kapcsolatos reformokat. Észtországban a kormány úgy döntött, hogy visszaállítja a szociális partnerekkel tartott rendszeres háromoldalú találkozók, amelyekre 2002 óta nem került sor. A minimálberek meghatározásával vagy emelésével kapcsolatos tárgyalásokra került sor például Bulgáriában, Észtországban, Lengyelországban, Portugáliában és Spanyolországban. A szociális partnerek részt vettek a szociális védelem és/vagy az álláskeresési ellátások reformjának megvitatásában többek között Horvátországban, Franciaországban, Finnországban, Németországban, Portugáliában, Spanyolországban és Szlovéniában.

⁸⁶ A közelmúltbeli reformok során a szociális partnerek bevonásáról részletes elemzés található itt: Eurofound (2019), „*Social dialogue practices within the context of the EU Semester*” (A társadalmi párbeszéddel kapcsolatos gyakorlatok az európai szemeszterrel összefüggésben), soron következnek.

A szociális partnerek részvételével vitatták meg az oktatási és szakképzési szakpolitikákat, valamint a képzéssel, a tanulószerveződéses gyakorlati képzéssel és az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos reformokat és új szakpolitikákat a Cseh Köztársaságban, Dániában, Franciaországban, Lettországon, Hollandiában és Lengyelországban. Magyarországon 2018 februárjában a szociális párbeszédet lehetővé tevő új fórum jött létre, a konzultációs, javaslattevési és tanácsadói jogokkal rendelkező Közzolgáltató Vállalkozások Konzultációs Fóruma, amelynek célja a szociális párbeszéd elősegítése a többségi köztulajdonban lévő közzolgáltató társaságokban.

3.4. 8. iránymutatás: Mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása, a társadalmi befogadás elősegítése és a szegénység elleni küzdelem

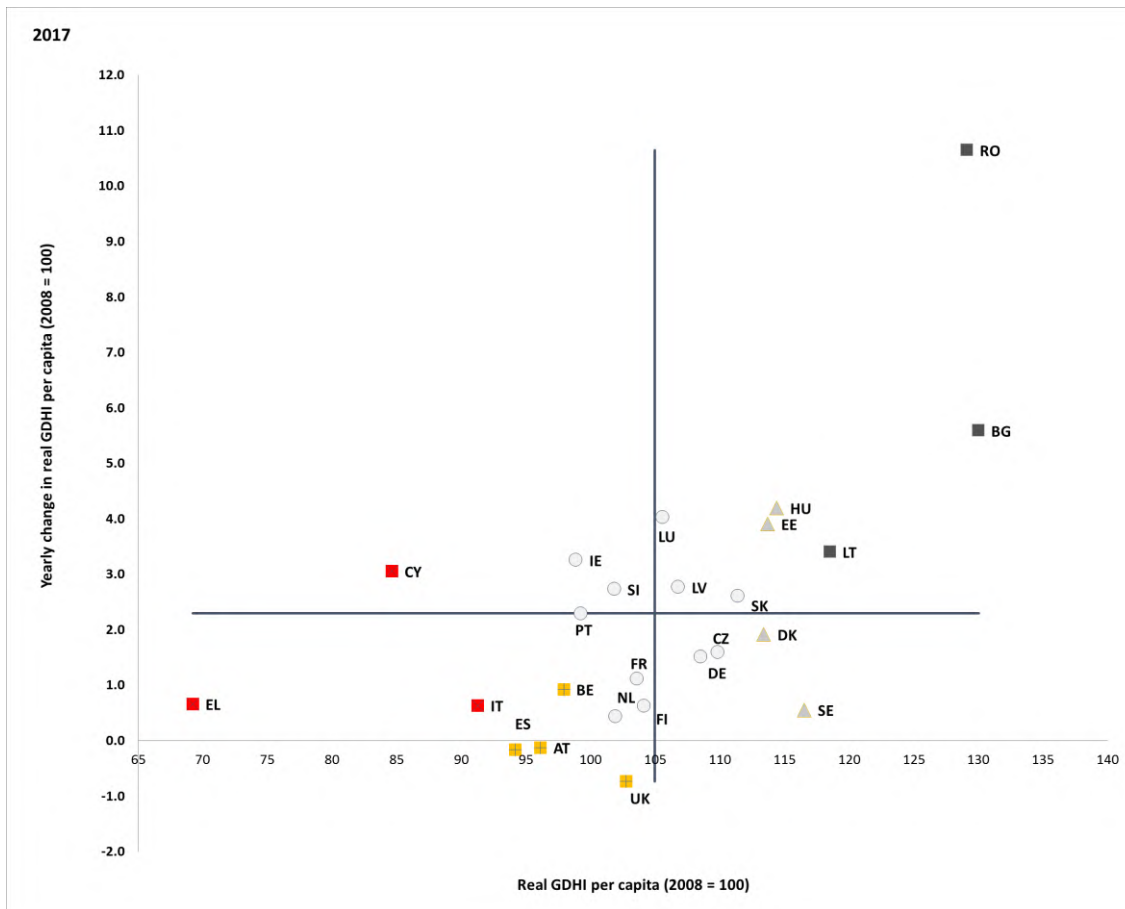
Ez a szakasz a 8. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely az esélyegyenlőségnek való érvényszerzés, a szegénység és a társadalmi kirekesztés elleni küzdelem érdekében a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésére ösztönzi a tagállamokat. Elsőként alapvető mutatók tükrében áttekinti a tagállamokban kialakult szociális helyzetet, többek között a háztartások rendelkezésére álló jövedelem, az egyenlőtlenség, a jövedelmi szegénység és a társadalmi kirekesztettség, a nyugdíjak megfelelősége, a lakhatáshoz való hozzáférés, valamint az egészségügyi ellátáshoz és a tartós ápoláshoz-gondozáshoz való hozzáférés kérdését. A 3.4.2. szakasz összefoglalja a szociális védelmi rendszerek – többek között a minimumjövedelmi rendszerek, a családi ellátások, a lakhatási politikák, továbbá a nyugellátási, a tartós ápolási-gondozási, egészségügyi ellátási, valamint a fogyatékkal élő személyek beilleszkedését segítő rendszerek – terén fogantatott tagállami intézkedéseket.

3.4.1. Fő mutatók

A háztartások összesített jövedelme szinte minden uniós országban tovább nőtt 2017-ben. A háztartások egy főre eső, rendelkezésre álló jövedelmének (GDHI)⁸⁷ reálértéke mindegyik tagállam esetében nőtt, Spanyolország, Ausztria és az Egyesült Királyság kivételével, ahol enyhén visszaesett. Általánosságban azokban az országokban volt a leggyorsabb a javulás, amelyek újabban csatlakoztak az EU-hoz, mint például Románia, Bulgária, Magyarország és Észtország, és lassabb volt a régebbi tagállamokban, például Görögországban, Olaszországban, Hollandiában, Finnországban és Svédországban. Ez folyamatban lévő szintbeli konvergenciára utal azzal, hogy jelenleg Bulgária és Románia teljesít a legjobban e területen. Számos országban az egy főre eső GDHI reálértéke még mindig jelentős mértékben a válság előtti szint alatt van. Különösen ez a helyzet Görögország, Ciprus és Olaszország esetében, ahol a 2017-es szintek a 2008-ban mért szintek körülbelül 69,3 %-ának, 84,6%-ának, illetve 91,3%-ának feleltek meg (mindhárom ország „kritikus helyzetként” van megjelölve). Spanyolországban, Ausztriában, Belgiumban („figyelemmel kísérendő” országok), Írországban és Portugáliában („átlagos”) az egy főre eső GDHI reálértéke a 2008-as érték 90%-a és 100%-a között mozgott. 2017-ben a növekedés üteme Ciprus és Írország kivételével az összes említett országban elmaradt a súlyozatlan uniós átlagtól, sőt akár negatív tartományban is járt Spanyolország és Ausztria esetében.

⁸⁷ A GDHI mérése a „kiigazítások nélküli jövedelem” (azaz a természetbeni szociális transzferek nélküli jövedelem) reálértékében történik. 2019. január 29-én nem áll rendelkezésre adat HR, MT és PL tekintetében.

59. ábra: Egy főre eső GDHI reálértéke (index: 2008 = 100) és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)

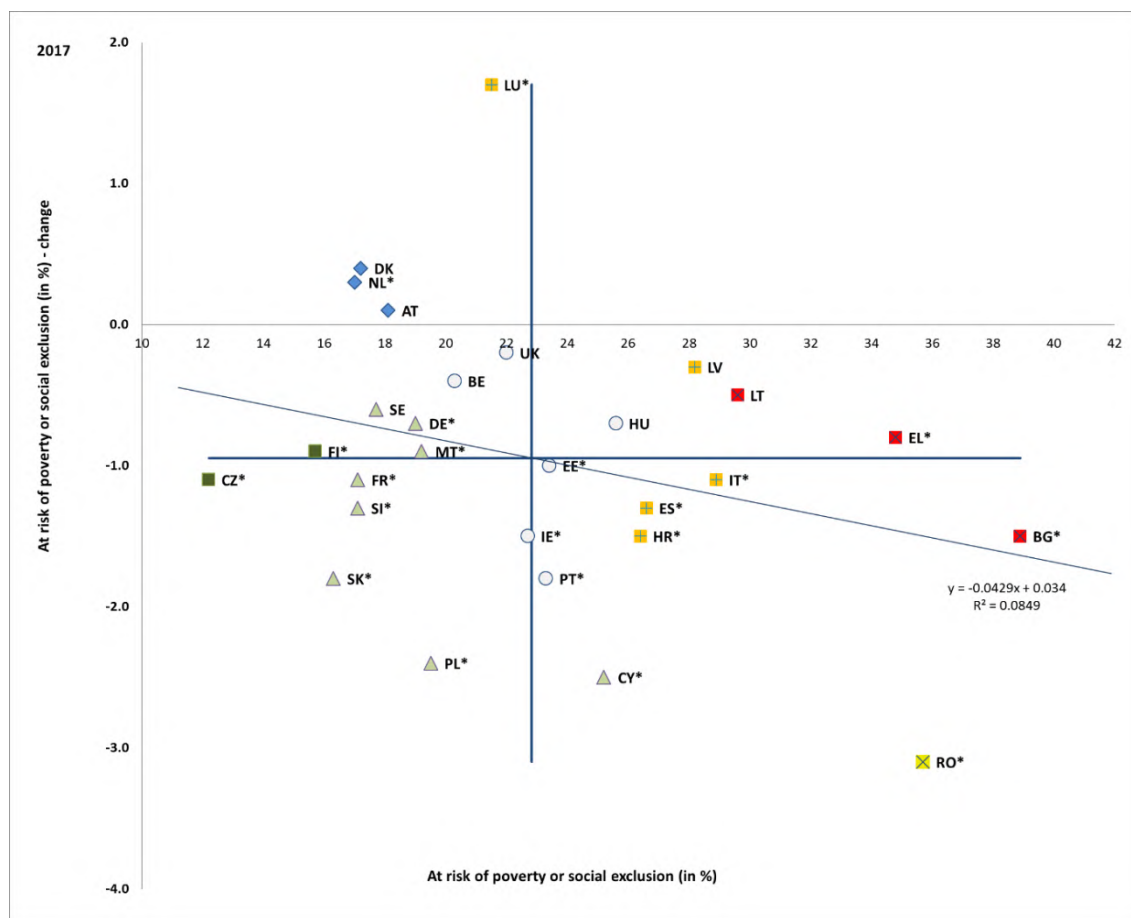


Forrás: Eurostat, nemzeti számlák [nasq_10_nf_tr and namq_10_gdp], saját számítások. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. 2019. január 29-én nem áll rendelkezésre adat HR, MT és PL tekintetében.

Az országok többsége 2017-ben további jelentős javulást könyvelhetett el a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett személyek (AROPE) arányát illetően⁸⁸. A gazdasági fellendülés hatásai láthatóvá váltak a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának csökkenésével, amely immár néhány tagállam kivételével mindenhol megfigyelhető (lásd az 1.2. szakaszt is). A javulás különösen szembetűnő Romániában, Cipruson és Lengyelországban, ahol az AROPE aránya több mint 2%-kal csökkent. Ezzel szemben Luxemburg és Hollandia esetében az AROPE-arányok statisztikailag szignifikáns éves növekedést produkáltak, jóllehet alacsony szintről. A helyzet „kritikus” maradt Bulgáriában, Görögországban és Litvániában a továbbra is nagyon magas szintekre, de az elmúlt évben csak mérsékelt csökkenésre tekintettel. A trendek és szintek közötti negatív korreláció (lásd a 60. ábrát) a tagállamok közötti, folyamatban lévő konvergenciára utal. A különböző korosztályok körében 29,2%-os aránnyal a 18–24 éves fiatalok vannak leginkább kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának. E mutatóban javulás figyelhető meg a tagállamok többségében a csökkenő ifjúsági munkanélküliséget tükrözve.

⁸⁸ A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatához tartozó fogalommeghatározásokat és annak elemeit az 1.2. fejezet ismerteti. Megjegyzés: az EU-SILC jövedelmekre vonatkozó statisztikája az előző jövedelmi évre vonatkozik. Ezért az EU-SILC 2017-es AROP-adatai, az S80/S20 stb. a 2016-os jövedelmi évre vonatkoznak.

60. ábra: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett népesség százalékos aránya, 2017., és annak éves változása az előző évhez képest (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)

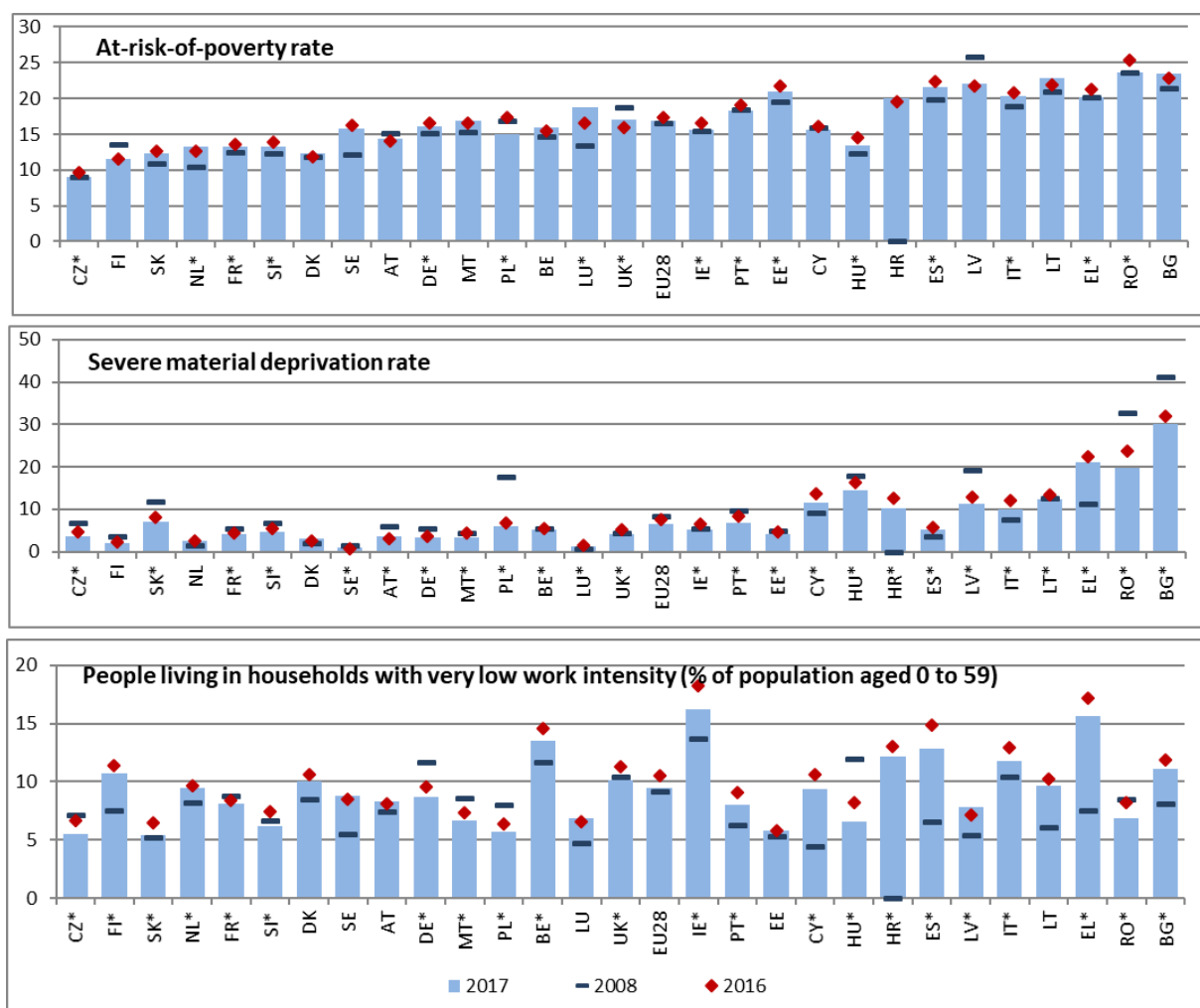


Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: a tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. Csillaggal (*) jelöltük azokat az országokat, ahol a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek arányában bekövetkezett változás statisztikailag szignifikáns.

Jóllehet csökken, az AROPE-arány a (0–17 éves) gyermekek esetében a legtöbb tagállamban továbbra is jóval meghaladja az átlagnépességre vonatkozó számadatot. A gyermekek esetében az AROPE-arány 2017-ben minden olyan tagállamban csökkent, ahol az az uniós átlag (24,9%) felett van. Kifejezetten magas maradt azonban Romániában (41,7%), Bulgáriában (41,6%) és Görögországban (36,2%). Ezzel szemben néhány átlag alatti gyermekszegénységi szinttel rendelkező tagállamban a trend sokkal laposabb volt, többek között a migráns gyermekek helyzetét tükrözve. Ez a helyzet Ausztriában, Belgiumban, Franciaországban és Svédországban. A 25–54 éves korosztályban az arány 1,4 százalékponttal 21,5%-ra csökkent. 20,6%-os aránnyal továbbra is az 55. életévüket betöltött személyek vannak a legkisebb valószínűséggel kitéve a szegénységnek vagy kirekesztődésnek.

A migráns háttérrel rendelkezők jelentősen nagyobb mértékben vannak kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2017-ben az AROPE aránya csaknem kétszer magasabb volt a nem az EU-ban születettek, mint a helyben születettek körében (38,3% a 20,7%-hoz képest). E különbség különösen nagy volt Belgiumban (37,1 százalékpont), Görögországban (31,7 százalékpont) és Svédországban (29,6 százalékpont), míg Lengyelországban (4,6 százalékpont), Portugáliában (6,8 százalékpont) és a Cseh Köztársaságban (7,8 százalékpont) volt a legkisebb.

61. ábra: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának való kitettségére vonatkozó alárendelt mutatók



Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).

Megjegyzés: A mutatók közötti sorrend meghatározása a 2017-es AROPE alapján történt.

Csillaggal (*) jelöltük azokat az országokat, ahol a 2016 és 2017 között bekövetkezett változás statisztikailag szignifikáns. Az uniós átlag tekintetében nem áll rendelkezésre a statisztikai

szignifikanciára vonatkozó jelzés. A 2008-ra használt értékek az EU-27 esetében (HR tekintetében

nincs rendelkezésre álló adat).

A szegénység kockázatának kitett uniós népesség aránya hároméves stagnálást követően 2017-ben összességében enyhén csökkent. A legnagyobb csökkenést Lengyelországban (–2,3 százalékpont), Romániában (–1,7 százalékpont) és Magyarországon (–1,1 százalékpont) mérték. Ezzel szemben a mutató – statisztikailag szignifikáns változást mutatva – nőtt Luxemburgban (+2,2 százalékpont), az Egyesült Királyságban (+1,1 százalékpont) és Hollandiában (+0,5 százalékpont). A szegénység kockázatának kitettek aránya hét tagállam kivételével továbbra is minden tagállamban magasabb volt 2017-ben, mint a válság előtti időszakban (2008-ban) (61. ábra). Az Eurostat gyorsbecslései az AROP arányának további csökkenését jelzik Görögországban, Romániában és Portugáliában, valamint növekedését az Egyesült Királyságban.

A súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya eddigi legalacsonyabb szintjét érte el. Csaknem minden tagállamban (statisztikailag szignifikáns) csökkenés volt tapasztalható 2017-ben. 4,1 százalékponttal Románia volt a legnagyobb éves csökkenéssel rendelkező ország. Továbbra is nagymértékű eltérés van a tagállamok között azzal, hogy Finnországban és Hollandiában 3%-nál kisebb a súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya, míg a spektrum másik végén Bulgária áll a súlyos anyagi nélkülözésben élők 30%-os arányával, öt pedig Görögország (21,1%) és Románia (19,7%) követi. A nők (6,8%) a férfiaknál (6,4%) némileg nagyobb arányban élnek súlyos anyagi nélkülözésben. Minden korosztályban csökkenés volt megfigyelhető azzal, hogy továbbra is a 18–24 éves fiatalok élnek a legnagyobb valószínűséggel súlyos anyagi nélkülözésben (7,5%), őket pedig a 0–17 éves kiskorúak (7,1%), az aktív keresőképes korú (25–54 éves) népesség (6,6%) és az idősek, vagyis a 65 év felettiek (5,3%) követik.

Tovább csökkent a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők száma. 2017-ben 21 tagállamban statisztikailag szignifikáns változást mutatva csökkent az olyan háztartásban élő 0–59 éves népesség aránya, amelyben a felnőttek potenciáljuk kevesebb mint 20%-át töltik munkával. A javulás ellenére azonban csak 9 tagállam rendelkezik a válság előtti szintek alatti arányokkal. Az előző évhez képest a legnagyobb csökkenést Spanyolországban (–2,1 százalékpont), Írországból (–2,0 százalékpont), Görögországban (–1,6 százalékpont) és Romániában (–1,3 százalékpont) mérték. Ugyanakkor a tagállamokban többségében tovább nő a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élőket fenyegető szegénységi kockázat, 79,9%-ot érve el Szlovákiában, 78,2%-ot Litvániában és 77,8%-ot Lettországon.

Továbbra is kihívást jelent a dolgozói szegénység kockázatának csökkentése. Mint azt a 3.1. szakasz is bemutatja, a szegénység kockázatának kitettek arányának általános csökkenése ellenére a dolgozói szegénység kockázatának kitettek aránya stabil maradt 2017-ben. Tíz munkával rendelkezőből több mint egy volt kitéve a szegénység kockázatának hét tagállamban. Csökkenése ellenére a dolgozói szegénység kockázatának aránya Romániában volt a legmagasabb (17,4% 2017-ben a 2014-es 19,7%-hoz képest), ahol továbbra is a bizonytalan önfoglalkoztatás az egyik fő ok. Magas arányokat mértek Luxemburgban (13,7%) és Spanyolországban (13%) is, ahol az egyik fő ok a határozott idejű szerződéssel rendelkező munkavállalókat fenyegető szegénységi kockázat volt. Másfelől három országban 5% alatt vagy annak közelében volt a dolgozói szegénység kockázatának aránya (Finnországban, a Cseh Köztársaságban és Írországban).

A jövedelmi szegénység mértéke első alkalommal csökkent 2008 óta, de továbbra is nagy a válság előtti szintekhez képest. A relatív medián szegénységi rés, amely a szegénységi küszöbötől való átlagos távolságot méri a szegénység kockázatának kitettek esetében⁸⁹, növekvő tendenciát mutatott a legtöbb tagállamban a válság utáni időszakban. 2017-ben azonban ez az arány 11 tagállamban csökkent, és összességében stabil maradt 5 tagállam esetében, átlagosan 25%-ról 24,1%-ra csökkenve. A változást a munkaképes korú népesség és különösen a gyermekek esetében a jövedelmi szegénység mértékének csökkenése ösztönözte. Az arány magas (30% feletti) maradt különösen Romániában, Spanyolországban, Bulgáriában és Görögországban. Ezzel szemben a 65 év felettiek esetében a jövedelmi szegénység mértéke változatlan maradt. A legjelentősebb javulás Olaszországban, Magyarországon és Romániában következett be.

⁸⁹ A relatív medián szegénységi rés a szegénységnek való kitettség kockázatának küszöbértéke alatti személyek teljes nettó, ekvivalens jövedelme szerinti mediánérték és a szegénységnek való kitettség kockázatának küszöbértéke közötti különbözetként számítható ki, illetve a szegénységnek való kitettség kockázata küszöbértékének (az ekvivalens jövedelem országos mediánértékének 60%-a) százalékában fejezhető ki.

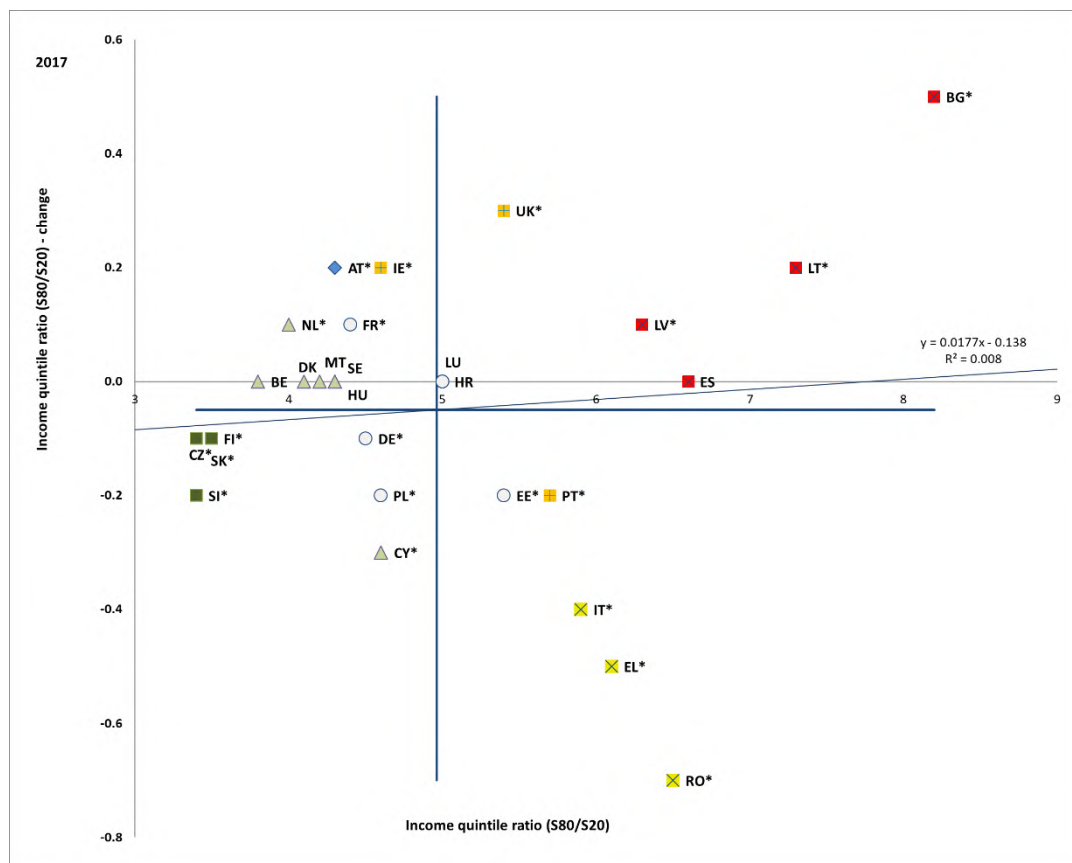
A fogyatékossgal élő személyek jelentősen nagyobb valószínűséggel élnek a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitéve, mint a fogyatékossgal nem rendelkezők.

2016-ban az EU-ban a fogyatékossgal élő személyek 30,1%-a volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának a fogyatékossgal nem rendelkezők 20,9%-os arányához képest, ⁹⁰ami 9,2 százalékpontos különbségnek felel meg. E különbség hangsúlyosabb a (16–64 éves) munkaképes korúak esetében, mivel az e csoportba tartozó, fogyatékossgal élő személyek 37,6%-a volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának 2016-ban a 65 év feletti, fogyatékossgal élő személyek 21%-os arányához képest. A fogyatékossgal súlyossága rendkívül fontos magyarázó tényező, mivel 2015-ben az EU-ban a 16 éves vagy annál idősebb, súlyos fogyatékossgal élő személyek 36,1%-a volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának az enyhe fogyatékossgal élők 27,4%-os és a fogyatékossgal nem rendelkezők 20,8%-os arányához képest.

2017-ben a válság óta először enyhén csökkent a jövedelmi egyenlőtlenség. A leggazdagabb 20% jövedelmének a legszegényebb 20% jövedelméhez viszonyított aránya a tagállamok többségében csökkent (62. ábra), bár legtöbbjükben a jövedelmi ötödök aránya 2017-ben továbbra is a 2008-as szintek felett volt. 2017-ben a legmagasabb szintű, 6 feletti S80/S20 hányadossal jellemezhető jövedelmi egyenlőtlenséget Lettországon, Spanyolországban, Litvániában és Bulgáriában mérték (mindegyikben kritikus a helyzet, nagymértékű növekedéssel az utóbbi országban). Jóllehet továbbra is magas szintekkel rendelkeznek, jelentős csökkenés ment végbe Romániában, Görögországban és Olaszországban („gyenge, de javuló”). A javulások gyorsabb növekedést tükröznek a legalacsonyabb jövedelmi ötödbe tartozó háztartásokban.

⁹⁰ EU-SILC (2017), a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek aránya a tevékenység akadályozottságának szintje, nem és életkor szerint [hlth_dpe010].

62. ábra: A jövedelmi ötödök aránya és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. Csillaggal (*) jelöltük azokat az országokat, ahol a jövedelmi ötödök arányának változása statisztikailag szignifikáns.

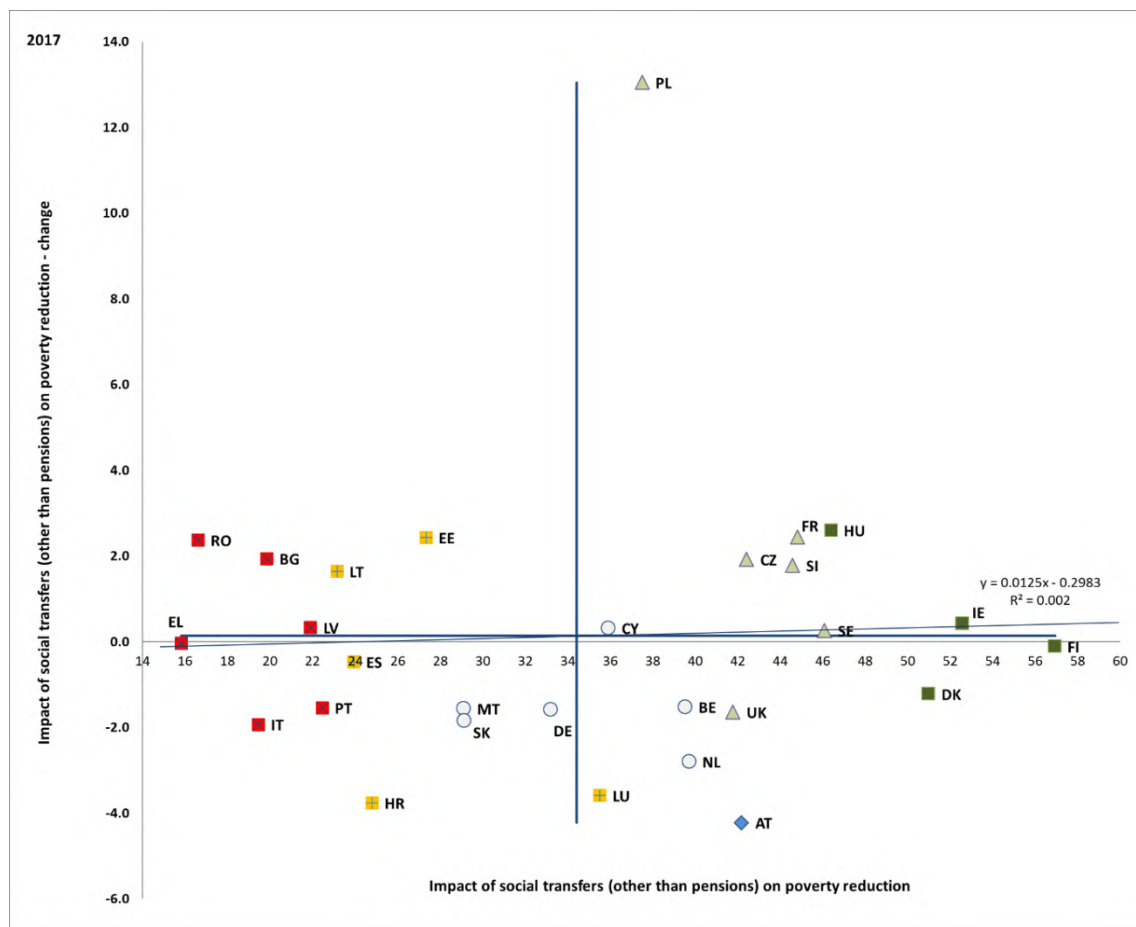
A szociális védelmi ráfordítások tovább nőttek valamennyi tagállamban, jóllehet továbbra is nagy eltérések vannak közöttük⁹¹. Reálértékben mérve a szociális védelmi ráfordítások minden tagállamban nőttek 2014 és 2015 között⁹². A GDP százalékában mérve azonban a szociális védelmi ráfordítások csak 7 országban nőttek, miközben 16-ban csökkentek. Ennek fő oka az álláskeresési ellátásokra fordított kiadások alacsonyabb aránya volt a javuló munkaerőpiaci feltételekkel összhangban. Ezzel szemben a betegségekre és egészségre fordított kiadások a GDP százalékában mérve 10 országban nőttek, 12-ben pedig csökkentek. A GDP százalékában mért szociális védelmi ráfordítások összességében Franciaországban (31,9%), Dániában (31,1%) és Finnországban (31,1%) voltak a legmagasabbak. Másfelől a GDP kevesebb mint 15%-át tették ki Litvániában (14,8%), Lettorszáiban (14,7%) és Romániában (14,3%).

A szociális transzfereknek a jövedelmi szegénység csökkentésére gyakorolt hatása kismértékben nőtt. A nyugdíjakon kívüli szociális transzferek 2017-ben 33,9%-kal csökkentették a szegénység kockázatát a 2016-os 33,2%-hoz képest. Továbbra is jelentős eltérések vannak azonban a tagállamok között (63. ábra). Sok olyan országban, ahol a legmagasabb a szegénység kockázata, egyben a leggyengébb a szociális transzferek hatása (Görögország, Románia, Olaszország, Bulgária és Lettország).

⁹¹ ESSPROS-adatok alapján. PL-re vonatkozóan nem állnak rendelkezésre 2015-ös adatok.

⁹² Lásd még: Európai Bizottság (2018), Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 38. o.

63. ábra: A (nyugdíjaktól eltérő) szociális transzferek hatása a szegénység visszaszorítására és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Az önfoglalkoztatók és nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók körében nagyobb a gazdasági bizonytalanság, miközben csak korlátozottan férnek hozzá a szociális védelemhez⁹³.

2017-ben az önfoglalkoztatók tizenegy országban nem rendelkeztek hozzáféréssel a munkanélkülieknek járó védelemhez, három országban nem volt kötelező jellegű védelmük betegség esetére, továbbá tíz országban nem rendelkeztek védelemmel munkahelyi balesetek vagy foglalkoztatással összefüggő sérülések esetén⁹⁴. A nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók rendszerint ugyanolyan formális lefedettséggel rendelkeznek a szociális ellátási programok keretében, mint a hagyományos szerződéssel rendelkező munkavállalók, viszont ez gyakran nem igaz a munkavállalók bizonyos csoportjaira (például az alkalmi és idegymunkások, az ügyeleti tevékenységet végző munkavállalók, valamint a munkaközvetítő ügynökségekkel szerződő munkavállalók, a polgári jogi szerződéssel vagy munkaidőt nem rögzítő szerződéssel dolgozó munkavállalók gyakran nem lehetnek a releváns rendszerek tagjai). Összességében a nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók és az önfoglalkoztatók által a hatékony lefedettséggel, vagyis szükség esetén a megfelelő jogosultságok gyűjtésének és érvényesítésének képességével kapcsolatban tapasztalható, több-kevesebb nehézséggel járó akadályokat azonosítottak csaknem az összes tagállam esetében (a jogosítási idő minimális hosszúsága, várakozási idők, a szociális védelmi jogok hordozhatóságának hiánya).

A felhalmozott jogosultságok megőrzése és pályamódosítást követően egy másik rendszerbe történő átvitele továbbra is bonyolult. A munka világának változásával e rugalmasság egyre fontosabbá válik, és a hordozhatóság hiánya akadályozhatja a munkaerőpiac dinamizmusát és a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolását. Az ágazatot vagy foglalkoztatási formát váltó dolgozók esetében a szabályozás hiánya legalább négy tagállamban nehezíti a hordozást, miközben rendkívül magas költségek és a különböző rendszerekre irányadó eltérő szabályok azonosítására is sor került a hordozhatóságot számos tagállamban akadályozó tényezőként. Végül a szociális védelmi jogokra vonatkozó átlátható információk hiánya sok országban nem teszi lehetővé az érintettek számára, hogy megalapozott döntéseket hozzanak. Jóllehet a szociális védelmi rendszerekre vonatkozó általános információ öt tagállam kivételével mindegyikben elérhető, személyre szabott információ csak körülbelül ezek felében áll rendelkezésre (például lehetőség van a nyugdíjak szimulálására Belgiumban, Németországban, Franciaországban, Spanyolországban, az Egyesült Királyságban és Lengyelországban).

⁹³ Ezzel a témával részben a 3.3. szakasz is foglalkozik.

⁹⁴ Az ebben és a következő bekezdésben szereplő bizonyítékok az Európai Bizottságnak a munkavállalók és az önálló vállalkozók szociális védelemhez való hozzáféréséről szóló tanácsi ajánlásra irányuló javaslatot kísérő hatásvizsgálatán (SWD(2018) 70 final) alapulnak.

A minimumjövedelmi rendszereknek a támogatás megfelelő szintjét a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel és azon személyek esetében, akik képesek munkát vállalni, a munkaerőpiacra történő (újbóli) beilleszkedést ösztönző intézkedésekkel kell összekapcsolniuk, amint ezt a szociális jogok európai pillére hangsúlyozza. A minimumjövedelmi rendszerek egyedi kialakításának jellemzői tekintetében végzett összehasonlító elemzés, valamint az ilyen rendszerek kölcsönhatásban való működése az egyéb ellátásokkal és aktivációs támogatási intézkedésekkel hasznos betekintést nyújthat e rendszerek teljesítményébe. A következő bekezdésekben szereplő elemzés a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által 2017–18-ban a minimumjövedelemhez tartozó ellátásokkal kapcsolatban elvégzett összehasonlító teljesítményértékelésére támaszkodik⁹⁵. Ezen összehasonlító teljesítményértékelési keret az olyan munkaképes és egyúttal munkaképes korú népesség minimumjövedelemhez tartozó ellátásaira koncentrál, amely nem foglalkoztatott, nem jogosult, vagy már kimerítette a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultságait.

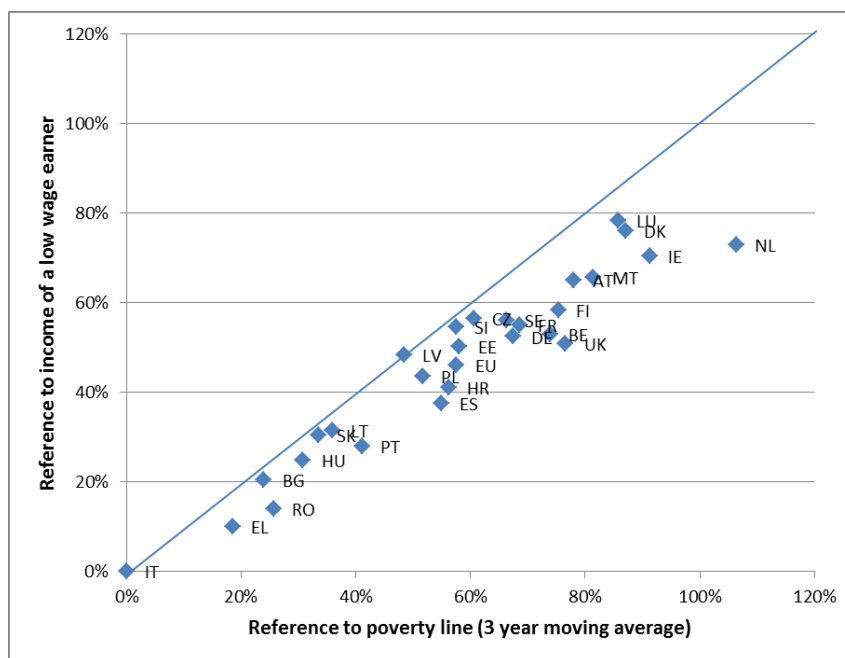
A minimumjövedelemhez tartozó ellátások megfelelősége jelentősen eltér a tagállamok között. A minimumjövedelemhez tartozó ellátások megfelelősége a kedvezményezettek jövedelmének a nemzeti szegénységi küszöbvel (a rendszerek jövedelmi szegénységet mérséklő hatásának jelzésére) és a kedvezményezettek jövedelmének egy alacsony bérezésű személy jövedelmével⁹⁶ (a rendszerek aktivációs dimenziójának és potenciális elrettentő hatásainak jelzésére) való összevetése révén mérhető. Mindkét mutató hasonló eredményeket hoz a minimumjövedelemnek a tagállamokban 2016-ban megfigyelhető megfelelőségét illetően⁹⁷ (64. ábra). Egyedülálló személyek háztartásának esetét vizsgálva 2016-ban a megfelelőség Hollandiában, Írországból, Dániában és Luxemburgban volt a legnagyobb. E tagállamokban az ellátások szintje meghaladta a nemzeti jövedelmi szegénységi küszöbszint (az ekvivalens, rendelkezésre álló jövedelem országos mediánértékének 60%-a a szociális transzferek után) 80%-át. Különösen Hollandia esetében az ellátás szintje a jövedelmi szegénységi küszöb 106%-ának felelt meg, ténylegesen kiemelve a kedvezményezetteket a szegénységből. A rangsor alsó végén a minimumjövedelem megfelelősége Bulgáriában, Romániában, Magyarországon, Szlovákiában és Litvániában a szegénységi küszöb 40%-a vagy **egy alacsony bérezésű személy jövedelmének egyharmada alatt volt 2016-ban.**

⁹⁵ A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2018 júniusában hagyta jóvá.

⁹⁶ Az összehasonlító teljesítményértékelési keret úgy határozza meg az „alacsony bérezésű személy” fogalmát, hogy az olyan személy, aki az országos bruttó átlagbér 50%-át keresi.

⁹⁷ A mutatók az OECD adókedvezményi modelljében elérhető, legutóbbi információkon alapulnak. CY-ra vonatkozóan nem áll rendelkezésre információ. Az IT-re és EL-re vonatkozó információk nem foglalják magukban az újonnan bevezetett minimumjövedelmi rendszereket, és azok nem szerepelnek a jelen elemzésben.

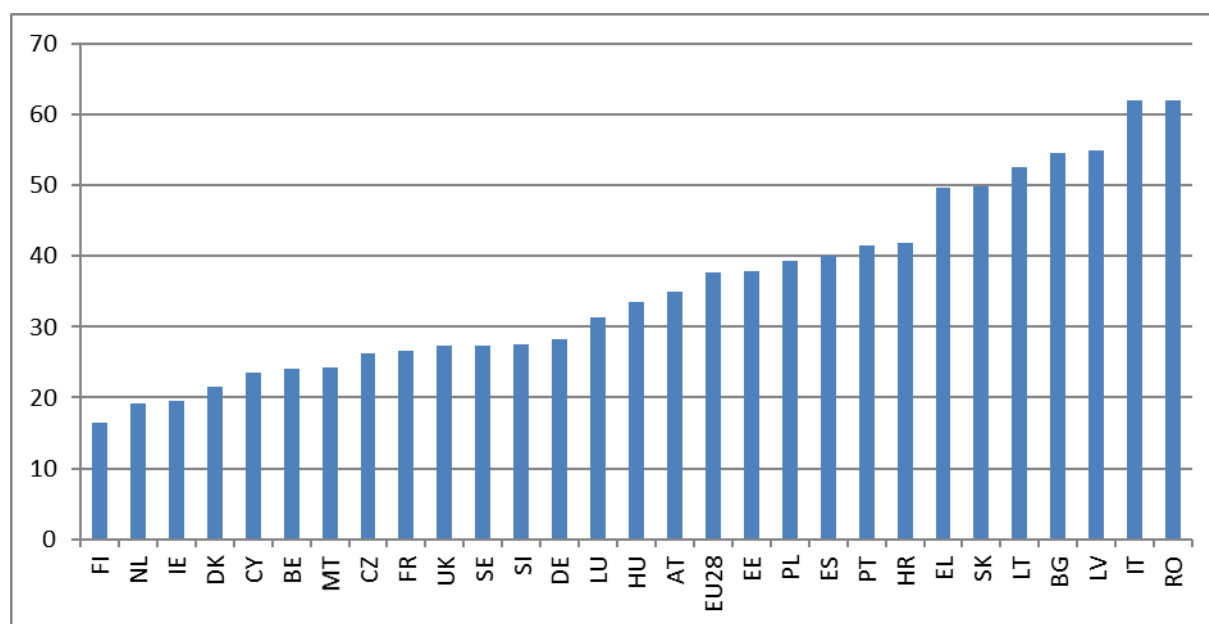
64. ábra: A minimumjövedelemben részesülők nettó jövedelme a szegénységi küszöb %-ában (három évre kiegyenlítve), valamint az alacsony bérezésűek jövedelmének százalékában (2016)



Forrás: Eurostat, OECD. Megjegyzés: CY-ra vonatkozóan nem áll rendelkezésre információ. Az IT-re és EL-re vonatkozó információk nem foglalják magukban a 2017-ben újonnan bevezetett minimumjövedelmi rendszereket. A jövedelmi szegénységi küszöbről elérhető, legutóbbi információk a 2015-ös jövedelmi évre vonatkoznak IE, HR és UK esetében.

A minimumjövedelemhez tartozó ellátások megfelelősége hatással van többek között a kedvezményezettek körében a jövedelmi szegénység mértékére. A relatív medián szegénységi rés⁹⁸ a munkaképes korú (16–64 éves) népesség körében először csökkent kismértékben 2017-ben az általános mutatóval összhangban, de továbbra is jóval a válság előtti szintek felett van. A rés jóval nagyobb a 18–59 éves, gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők esetében (65. ábra). A 2016-os EU-SILC-adatok alapján a jövedelmi szegénység mértéke Litvániában, Bulgáriában, Lettországon, Olaszországban és Romániában volt a legnagyobb (50% feletti) a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban élők körében. Ezzel szemben a legkisebb (20% alatti) rés Finnországban, Hollandiában és Írországban volt megfigyelhető. A relatív medián jövedelmi szegénységi rés a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők esetében jellemzően az ellátási rendszerek megfelelőségének és az általuk nyújtott lefedettség gyengeségeire utal (mint ezt a szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2018. évi éves jelentése is megjegyezte).

65. ábra: Relatív medián szegénységi rés a 18–59 éves, gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők esetében (2016)



Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).

⁹⁸ Lásd a relatív medián szegénységi rés fogalmának meghatározását a 89. lábjegyzetben.

Mindegyik tagállam alkalmaz eszközvizsgálatot a minimumjövedelmi rendszerekre vonatkozó egyéb jogosultsági követelményekkel együtt. A szigorúbb jogosultsági követelmények kisebb lefedettséggel járnak⁹⁹ és fordítva. Az eszközvizsgálat a leggyakoribb módja a szegénységben élők megcélzásának¹⁰⁰. Az eszközvizsgálati feltételek általánosságban a háztartás összes tagjának forrásait (legyen az jövedelem, eszköz, ingatlan vagy ingóság) értékelik, nem pedig csak a közvetlen igénylőét. A tagállamok többségében az eszközvizsgálatban használt küszöbérték a nyújtott ellátás maximális szintje (a tényleges támogatás pedig az ellátás maximális szintje és az egyén vagy háztartás jövedelme közötti különbözetnek felel meg), miközben számos tagállam az egyének keresetének azon részét is figyelmen kívül hagyja, amely kedvező hatással van a rendszerek által nyújtott lefedettségre, és hozzájárul a dolgozói szegénység kockázatának csökkentéséhez. Egyéb jogosultsági követelmények, például a lakóhelyre vonatkozóak, szintén hatással vannak a rendszerek által nyújtott lefedettségre (mivel ez csökkentheti a lefedettséget az országon belül mobilis vagy hajléktalan személyek tekintetében).

A minimumjövedelemben részesülők nehezebben férnek hozzá különböző természetbeni szolgáltatásokhoz. A szolgáltatásokhoz való hozzáférés (amely az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igénnyel, a lakásköltség-túlterheltséggel és a szakmai tevékenységgel kapcsolatos képzésben való részvétel hiányával mérhető¹⁰¹) az integrált aktív befogadási stratégiák nélkülözhetetlen eleme. 2016-ban a 18–59 éves, a szegénység kockázatának kitett, gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élő személyek esetében az e szolgáltatásokhoz való hozzáférés általánosan rosszabb volt, mint az ugyanezen korosztályba tartozó, de a szegénység kockázatának nem kitett, és gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban sem élő személyek esetében. A több szolgáltatással kapcsolatos teljesítményt vizsgálva Finnország, Magyarország és az Egyesült Királyság az egyedüli tagállamok, amelyekben a szolgáltatásokhoz való hozzáférés terén fennálló különbség 2016-ban az uniós átlag alatt volt mindhárom területen.

⁹⁹ Azon személyek száma, akik megfelelnek a jogosultsági követelményeknek, és potenciálisan ellátásban részesülhetnek a rendszerből.

¹⁰⁰ Ez különbözik az „általános alapjövedelem” elméleti koncepciójától, amelynek esetében bizonyos szintű jövedelmet biztosítanak minden állampolgárnak helyzetétől függetlenül. További információkért lásd: Európai Bizottság (2018), Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2018. évi éves jelentés, 142. o.

¹⁰¹ A szolgáltatásokhoz való hozzáférésre vonatkozó 2016-os EU-SILC ad-hoc modulból. Az összehasonlító teljesítményértékelés céljából figyelembe vett indokok: „nincsenek megfelelő tanfolyamok vagy programok” és „nem engedhetem meg magamnak”.

Ezzel szemben a hozzáférésben fennálló különbségek az uniós átlag felettinek tűnnek mindhárom területen Görögországban és Lettországon. Részletesen, az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény területén a legnagyobb különbség Lettországon (14,8 százalékpont) és Görögországban (34,1 százalékpont), míg a legkisebb (kevesebb mint 1 százalékpontos) különbség Dániában, Spanyolországban, Hollandiában és az Egyesült Királyságban áll fenn. A lakhatás területén a lakásköltség-túlterheltségi arányban a legnagyobb (50 százalékpont feletti) különbségek Dániában, Görögországban, Ausztriában és Olaszországban voltak megfigyelhetők, míg a legkisebb (20 százalékpont alatti) Máltán, Cipruson, Írországon és Finnországon volt a különbség¹⁰². A felnőttképzés területén 2016-ban Svédországban és Dániában negatív volt a különbség, a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban élő, a szegénység kockázatának kitett személyek jobb hozzáférést mutatva, Máltán és az Egyesült Királyságban pedig nem volt különbség. A legnagyobb (16 százalékpont feletti) különbség Lettországon, Spanyolországban és Litvániában volt megfigyelhető.

A jó minőségű lakásokhoz való hozzáférés javult 2008 óta, de egyes országokban a népesség jelentős hányada számol be arról, hogy minőségi problémákat tapasztal lakásával

kapcsolatban. 2017-ben az EU-ban a népesség 13,1%-a számolt be arról, hogy beázó tetőjű, nedves falú, padlójú vagy alapú vagy korhadó ablakkeretű vagy padlójú lakásban él. Ez 2,3 százalékponttal kevesebb, mint 2016-ban¹⁰³. Ez az elégtelen lakáskörülményekkel kapcsolatos elem¹⁰⁴ különös problémát jelent 5 tagállamban (Cipruson, Portugáliában, Magyarországon, Lettországon és Szlovéniában), ahol a népesség több mint 20%-a számol be arról, hogy ilyen minőségi problémát tapasztal lakásával kapcsolatban. 2017-ben Romániában jelentősen javult a helyzet, mivel csökkent, de még így is jelentős 27,2%-on áll, a népesség azon hányada, amely arról számolt be, hogy nem rendelkezik fürdőkáddal vagy zuhanyzóval, sem beltéri vízöblítéses WC-vel a háztartásában. Lettországon, Bulgáriában és Litvániában a népesség körülbelül 10%-a számára jelent problémát, hogy a lakásban nem található fürdőkád vagy zuhanyzó, és nem rendelkezik kizárólag a háztartás használatában lévő beltéri vízöblítéses WC-vel.

¹⁰² Az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény és a lakhatáshoz való hozzáférés kérdésének átfogóbb megtagyálását a jele szakasz későbbi része tartalmazza.

¹⁰³ Az e bekezdésben szereplő adatok forrása az EU-SILC.

¹⁰⁴ A lakáskörülmények tekintetében depriváltak aránya a lakásfelszerelések szegényességének mérőszáma, amelyet azon háztartások alapulvételével kell kiszámítani, amelyekben legalább az alábbiak egyike tapasztalható: i. beázó tető, ii. nem található a lakásban fürdőkád vagy zuhanyzó, iii. nincs beltéri WC, iv. túl sötétnek tekintett lakás.

A háztartások rendelkezésére álló jövedelem lakhatással kapcsolatos kiadásokra fordított hányada továbbra is jelentős számos tagállamban. A lakásköltségeket figyelembe véve 156 millióan vannak kitéve a szegénység kockázatának szemben a lakásköltségek figyelembevételére előtti 85 millióval. E körülmény különösen megterhelő az alacsonyabb jövedelmű háztartások számára. 2017-ben az EU-ban a háztartások 10,2%-a fordította a rendelkezésére álló jövedelem több mint 40%-át lakásköltségekre, de ez az arány 37,8%-ra nő a szegénység kockázatának kitett háztartásokat vizsgálva. Az előző évhez képest történt csekély javulás ellenére a lakásköltség-túlterheltségi arány továbbra is Görögországban a legmagasabb a 2017-es 39,6%-kal. Görögország után Bulgária, Dánia és Németország azok a tagállamok, amelyekben a legmagasabb a lakásköltség-túlterheltséggel érintett népesség aránya (mindegyikben a népesség 15%-a feletti). A hatás különösen figyelemre méltó Dániában és Németországban, ahol a szegénység kockázatának kitettek aránya az uniós átlag alatt van a lakásköltségek figyelembevételére előtti, de az uniós átlag fölé kerül a lakásköltségek figyelembevételkor. Ezzel szemben Észtországban, Írországban, Finnországban, Cipruson és Máltán a népesség kevesebb mint 5%-a él a lakhatással kapcsolatos kiadásokkal túlterhelt háztartásban. Az országok többségében a piaci árért bérlelők jelentősen túlterheltebbek a lakhatással kapcsolatos költségekkel, mint a jelzáloggal vagy kölcsönrel rendelkező tulajdonosok (az uniós átlag 25,1% a piaci bérleti díjat fizető bérlelők és körülbelül 5% a tulajdonosok esetében).

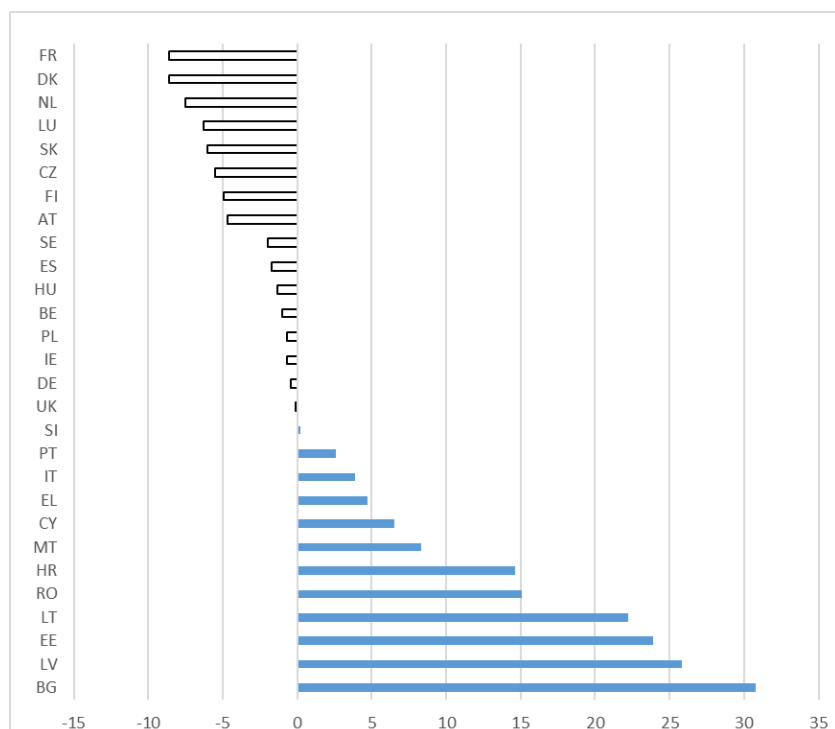
Az emelkedő bérleti díjak növekvő terhet jelentenek egyes tagállamokban a szegények számára. 2016-ban 7 országban (Írországban, Észtországban, Litvániában, Szlovéniában, Magyarországon, Ausztriában és Lengyelországban) nőtt 2015 óta több mint 5%-kal a reálértékben számított bérleti díjak. A magas bérleti díjak tovább növelhetik a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatát, különösen olyan országokban, mint Szlovénia, Írország, Ausztria és Litvánia, ahol a bérlelőket jelentősen nagyobb mértékben fenyegeti a szegénység kockázata, mint a lakástulajdonosokat. A nemzeti számadatok a konkrét városok szintjén jelentkező kihívásokat is elkendőzhetik.

A hajléktalanság közelmúltbeli alakulása azt jelzi, hogy a helyzet nem javul. A hajléktalanok számára vonatkozó becslések nem hasonlíthatók össze országonként a hivatalos források hiánya és a hajléktalanok számbavételének eltérő módszerei miatt. Az elérhető adatok csak a probléma alakulásának figyelemmel kísérését teszik lehetővé az idő múlásával (többnyire 2017-et vagy legutóbbi évként 2016-ot felhasználva). Az elérhető adatok mindazonáltal azt jelzik, hogy a hajléktalanság mind a 25 érintett tagállamban nőtt a közelmúltban Finnország kivételével, ahol a helyzet javult¹⁰⁵.

A nyugdíjjövedelem viszonylagos védelmet nyújt az idősebb személyeknek a szegénység kockázatával szemben. Uniós szinten a szegénységi (AROP) arány az idősebb személyek esetében alacsonyabb, mint a munkaképes korúak esetében (2017-ben 14,6% 16,7%-kal szemben). Az elmúlt évtizedben ez a viszony megfordult a válság előtti időszakhoz képest, részben amiatt, hogy a válság különösen a munkaképes korú népesség körében csaknem minden európai országban csökkentette a háztartások rendelkezésére álló, reálértékben mért átlagos jövedelem szintjét, miközben a nyugdíjak stabilabbak maradtak. A súlyos anyagi nélkülözés mindazonáltal az idősebbek körében is visszaszorult (a 2008-as 7,4%-ról 2017-ben 6,3%-ra), ami arra utal, hogy a szegénység és a társadalmi kirekesztettség általános mérséklődése nem csupán egy relatív hatás volt.

¹⁰⁵ Az adatokat a FEANTSA, a Hajléktalanokkal Foglalkozó Nemzeti Szervezetek Európai Szövetsége állította össze. Lásd: FEANTSA (2018), Third overview of housing exclusion in Europe (A lakhatásból való kirekesztettség európai helyzetének harmadik áttekintése).

66. ábra: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett, 65. életévét betöltött népesség százalékos aránya az uniós átlaghoz viszonyítva, 2017.



Forrás: Eurostat, EU-SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Megjegyzések: szabványosított adatok (EU28 = 0). IE és UK esetében az adatok 2016-ra vonatkoznak.

A szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázata a legtöbb tagállam esetében

folyamatosan csökkent az idősebb személyek körében. 2017-ben összesen mintegy 1,7 millióval kevesebb 65 éves vagy annál idősebb személy volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának a válság előtti (2008-as) szintekhez képest. A kiemelkedő javulás elkendőzi a tagállamok közötti számottevő különbségeket: az időskori szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázata jelentősen csökkent Cipruson (2008 óta –24,7 százalékpont), Bulgáriában (–16,6 százalékpont), Romániában (–16,2 százalékpont) és Lettországon (–14,9 százalékpont), miközben növekedett Luxemburgban (+6,4 százalékpont) és Németországban (+2,2 százalékpont).

Különös aggodalomra ad azonban okot az idősebb nők helyzete, mivel öt, 65. életévét betöltött nő közül egy ki van téve az EU-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2017-ben az AROPE aránya a nők esetében a dániai, franciaországi és hollandiai körülbelül 10%-tól a bulgáriai több mint 50%-ig és a balti államokbeli több mint 40%-ig terjedt. A nemek között az AROPE-arány tekintetében fennálló legnagyobb különbségek Litvániában (19,9 százalékpont), Észtországban (19,7 százalékpont), majd Lettországon (16,6 százalékpont) és Bulgáriában (16,2 százalékpont) figyelhetők meg. Az idősebb nők alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek, mint az idősebb férfiak: 2016-ban az EU-ban az idősebb nőknél a mediánjövedelem hányadosa 6 százalékponttal volt alacsonyabb, mint a férfiaknál azonos nemű fiatalabbakhoz viszonyítva (90% a nők és 96% a férfiak esetében). A nőknek tehát nemcsak a munkában töltött éveik során alacsonyabb a jövedelme, hanem nyugdíjas korukban is, ami hozzájárul a nemek közötti az időskori jövedelem terén fennálló egyenlőtlenséghez.

Uniós átlagban a 65. életévüket betöltött személyek némileg alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek, mint a fiatalabb korosztályok. A 65. életévüket betöltöttek rendelkezésre álló mediánjövedelme 2017-ben 92%-a volt a fiatalabb népesség jövedelmének. A teljes relatív mediánjövedelem hányadosa 75 százalék alatt volt öt országban (Dániában, Máltán, Litvániában, Lettországon és Észtországban), és 80 százalék alatt további négyben (Belgiumban, Svédországban, Cipruson és a Cseh Köztársaságban). Ezzel szemben 2017-ben az idősebb férfiak kilenc tagállamban (Luxemburgban, Görögországban, Franciaországban, Spanyolországban, Magyarországon, Olaszországban, Ausztriában, Lengyelországban és Romániában), az idősebb nők pedig két tagállamban (Luxemburgban és Görögországban) rendelkeztek magasabb mediánjövedelemmel, mint a 65 év alattiak.

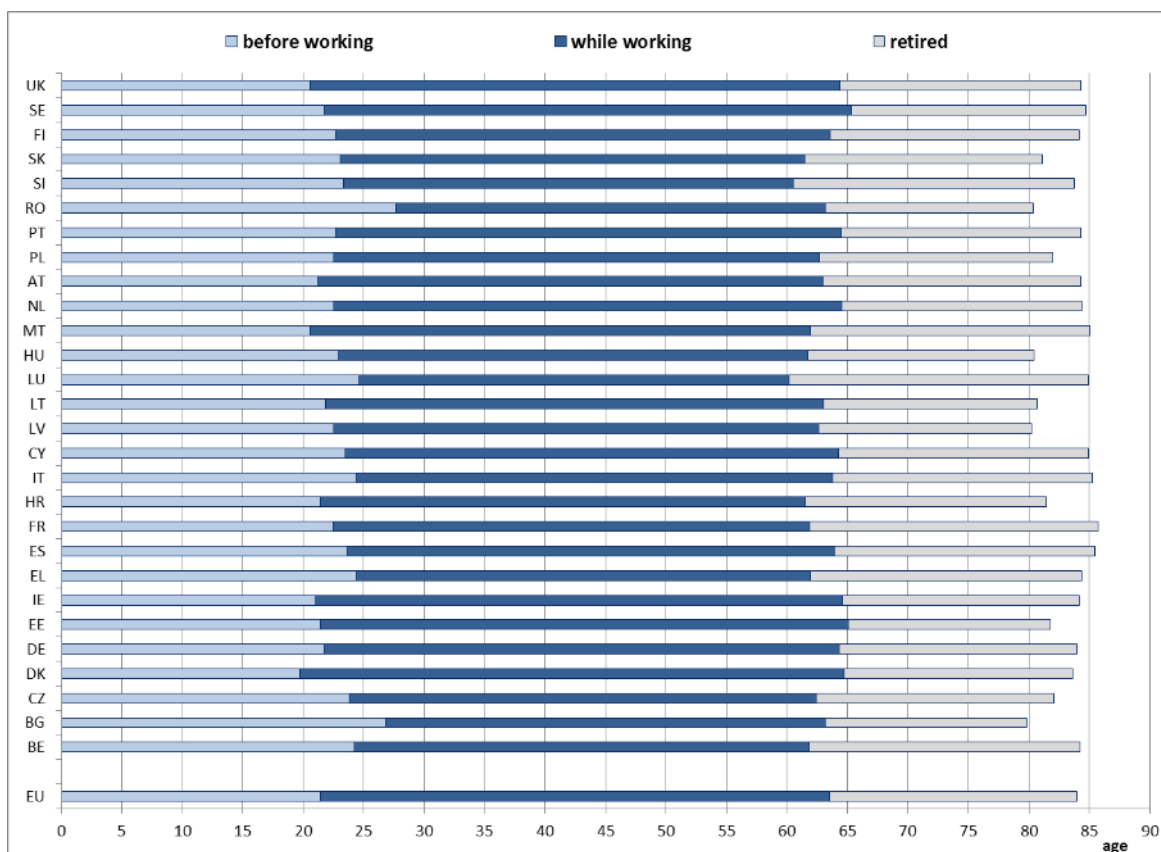
Jóllehet a nyugdíjak átlagosan az életpálya késői szakaszában szerzett munkajövedelem több mint felét teszik ki, a nyugdíjak jövedelemhelyettesítő képessége jelentősen eltér a tagállamok között. 2017-ben az összesített helyettesítési ráta¹⁰⁶ átlagosan 59 százalék volt az EU-ban, jelentős országok közötti eltérésekkel. Az összesített helyettesítési ráta a luxemburgi több mint 80 százalék és az írországi, bulgáriai és horvátországi kevesebb mint 40 százalék között mozgott¹⁰⁷.

¹⁰⁶ A 65–74 évesek egyéni bruttó nyugdíjának mediánja és az 50–59 évesek egyéni bruttó keresetének mediánja közötti arány.

¹⁰⁷ Horvátország és Írország esetében az adatok 2016-ra vonatkoznak.

A növekvő várható élettartam összefüggésében a nyugdíjakat ki kell igazítani; a munkában töltött évek később kezdődnek és tovább tartanak, miközben az emberek általában tovább élnek. A jövedelmi szegénység visszaszorítása és a jövedelemhelyettesítés mellett a nyugdíjak megfelelőségének harmadik releváns dimenziója a nyugdíjban töltött idő hossza. Mivel a kor előrehaladtával a szükségletek is nőnek, a nyugdíjak értéke a nyugdíjaskor évei alatt fokozatosan romlik. A nyugdíjban töltött idő és a munkával töltött idő közötti arány jelenleg átlagosan 51% az EU-ban. A 67. ábra áttekintést nyújt a tagállamokban a munkába állás előtt, a munkában és a nyugdíjba vonulás után eltöltött átlagos időről (a foglalkoztatás kezdetére/a munkaerőpiacra való belépésre vonatkozó becslés, a munkaerőpiacról való kilépéskori átlagos életkorra vonatkozó becslés és a 60 évesen várható élettartam alapján).

67. ábra: A különböző tevékenységekkel eltöltött idő, 2017.



Forrás: Ageing Report 2018 for labour market entry and exit ages; Eurostat for life expectancy projections. Megjegyzés: A „munkakorú” kifejezés a munkaerőpiaci belépés és kilépés közötti életkort jelöli.

Az atipikus foglalkoztatási formában vagy önálló vállalkozóként dolgozók gyakran kedvezőtlenebb feltételek mellett jutnak nyugdíjjogosultsághoz és szereznek nyugdíjjogosultságot, mint a határozatlan időre szóló, teljes munkaidős munkaszerződéssel rendelkezők. A SHARE-felmérés adatai¹⁰⁸ a tagállamok többségében lehetővé teszik az önfoglalkoztatás nyugdíjjövedelemre és életszínvonalra gyakorolt hatásának mérését a nyugdíjba vonult önálló vállalkozók¹⁰⁹ és a nyugdíjba vonult munkavállalók helyzetének összehasonlításával¹¹⁰. A nyugdíjba vonult önálló vállalkozók csaknem minden érintett országban alacsonyabb jövedelemről számolnak be, mint a nyugdíjba vonult munkavállalók. A legnagyobb jövedelmi különbségek Luxemburgban, Dániában és Franciaországban figyelhetők meg, és kilenc országban a különbség meghaladja a 20 százalékot (a nyugdíjak megfelelőségéről szóló, 2018. évi jelentés, 67. o.). A nyugdíjba vonult önálló vállalkozók csak Magyarországon és Észtországban élveznek valamivel nagyobb jövedelmet, mint a nyugdíjba vonult munkavállalók (lásd a lenti 68. ábrát). A jövedelmi különbség a nagyobb jövedelmi egyenlőtlenséggel együtt¹¹¹ a szegénység kockázatának jóval – a nyugdíjba vonult munkavállalókénál átlagosan körülbelül kétszer – magasabb szintjéhez vezet a nyugdíjba vonult önálló vállalkozók esetében (a nyugdíjak megfelelőségéről szóló, 2018. évi jelentés, 68. o.). A nyugdíjba vonult önálló vállalkozók az összes megfigyelt országban alacsonyabb nyugdíjjal rendelkeznek, mint a nyugdíjba vonult munkavállalók.

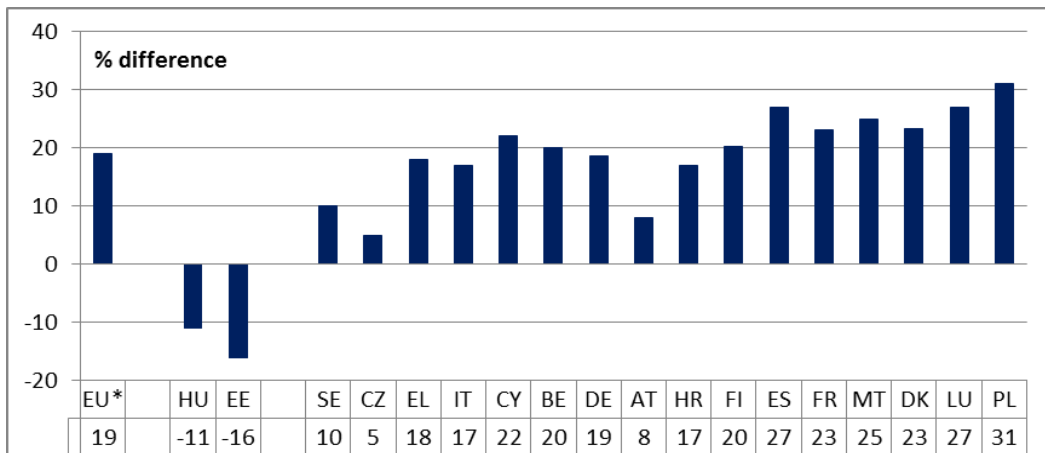
¹⁰⁸ Az egészségre, az öregedésre és a nyugdíjba vonulásra vonatkozó európai felmérés. Adatforrás: 7. SHARE-hullám, 2017.

¹⁰⁹ Ezen összehasonlítás céljából „nyugdíjba vonult önálló vállalkozó” az a nyugdíjas, aki munkában töltött idejének legalább 50%-át önálló vállalkozóként töltötte.

¹¹⁰ Az egészségre, az öregedésre és a nyugdíjba vonulásra vonatkozó európai felmérés (SHARE) egy több mint 120 000, 50 éves vagy azon túli egyén egészségére, társadalmi-gazdasági helyzetére, valamint kapcsolati és családi hálóra vonatkozó mikroadatok (több mint 297 000 interjú) multidiszciplináris és nemzetek közötti paneladatbázisa. A SHARE 27 európai országot fed le. A SHARE 7. felmérési hullámából ki volt zárva IE, NL és UK. Egyes tagállamokban a minta mérete nem teszi lehetővé az összehasonlítást.

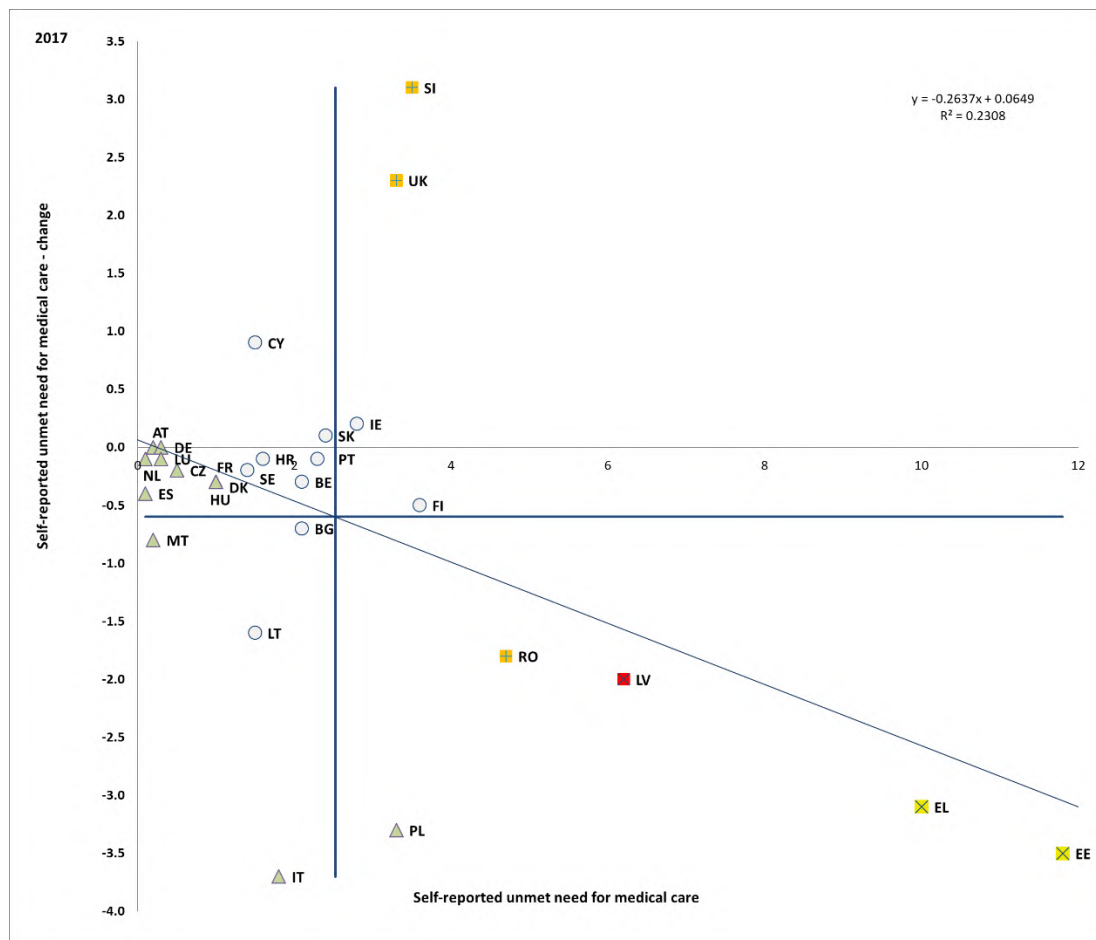
¹¹¹ Az S80/S20 hányados egyharmaddal nagyobb a nyugdíjba vonult önálló vállalkozók körében, mint a nyugdíjba vonult munkavállalók körében.

68. ábra: Relatív különbség az ekvivalens, rendelkezésre álló jövedelem mediánértékében a nyugdíjba vonult munkavállalók és a nyugdíjba vonult önálló vállalkozók között, 2017., %



Forrás: SHARE. Megjegyzések: Az EU* nem foglalja magában IE-t, NL-t és UK-t. BG-ben, LV-ben, LT-ben, PT-ben, RO-ban, SI-ben és SK-ban a minták mérete nem teszi lehetővé a nyugdíjasok közötti különbségtételt.

69. ábra: Az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igények, saját bevallás szerint (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



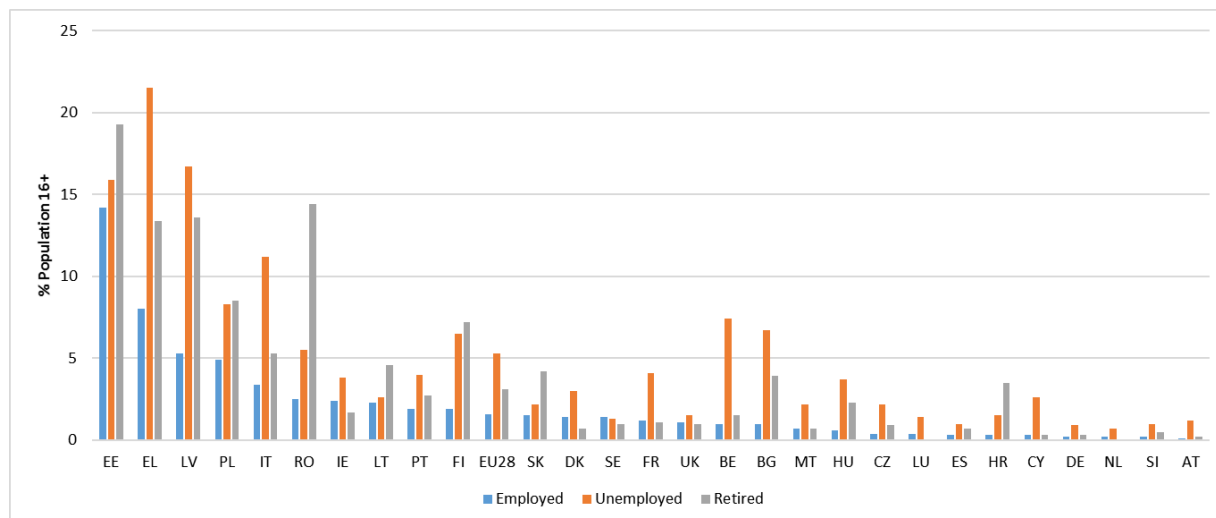
Forrás: Eurostat, SILC (a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika).
Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Vannak konvergenciára utaló jelek a saját bevallása szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igénnyel rendelkező népesség arányát illetően¹¹². Egy korábbi tendenciát megfordítva gyenge negatív korreláció figyelhető meg az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény szintje és változásai között azzal, hogy azok az országok mutatják a legpozitívabb tendenciát, amelyekben a legmagasabbak a ki nem elégített igények (lásd a 69. ábrát). Egyes tagállamokban a költségek és a várakozási idő továbbra is számottevő akadályt jelent az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésben. Jóllehet az EU azon népességének aránya, amely saját bevallása szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igénnyel szembesült a túlságosan magas költségek, a túlságosan hosszú várakozási idők vagy túlságosan nagy utazási távolság miatt, átlagosan 1,6%-ra csökkent 2017-ben. Az érintettek részaránya továbbra is meghaladta az 5%-ot Észtországban és Görögországban (10% felett), valamint Lettországban. 2017-ben Szlovénia, az Egyesült Királyság, Ciprus, Írország és Szlovákia esetében mértek növekedést.

A tevékenységi státusz szintén fontos szerepet játszhat egyes országokban az egészségügyi ellátáshoz való problémás hozzáférés megmagyarázásában. Bár az országok többsége nem mutat jelentős különbségeket a tevékenységi státusz szerint, egyes országokban a munkanélküliek (és kisebb mértékben a nyugdíjasok) nagyobb nehézségekbe ütközhetnek az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésben (lásd a 70. ábrát). Még azokban az országokban is, ahol a ki nem elégített igények százalékos aránya az uniós átlag alatt van a teljes népesség körében, a számadatok azt sugallják, hogy a munkanélküliek nehézségekkel szembesülhetnek az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésben (pl. Belgiumban, Franciaországban, Olaszországban és Magyarországon).

¹¹² A saját bevallás szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény az adott személy szubjektív értékelését jelenti arra vonatkozóan, hogy adott egészségügyi vizsgálatra vagy kezelésre szorult volna, azonban nem részesült benne vagy nem járt utána az alábbi három okból: „pénzügyi akadályok”, „várólista” és „túl messzire kell utazni”. Az egészségügyi ellátás az olyan egyéni egészségügyi szolgáltatásokra utal (orvosi vizsgálat vagy orvosi ellátás, a fogászati ellátás kivételével), amelyet orvos vagy a nemzeti egészségügyi rendszerekkel összhangban azzal egyenértékű szakember végez vagy közvetlenül felügyel (az Eurostat fogalom meghatározása). A betegség idején ellátásban részesülők által jelentett problémák akadályokat tükrözhetnek az ellátáshoz való hozzáférés tekintetében.

70. ábra: Az egészségügyi vizsgálat iránti ki nem elégített igények, saját bevallás szerint, tevékenységi státusz szerint (2016)



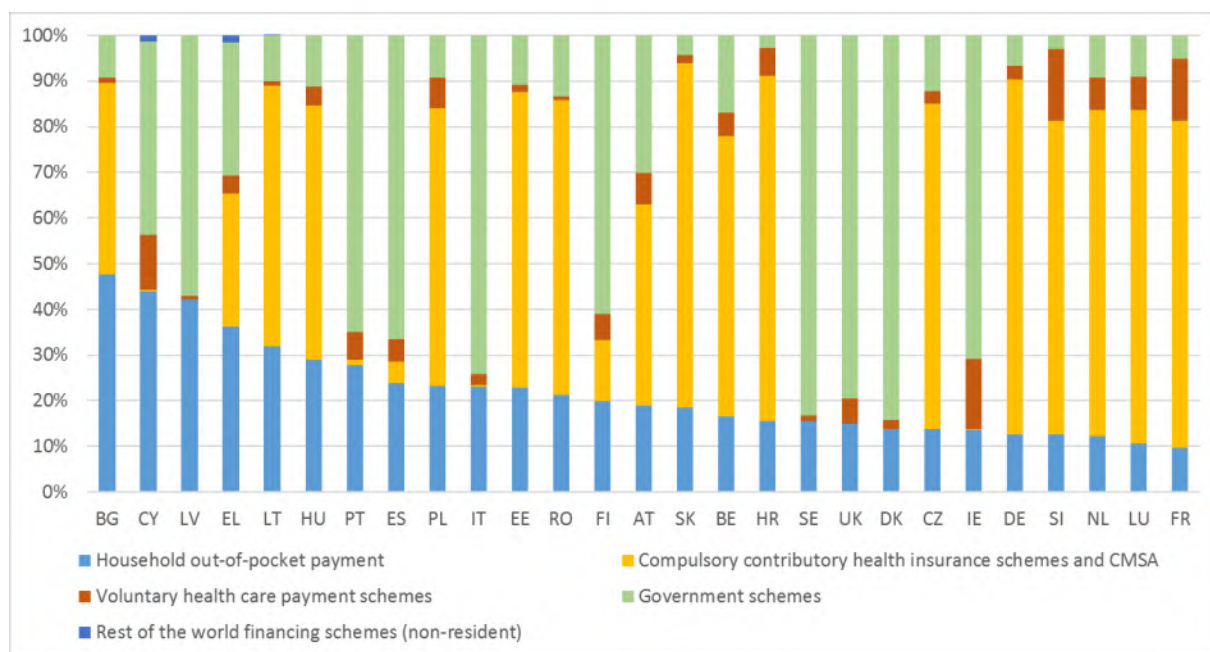
Forrás: Eurostat [hlth_silc_13].

Az egészségben eltöltött életévek (65 éves korban) tovább hosszabbodtak az EU-ban, a férfiak esetében 9,8 évre, a nők esetében pedig 10,1 évre. Az egészségben eltöltött legtöbb életév 65 éves korban Svédországban, Máltán és Írországban várható (körülbelül 12 év mindkét nemnél), a várható egészséges élettartam azonban különösen alacsony Lettorszában, Szlovákiában és Horvátországban (körülbelül 5 év).

Az egészségügy finanszírozása különböző rendszereken keresztül történik, miközben az egyes rendszerek viszonylagos fontossága eltérő az egyes tagállamokban. 2016-ben a készpénzes térítések¹¹³, azaz a háztartások azon egészségügyi ráfordításai (beleértve az egészségügyi célú termékeket is), amelyeket semmilyen program nem térít meg, illetve szervezett program keretében, költségmegosztás formájában sem kerülnek térítésre – a folyó egészségügyi ráfordítások részarányaként mérve – 30% felett alakultak Bulgáriában, Görögországban, Cipruson, Lettorszában és Litvániában (71. ábra).

¹¹³ A készpénzes költségek a háztartások elsődleges bevételeiből vagy megtakarításaiból fedezett, áruk és szolgáltatások tekintetében teljesített, közvetlen térítésekre vonatkoznak, ahol az igénybevevő a térítést az áruk megvásárlásakor vagy a szolgáltatások igénybevételekor fizeti meg költségtérítés vagy szervezett program keretében történő költségmegosztás nélkül.

71. ábra: Egészségügyi ráfordítások finanszírozási forrás szerint, 2016.



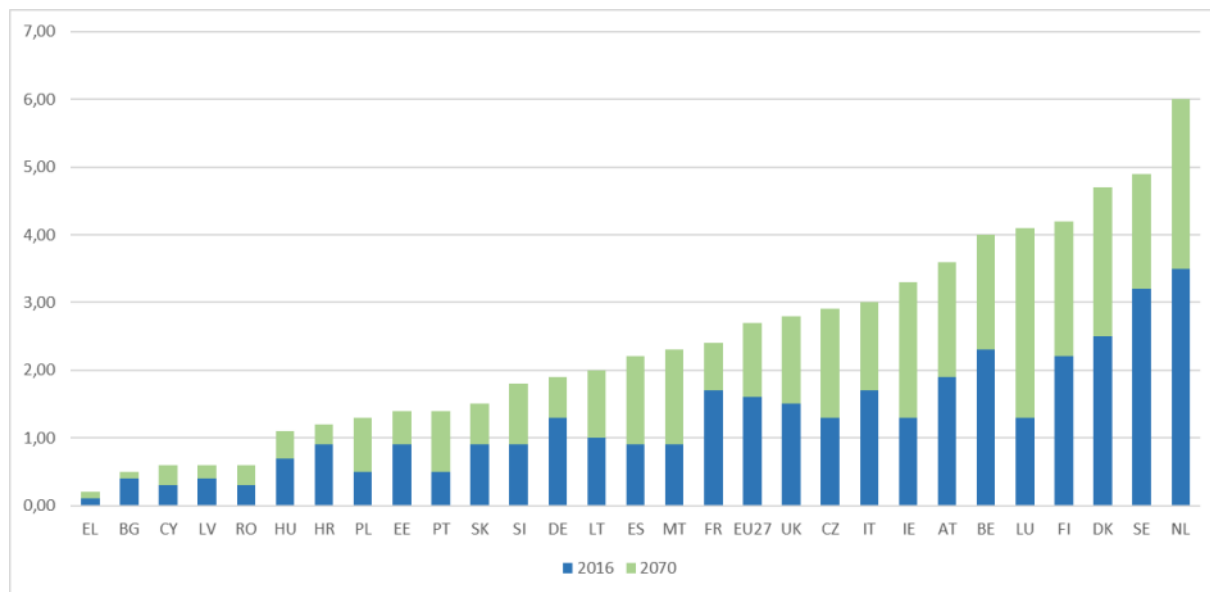
Forrás: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Megjegyzések: az adatok gyűjtésére az (EU) 2015/359 bizottsági rendeletnek az egészségügyi ellátással kapcsolatos kiadásokra és finanszírozásra vonatkozó statisztikákra vonatkozó rendelkezései (Az egészségügyi számlák rendszerének 2011. évi kézikönyve) szerint kerül sor.

A tartós ápolás-gondozás iránti igény egyre nő az uniós népesség öregedésével. A következő hat évtizedben (2070-re) meg fog kétszereződni a 80 éven túli európaiak száma, és az időskori függőségi ráta (a 65 éven túliak 15–64 évesekhez viszonyított száma) az előrejelzések szerint a 2016-os 29,6%-ról 2070-re 51,2%-ra ugrik majd¹¹⁴ (az EU-ban 3,3 helyett csak 2 munkaképes korú személy jut majd minden egyes 65 éven túli személyre). A függővé válás kockázata nagyobb az idősebb kor felé, amikor az emberek nagyobb valószínűséggel válnak gyengévé (a 75–84 évesek 60%-a és a 85 éven túliak 70%-a számol be fogyatékoságról).

A tartós ápolás-gondozás iránti igények jelentős növekedése várható. A tartós ápolás-gondozás a leggyorsabban növekvő szociális kiadás az egészségüggyel és a nyugdíjakkal összevetve. A tartós ápolásra-gondozásra fordított uniós közkiadások az előrejelzések szerint a GDP 1,6%-áról annak 2,7%-ára fognak emelkedni 2016 és 2070 között számottevő különbségekkel Uniós-szerte (lásd a 72. ábrát).

¹¹⁴ 2018-as jelentés az idősödésről, Európai Bizottság.

72. ábra: A tartós ápolásra-gondozásra fordított előrejelzett közkiadások a GDP %-ában 2016-ban és 2070-ben



Forrás: Az idősödésről szóló 2018-as jelentésből származó adatok alapján. Megjegyzés: A népesség előrejedésével foglalkozó munkacsoport referencia-forgatókönyve

A tartós ápolás-gondozás fenntarthatósága azon tagállamok számára is kihívást fog jelenteni, amelyek jelenleg nagymértékben az informális gondozásra támaszkodnak. A házi gondozók köre szűkül a változó családi minták (kevesebb gyermek, a családtagok messzebb élnek egymástól), a növekvő női foglalkoztatottságával és a nyugdíjkorhatár emelkedésével. Az informális gondozás a gazdaság számára is fontos költségekkel jár, mivel a házi gondozók csökkentik vagy megszüntetik a formális munkavégzést, és így kevés adót és járulékot fizetnek, vagy egyáltalán nem fizetnek ilyeneket. A gondozók toborzása és megtartása is kihívást jelent. Az ágazatra hatással van a részmunkaidős munkavégzés és a határozott idejű szerződések elterjedtsége, ami csökkenti annak vonzerejét.

3.4.2. Szakpolitikai válasz

A reformok számos tagállamban az aktív befogadási megközelítés megerősítésére irányulnak.

Egyes tagállamok erősítik az integrált szolgáltatásnyújtást (például a szociális segítségnyújtás, a foglalkoztatás és egyéb szociális szolgáltatások esetében), különösen egy személyközpontú megközelítés alkalmazása révén, amelynek célja a legkiszolgáltatottabb személyek összetett igényeinek kielégítése. Bulgáriában folyamatban van az integrált és mobil szolgáltatásokat nyújtó foglalkoztatási és szociális segítségnyújtási központok¹¹⁵ megvalósítása. 2018 februárjára 73 ilyen – az ESZA támogatásával létrehozott – központ kezdte meg működését, és nyújtott foglalkoztatási és szociális segítségnyújtási szolgáltatásokat. 2018-tól a központok munkaerőpiaci integrációs megállapodásokat kínálnak a tartósan munkanélkülieknek, különleges foglalkoztatási szolgáltatásokkal kötve össze és adott esetben más intézmények által nyújtott szolgáltatásokhoz irányítva őket. Írországban az *Action Plan for Jobless Households* (az aktív kereső nélküli háztartásokra vonatkozó cselekvési terv) olyan személyekre is kiterjeszti az aktiválási szolgáltatásokat, akik nem dolgoznak, de nem minősülnek hagyományos értelemben vett munkanélkülinek. A cselekvési terv különösen a gyermekeket nevelő háztartások – mind a hagyományos szűk családok, mind az egyedülálló szülő családok és a fogyatékkal élő személyek – foglalkoztatási rátájának javítására koncentrál. Finnországban az eredetileg ESZA-finanszírozásból működő, a fiatalokat célzó egyablakos tanácsadó központokat („Ohjaamo”) állandó intézkedéssé tették, amelyet jelenleg a pszichoszociális támogatási hálózattal bővítenek ki. Görögországban a szociális szolgáltatások egyablakos ügyintézési pontjaiként települési szinten működő közösségi központok 2017-ben kezdtek megnyílni, és mára az egész országot lefedik. A központok támogatják a szociális szolidaritási jövedelem rendszerének végrehajtását, a kedvezményezetteket kiegészítő jellegű szociális szolgáltatásokkal kötve össze. 2018 februárjára 203 működött a tervezett 240 központból. Emellett Unió-szerte egyre több település nyújt integrált szociális szolgáltatásokat a veszélyeztetett csoportok összetett igényeire összpontosítva (pl. egyablakos ügyintézési pontok Athénban vagy egészségmegőrzési szolgálatok Essenben). E műveleteket az ESZA támogatta.

¹¹⁵ A szociális segítségnyújtási ügynökség és a foglalkoztatási ügynökség közös csapatai átfogó integrált szolgáltatásokat kínálnak a munkanélkülieknek Bulgária távoli területein.

Számos tagállamban folytatódik egyes juttatások megfelelőségének korszerűsítése és növelése, bár néhány esetben késedelmekre került sor. Litvániában 2018-ban megemelték az államilag támogatott jövedelem és a családdal kapcsolatos juttatások összegét. 2018-ban Bulgáriában 9 évre befagyasztják a minimumjövedelmet annak 15%-os megemelése után. A szegénység elleni küzdelem 2013-ban létrehozott többéves tervének folytatásaként Franciaországban 2017 szeptemberében 1,6%-kal megemelték a minimumjövedelmet (*Revenu de solidarité active – RSA socle*), amit 2018 áprilisában újabb 1%-os emelés követett. Ezen emelések jelentik az utolsó elemét annak a sorozatnak, amely lehetővé tette a minimumjövedelem infláció arányában történő növelését, és azokat a kedvezményezettek aktiválásának („*Garantie d’activité*”) újkeletű középpontba helyezése egészíti ki a nemrég bejelentett szegénység elleni terv részeként. Romániában mindazonáltal 2019 áprilisára halasztották a meglévő szociális juttatások konszolidációját, Horvátországban pedig 2019 decemberéig nem fog megindulni az új szociális jóléti törvény végrehajtása. Lettország tervezett minimumjövedelem-javítási tervét (2018 májusában terjesztették elő, és 2020-ban kell hatályba lépnie) még nem fogadta el a kormány. Luxemburgban 2019 januárjától a társadalmi integrációs jövedelemről (*Revenu d’inclusion sociale*) szóló törvény felváltja az eddigi garantált minimumjövedelmet. A törvény célja a társadalmi integrációs megközelítés megvalósítása, a stabilizációs, a társadalmi aktiválási és a szakmai reintegrációs szakpolitikák koherens rendszerének létrehozása, a gyermekszegénység és az egyszülős családok elszegényedése elleni fellépés, valamint az adminisztratív eljárások egyszerűsítése.

A szociális védelmi lefedettség számos tagállamban nő. Belgium törvényt fogadott el, megszüntetve a magán-nyugdíjrendszerekhez való hozzáférésére vonatkozó korlátozásokat a fiatalok és a rövid idejű szerződések esetében. Más országok bevezetni terveznek, vagy már elfogadtak az önálló vállalkozók és a kisvállalkozások tulajdonosainak érdekeit szolgáló intézkedéseket. Ezek az intézkedések egy bizonyos küszöbérték alá csökkentett járulékokat (Lettország, Lengyelország), a független dolgozók munkanélküliségi rendszerek általi lefedését (Franciaország) vagy annak lehetőségét foglalják magukban, hogy a független dolgozókat munkahelyi baleseti biztosítás alá vonják a digitális platformok szociális chartája útján (Franciaország, lásd a 3.3.2. szakaszt is). Spanyolország 2019-től kötelező fedezetet vezetett be munkanélküliség, munkahelyi és munkahelyen kívüli balesetek, illetve foglalkozási betegségek esetére az önfoglalkoztatók számára.

A jövedelmi egyenlőtlenségek és a dolgozói szegénység kezelésére irányuló intézkedések mind az adórendszer kialakításával, mind az ellátások megfelelőségével foglalkoznak. A minimálbér meghatározása mellett az adókedvezmény-rendszerrel kapcsolatos több egyenlőtlenség-csökkentő szakpolitika is segítséget nyújthat a dolgozói szegénység kockázatának mérsékléséhez. Litvániában 2018 júniusában fogadták el az egykulcsos jövedelemadó-rendszer reformját, egy progresszív, kétsávós struktúrát bevezetve, amely segíteni hivatott a jövedelmi egyenlőtlenségek csökkentésében. Lettorszában a progresszív személyi jövedelemadó bevezetése a személyi jövedelemadóhoz kapcsolódó és az eltartottakat megillető adómentes kedvezményekkel párosul. Jelenleg kidolgozás alatt áll a Cseh Köztársaságban a személyi jövedelemadó rendszerének átalakítására irányuló reform, amely egy további progresszivitási fokot vezet be különösen egy 23%-os új adókulcs hozzáadásával a magasabb jövedelmek tekintetében, azonban a reform ütemezése nincs egyértelműen meghatározva.

Egyes tagállamok kifejezetten a gyermekszegénységet célzó intézkedéseket hoztak.

Spanyolországban a 2018-as nemzeti költségvetés 100 millió EUR-t különített el a súlyos szegénység elleni küzdelemre, különös tekintettel a gyermekes családokra. A gyermekek után járó ellátásokról szóló litván törvény egységes gyermekellátási rendszert vezet be. Emellett az alacsony jövedelmű, egy- vagy többgyermekes családok, valamint a három vagy többgyermekes családok a család jövedelmétől függetlenül kiegészítő összegben részesülnek. Lettorszában a két- vagy többgyermekes családokat megillető állami juttatás mellé járó kiegészítést vezettek be. Görögország elfogadta a gyermekellátási rendszer reformját, a korábbi két juttatást (a „gyermekek után járó egységesített ellátást” és a „nagycsaládosok juttatását”) egyetlen, eszközvizsgálaton alapuló, gyermekek után járó ellátással váltva fel. E reform a célcsoport megválasztásának javítására és a támogatott gyermekek körében a méltányosság növelésére irányult. 2018-ban Lengyelország új programot vezetett be („Jó kezdet” címmel) az iskoláskorú gyermekeket nevelő családok támogatására. Minden iskolába járó gyermek évente egyszeri, 300 PLN (körülbelül 70 EUR) összegű támogatásban részesül, függetlenül a család jövedelmétől.

A fogyatékossgal élő személyeket célzó társadalmi integrációs intézkedések megtételére került sor a foglalkoztatási szakpolitikák kiegészítése és a szegénység miatti szenvedés megelőzése érdekében. A hatékonyság növelése és annak biztosítása érdekében, hogy az egyének megkapják az őket megillető ellátásokat, Spanyolország bevezette az egységes társadalombiztosítási kártyát; e kártya lehetővé teszi az információgyűjtést minden olyan ellátásról, amelyet egy személy egy helyen kap, valamint annak jelzését, hogy milyen egyéb ellátásra lehet jogosult. 2018-ra Észtország megemelte a munkaképességi járadékot azok számára, akik munkaképtelenek, vagy akiknek munkaképessége korlátozott. 2017-ben Málta egy további reformot hajtott végre a rokkantsági nyugdíjakat illetően, minek körében háromszintű kifizetési rendszert vezetett be, amely alapján a fogyatékossgal miatt munkaképtelen személyek folyamatosan emelkedő összegeket kapnak havonta, amíg nyugdíjuk el nem éri a minimálbérrel megegyező összeget. Egy 2016-os lengyel kormányaktus 4000 zloty (hozzávetőleg 940 EUR) támogatást nyújt egy súlyosan fogyatékos gyermek szüleinek a gyermek életének első évében. Portugáliában egy új, a független életet támogató modell (MAVI) elfogadására került sor 2017-ben, amelyet az ESZA finanszíroz, és amely alapján minden, 60%-os vagy afeletti munkaképtelenségi pontszámmal rendelkező személy jogosult heti 40 óra támogatásra egy erre kijelölt támogató munkás részéről, aki segítséget nyújt a tisztálkodásban, az egészséggel kapcsolatban, a táplálkozásban, az utazásban, a felsőoktatásban, a szakképzésben, a kulturális tevékenységekben, a sportokban, az álláskeresésben, a társadalomban való részvételben és az állampolgári tevékenységekben. Emellett 2017-ben a portugál kormány egyetlen ellátásban, a befogadást támogató szociális ellátásban egyesített három fogyatékossgal ellátást (a fogyatékossgal járadékot, a szociális rokkantsági nyugdíjat és a rokkantsági nyugdíjat). Románia a fogyasztói árindex helyett a szociális referenciamutató használatára tért át a fogyatékossgal ellátás kiszámítási terén, ami a fogyatékossgal élő felnőttek ellátásának növekedését eredményezte.

A lakhatáshoz való hozzáférés területén számos tagállam kezdett reformokat. Dánia cselekvési tervet fogadott el a hajléktalanság elleni küzdelemre, amely a megelőző jellegű intézkedések megerősítésén és a hajléktalanságból való kikerülés módjával kapcsolatos tanácsadás javításán alapul. Görögország új, eszközvizsgálaton alapuló lakhatási juttatást vezetett be a bérelt lakásokban élő és a jelzálogkölcönt fizető alacsony jövedelmű családok részére. Spanyolország egy nemzeti tervet fogadott el, amely magában foglalja az alacsony jövedelmű családok támogatását abból a célból, hogy ki tudják fizetni a bérleti díjat és elkerüljék a kilakoltatást, a gyéren lakott területeken házat vásárló fiatalok pénzügyi támogatását, valamint speciális kiszolgáltató csoportok lakóhelyének felújítását. A svéd kormány további forrásokat különített el a nonprofit szervezetek támogatására a fiatal felnőttek hajléktalansága elleni küzdelem céljából. Litvánia némi pénzügyi támogatást nyújt a fiatal családoknak az első otthonuk megvásárlásához bizonyos régiókban.

A nyugdíjreformok dinamikája a megfelelőséggel kapcsolatos kihívások kezelése felé tolódik el. Míg a pénzügyi fenntarthatóság javítására irányuló intézkedések továbbra is kiemelt helyen szerepelnek sok tagállam nyugdíjakkal kapcsolatos napirendjén, addig e folyamat a nyugdíjmix hatályának újrakalibrálására irányuló intézkedésekkel párosult néhány kulcsfontosságú munkaerőpiaci és nyugdíjrendszerrel kapcsolatos kihívásra való válaszadás érdekében: ezek a nyugdíjak megfelelőségének biztosítása, a munka nyugdíjjal való ötvözése és a nyugdíjjogosultságoknak a munkavállalók konkrét kategóriáira szabása.

Egyes tagállamok továbbra is arra összpontosítanak, hogy a nyugellátás időtartamát újra egyensúlyba hozzák a várható élettartammal. A Cseh Köztársaságban végrehajtott 2017-es reform például 65 évben határozta meg a nyugdíjkorhatár folyamatban lévő növelésének felső határát, amelyet 2030-ban kell elérni, és ezt követően a várható élettartamhoz kell kapcsolni, jöllehet további jogalkotásra lesz szükség e kapcsolat törvénybe iktatásához. Más országok szigorítják a szolgálati idő hosszával kapcsolatos követelményeket. Litvániában például fokozatosan növelni fogják a járulékfizetési időszak hosszát a 2017-es 30 évről 35 évre 2027-ig. Ezzel szemben Lengyelország 2017 októberétől újra alacsonyabb, differenciált nyugdíjkorhatárokat vezetett be a férfiak és a nők számára (65, illetve 60 évben meghatározva azokat). Ez erőteljes növekedést váltott ki a nyugdíjba vonulásban, mivel a nőknek újonnan megadott nyugdíjak átlagosan sokkal alacsonyabbak, mint a férfiak esetében¹¹⁶.

¹¹⁶ Európai Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság (2018). 2018. évi jelentés a nyugdíjak megfelelőségéről: az időskori jövedelmek jelenlegi és jövőbeli megfelelősége az EU-ban

A nyugdíjreformmal kapcsolatos több intézkedés is a szegénység visszaszorítására (pl. minimális garanciák) és **a jövedelem fenntartásának javítására** (pl. kedvező indexálás, a kiegészítő nyugdíjak szerepének növelése) **irányul**. Lettország, Málta és Románia megemelte az adómentességi küszöbértéket, ami előnyös lehet az alacsony nyugdíjakban részesülők számára. Megemelték a minimumnyugdíjakat Bulgáriában, Lengyelországban és Romániában, ahol 30%-os jelentős emelésre került sor 2017-ben. Egyéb intézkedések is bevezetésre kerültek, mint például a további biztosítékok a hosszú szolgálati idővel rendelkező nyugdíjasok számára; Ausztria például 2017-ben havi 883 EUR-ról 1000 EUR-ra emelte fel a minimumnyugdíjat a legalább 30 évnyi járulékfizetési időszakkal rendelkezők esetében¹¹⁷. Spanyolországban 2018-ban 3%-kal emelték a minimálnyugdíjak összegét.

Az egészségügyi ellátás hatékonyságának jobb koordináció és az alapellátás szerepének erősítése révén történő javítása lett a vezérelv számos tagállamban. Észtországban az egészségügyi központokra és kórházi hálózatokra vonatkozó jelenlegi tervek multidiszciplináris csapatokat kívánnak létrehozni, át kívánják fogalmazni a családorvosok szakorvosokkal fennálló viszonyban betöltött szerepét, és javítani kívánják a képzést. Írország fokozza a tőkebefektetést többek között alapellátási központok országszerte történő létrehozásával. Bulgária és Franciaország 2018 őszén az egészségügyi rendszer alapvető reformjára vonatkozó javaslatokat mutattak be, ideértve a hatékonyabb kórházi ellátást és az ellátás jobb integrációját. Szlovákiában folytatódnak az arra irányuló erőfeszítések, hogy megerősítsék az általános orvosok kapuőri szerepét és elkerüljék a szakorvosokhoz történő felesleges beutalásokat. Lettországban folyamatban van az alapellátást nyújtó prakszisok nagyobb, 3–6 családorvosnak, legalább két nővérnek és adott esetben szakorvosoknak helyt adó egészségügyi központokká történő átalakítása, miként a kórházakban nyújtott fekvőbeteg-ellátás átalakítására irányuló reform is. Horvátországban a kórházak funkcionális integrációjának (amely még kísérleti szakaszban van) és a javított alapellátásnak javítania kell a szolgáltatások színvonalát, megtakarításokkal és pénzügyi stabilitással kell járnia, valamint növelnie kell a biztonság és a betegelégedettség szintjét. Ausztriában 75, több szakterületet egyesítő csapatokon alapuló központ fog nyílni 2021-re.

¹¹⁷ Ugyanott.

A tagállamok intézkedéseket tesznek az egészségügyi dolgozók képzési és munkafeltételeinek javítására. Olaszországban a háziorvosok, szakorvosok és nővérek kompetenciáit ötvözték a közösségben történő ellátásnyújtás érdekében. Magyarország és Svédország is alapvetően az egészségügyi ágazatbeli készségkínálat megerősítésére, valamint a munkafeltételek és fizetések javítására összpontosít. Romániában 2018. március 1-jétől jelentősen (70–172%-kal) emelkedett az orvosok és nővérek bruttó fizetése. Lettországon a kormány jelentős (közel háromszoros) emeléseket tervez 2023-ig az egészségügyi szakemberek bérében. Lettország, Lengyelország, Portugália és Románia olyan támogató intézkedések elindítására készül, amelyek célja, hogy vonzóbbá tegye a gyakorló orvosok és nővérek számára a városszéli és vidéki területeken a munkavégzést.

Az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés javítását célzó konkrét intézkedések egyes tagállamokban többek között a készpénzes térítések, különösen az egyéni hozzájárulások visszaszorítását foglalják magukban. Ciprus például 2017-ben alapvető reformot fogadott el többek között az egészségügyi ellátáshoz való általános hozzáférés 2020-ig történő biztosítása céljából. Észtországban 2018-tól kibővítették a vénköteles gyógyszerek költségeinek kiegészítő jellegű megtérítését. Litvániában számos intézkedés történt 2017-ben a gyógyszerekkel kapcsolatos készpénzes térítések visszaszorítására és a gyógyszerpolitika átláthatóságának növelésére. Ezen intézkedések magukban foglalták többek között a drága gyógyszereket terhelő hea csökkentését, a gyógyszerek gyógyszerertári eladási ára és referenciaára közötti különbség felső határának rögzítését, valamint a generikus gyógyszerek és az észszerű gyógyszerhasználat előmozdítását.

Egyes tagállamok a tartós ápolás-gondozás holisztikus megközelítésére törekednek. Bulgária cselekvési tervet fogadott el a nemzeti tartós ápolási-gondozási stratégia végrehajtására, amely magában foglalja az integrált szociális szolgáltatások nyújtása és fejlesztése intézményi keretének megerősítését. Lengyelország szociális szakpolitikát alakított ki a gondozásra szoruló idősebbek számára a nem intézményesített gondozók számára állami intézmények által nyújtott támogatás rendszerére és a közösségi és intézményi szolgáltatók hálózatára alapozva. Németország 2017-ben új meghatározást vezetett be a tartós ápolás-gondozási szükségletekre vonatkozóan, amely figyelembe veszi a kognitív és pszichológiai zavarokat, valamint olyan intézkedésekbe ruházott be, amelyek javítják az otthoni tartós ápolás-gondozást. Ezek közé az intézkedések közé tartozik például a házi gondozók és a helyi támogató struktúrák támogatása, valamint új lakhatási formák kialakítása a gondozásra szorulóknak számára. Németország emellett átfogó cselekvési tervet készít a tartós ápolás-gondozás területén dolgozó szakemberek munkakörülményeinek javítása céljából.

A gondozók körének bővítése érdekében a tagállamok különböző szakpolitikai alternatívákra tesznek javaslatot. A Cseh Köztársaság bevezetett egy különleges (legfeljebb három hónapig fizetett) szabadságot a család gondozásra szoruló tagjainak házi gondozói számára. Észtország lehetőséget biztosít naptári évente öt további fizetett gondozói szabadnapra a foglalkoztatott gondozók (rokon, házastárs, bejegyzett élettárs vagy gondozó) számára fogyatékossgal élő felnőtt személyek gondozásához. Németországban jelenleg zajlik a nővéroktatás és -képzés reformja annak érdekében, hogy közös képzést vezessenek be a nővérek számára az egészségügyi ellátásban, a gyermekgyógyászati ellátásban és a tartós ápolás-gondozás területén, valamint hogy csökkentsék a munkaerőhiányt. Magyarország 2019 januárjától kiterjesztette a támogatásokat az otthoni gondozást igénylő gyermekeket gondozó szülőkre.

MELLÉKLETEK

1. melléklet. A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, szintjei

	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	8.9 b	8.3	9.3	9.8 b	3.8	3.8	3.8	21.1	20.7	20.3	12.2	9.9	9.3 b
BG	13.4	13.8	12.7	6.6	7.3	8.0	7.1	7.7 b	8.2	41.3	40.4 b	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	7.2 b	8.8 b	7.6	6.7 b	6.5 b	4.1	4.1	4.1	17.7	16.8	17.2	6.2	5.8 b	7.0 b
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	5.1 b	12.3	12.1	12.1	4.5	4.4	4.6	26.0	24.2	22.7	14.3	12.6	10.9 b
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	2.8 u	2.8 u	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	9.3 b	5.5	7.3	11.7 b	11.0	7.9	4.3	5.0 b	5.0	18.5	19.8 b	21.5	6.2 b	5.4	5.9
HU	11.6 b	12.4	12.5	13.7	14.0	15.3	4.3	4.3	4.3	28.2	26.3	25.6	11.6 b	11.0	11.0
MT	20.2	19.2	17.7 b	26.8	25.5	24.1	4.2	4.2	4.2	22.4	20.1	19.2	10.5	8.8	8.6 b
NL	8.2	8.0	7.1	11.1	11.0	10.5	3.8	3.9 b	4.0	16.4	16.7 b	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	5.4 b	23.5	22.2	22.0 b	11.1	10.9	10.3

Forrás: Eurostat.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik.

Jelölők – b: törés az idősorban; e: becsült; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés).

1. melléklet (folytatás). A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, szintjei

	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

Forrás: Eurostat, OECD.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik. Az egy főre eső GDHI reálértéknek mérése a „kiigazítások nélküli jövedelem” (azaz a természetbeni szociális transzferek figyelembevétele nélkül) segítségével történik, a vásárlóerő-egységekkel való korrekció nélkül. Az egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresetét egyéb mutatókkal, többek között a dolgozói szegénységi rátával, a bérskála ötödik és első tizede közötti aránnyal (D5/D1) és egyéb releváns EPM/SPPM- és JAF-mutatókkal összefüggésben kell olvasni és értelmezni. A rövid távú ingadozások kisimítása érdekében hároméves átlagok vannak felhasználva e mutatóhoz. Jelölők – b: törés az idősorban; e: becslés; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés).

1. melléklet (folytatás). A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, szintjei

	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

Forrás: Eurostat.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik.

Jelölők – b: törés az idősorban; e: becsült; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés).

2. melléklet. A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, változások és távolságok az EU-hoz

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	0.1 b	-0.5	0.2	0.5 b	-0.7	0.6	0.0	-1.2	0.1	-0.4	-2.5	0.5	-0.6 b	-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	1.6 b	-0.6	1.7	-0.2 b	-4.0	-0.1	0.0	-0.9	0.1	0.4	-5.6	1.3	1.2 b	-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	-1.1 b	-4.3	-1.0	0.0	1.6	0.1	0.2 *	-0.4	0.3	-1.5 *	-0.1	-0.6	-1.7 b	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	-1.5 b	8.3	-1.4	-1.4	13.6	-1.3	0.0	-0.8	0.1	-0.9 *	-3.6	0.0	-0.2 b	-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	0.3 b *	0.4	0.4	-0.2 b	-0.8	0.7	-0.6	-0.1	0.1

Forrás: Eurostat.

A * a statisztikailag szignifikáns változásokat jelöli.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik. 2018. október 26-án még nem állnak rendelkezésre az LFS- és SILC-alapú mutatók változásaira vonatkozó statisztikai szignifikanciabecslések.

Jelölők – b: törés az idősorban; e: becslő; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés).

2. melléklet (folytatás). A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, változások és távolságok az EU-hoz

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

Forrás: Eurostat, OECD.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik. Az egy főre eső GDHI reálértéknek mérése a „kiigazítások nélküli jövedelem” (azaz a természetbeni szociális transzferek figyelembevétele nélkül) segítségével történik, a vásárlóerő-egységekkel való korrekció nélkül. Az egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresetét egyéb mutatókkal, többek között a dolgozói szegénységi rátával, a bérszála ötödik és első tizede közötti aránnyal (D5/D1) és egyéb releváns EPM/SPPM- és JAF-mutatókkal összefüggésben kell olvasni és értelmezni. E mutató esetében az uniós átlagtól való távolság vásárlóerő-egységekben (PPS), míg a változások hazai pénznemben, reálértékben vannak kifejezve. A rövid távú ingadozások kisimítása érdekében hároméves átlagok vannak felhasználva mind a szintekhez, mind a változásokhoz. 2018. október 26-án még nem állnak rendelkezésre az LFS- és SILC-alapú mutatók változásaira vonatkozó statisztikai szignifikanciabecslések.

Jelölők – b: törés az idősorban; e: becsült; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés).

2. melléklet (folytatás). A szociális eredménytábla elsődleges mutatói, változások és távolságok az EU-hoz

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

Forrás: Eurostat.

Megjegyzés: Az EUnw és EAnw jelzés az Európai Unió és az euróövezet nem súlyozott átlagaira vonatkozik.

Jelölők – b: törés az idősorban; e: becsült; p: ideiglenes; u: alacsony megbízhatóság (kisszámú megfigyelés). 2018. október 26-án még nem állnak rendelkezésre a SILC-alapú mutatók uniós átlagának változásaira és eltéréseire vonatkozó, statisztikai szignifikanciabecslések.

3. melléklet. Módszertani feljegyzés az eredménytáblán megfigyelhető tendenciák és szintek meghatározásáról

2015 közepén az Európai Bizottság, a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság egy olyan módszertanban állapodott meg, amely alkalmas a tagállamok teljesítményének a felmérésére a fő foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája alapján. A megállapodás részét képezte, hogy a módszertan célja, hogy a mutatókra külön-külön mérje az egyes tagállamok viszonylagos helyzetét az Európai Unióra jellemző mutatóértékek (pontszámok) megoszlásán belül. A módszertant közösen, mind az éves szintek (szintek), mind az éves változások (változások) tekintetében alkalmazzák, hogy átfogóan értékelni lehessen a tagállamok teljesítményét¹¹⁸.

2017-ben a Bizottság a Foglalkoztatási Bizottsággal és a szociális védelemmel foglalkozó bizottsággal egyetértésben úgy döntött, hogy a módszertant a szociális jogok európai pilléréhez tartozó, a szociális mutatók eredménytáblájának viszonylatában is alkalmazza.

Az egyes mutatók tekintetében a szinteket és változásokat standard pontszámokra váltják át (ezek Z-értékként is ismertek), hogy azonos metrikát alkalmazzanak az összes mutatóra. Ez mind a szintre, mind változásra vonatkozó nyers értékeknek az alábbi képlet szerint történő standardizálásával érhető el:

$$z - \text{tagállami}_x \text{ pontszám} = \frac{[\text{tagállami}_x \text{ mutató} - \text{átlag}(\text{tagállami mutató})]}{\text{szórás}(\text{tagállami mutató})}$$

Ezt követően elemzik a pontszámok eloszlását (szintekre és változásokra külön-külön). Ezzel a megközelítéssel minden tagállam mutatójának nyers értéke kifejezhető a (nem súlyozott) átlaghoz viszonyított szórásával. Az egyes tagállamok teljesítményét értékelik és besorolják a kapott Z-értékek olyan előre meghatározott küszöbértékekkel való összevetésével, amelyek a szórás többszöröseiként vannak meghatározva.

¹¹⁸ Az új mutató, az „egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete” kivételével, amelynek esetében hároméves átlagok vannak felhasználva mind a szintekhez, mind a változásokhoz a rövid távú ingadozások kisimítása érdekében.

Ezzel a megközelítéssel kapcsolatban a legfontosabb kérdés a teljesítményszintek közötti határok meghatározása. Tekintettel arra, hogy a megfigyelt nyers értékek megoszlásával kapcsolatban nem lehet parametrikus feltevésekkel élni¹¹⁹, a küszöbértékek megválasztása során általános a főszabály alkalmazása. Az eredménytáblán alkalmazott fő mutatók elemzésének megfelelően, a megállapodás szerint a következőket mérlegelik:

1. Minden -1 alatti pontszám nagyon jó teljesítménynek felel meg.
2. Minden -1 és $-0,5$ közötti pontszám jó teljesítménynek felel meg.
3. Minden $-0,5$ és $0,5$ közötti pontszám semleges teljesítménynek felel meg.
4. Minden $0,5$ és 1 közötti pontszám rossz teljesítménynek felel meg.
5. Minden 1 feletti pontszám nagyon rossz teljesítménynek felel meg¹²⁰.

4. táblázat: A Z-értékek küszöbértékei

A Z-értékek küszöbértékei					
	$-1,0$	$-0,5$	0	$0,5$	$1,0$
	(alacsonyabb, mint)	(alacsonyabb, mint)	(közé esik)	(magasabb, mint)	(magasabb, mint)
	Értékelés				
Szintek	Nagyon alacsony	Alacsony	Átlagos	Magas	Nagyon magas
Változások	Az átlagosnál sokkal alacsonyabb	Az átlagosnál alacsonyabb	Átlagos	Az átlagosnál magasabb	Az átlagosnál sokkal magasabb

¹¹⁹ Mind normális eloszlási, mind T-eloszlási vizsgálatokra sor került, amelyek alapján az eloszlásokra vonatkozó feltételezéseket elvetették.

¹²⁰ A normális eloszlás esetében választott határértékek nagyjából a kumulatív eloszlás 15%-ának, 30%-ának, 50%-ának, 70%-ának és 85%-ának felelnek meg.

A szinteket és a változásokat együtt értékelve az országoknak az egyes mutatók tekintetében elért összteljesítményét aztán a következő hét kategória egyikébe lehet sorolni. A színekódolás a jelentés szövegtörzsében lévő, vonatkozó számadatokon látszik.

Az alábbi táblázat mutatja azon mutatók Z-értékek alapján történő besorolását, ahol az alacsony érték jó teljesítményt jelent (pl. munkanélküliségi ráta, AROPE stb.).

A legjobban teljesítők	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb, mint –1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Az átlagosnál jobb	a szintekre vonatkozó pontszám –1,0 és –0,5 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb mint 1, <u>vagy</u> a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb mint –1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Jó, de figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb mint –0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint 1,0, és a változásra vonatkozó pontszám nagyobb mint nulla ¹²¹	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak vagy sokkal jobbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál
Átlagos / semleges	a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám –1,0 és 1,0 közötti	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei átlagosak, és amelyeknek a helyzete sem nem javul, sem nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Gyenge, de javuló	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb, mint 0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint –1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak vagy sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul az uniós átlagnál

¹²¹ Az utóbbi feltétel nem teszi lehetővé, hogy valamely tagállam „alacsony” vagy „nagyon alacsony” szintje „romlóként” legyen megjelölve, ha a változás „az átlagosnál sokkal magasabb”, de még mindig javuló.

Figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám 0,5 és 1,0 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint – 1,0, <u>vagy</u> a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint 1,0 (és a változásra vonatkozó pontszám nagyobb mint nulla ¹²²)	Ebbe a kategóriába két különböző eset tartozik: i. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan; ii. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei összhangban állnak az uniós átlaggal, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál.
Kritikus helyzetben	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb mint 1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint – 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan

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 Az utóbbi feltétel nem teszi lehetővé, hogy valamely tagállam „átlagos” szintje „figyelemmel kísérendőként” legyen megjelölve, ha a változás „az átlagosnál sokkal magasabb”, de még mindig javuló.

Az alábbi táblázat mutatja azon mutatók Z-értékek alapján történő besorolását, ahol a magas érték jó teljesítményt jelent (pl. foglalkoztatási ráta, gyermekgondozásban való részvétel stb.).

A legjobban teljesítők	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb mint 1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint – 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Az átlagosnál jobb	a szintekre vonatkozó pontszám 1,0 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint – 1,0, vagy a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb mint 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Jó, de figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb mint 0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb mint – 1,0, és a változásra vonatkozó pontszám kisebb mint nulla ¹²³	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak vagy sokkal jobbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál
Átlagos / semleges	a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám –1,0 és 1,0 közötti	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei átlagosak, és amelyeknek a helyzete sem nem javul, sem nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Gyenge, de javuló	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb, mint –0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb, mint 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak vagy sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul az uniós átlagnál

¹²³ Az utóbbi feltétel nem teszi lehetővé, hogy valamely tagállam „magas” vagy „nagyon magas” szintje „romlóként” legyen megjelölve, ha a változás „az átlagosnál sokkal alacsonyabb”, de még mindig javuló.

Figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és –1,0 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb mint 1,0, <u>vagy</u> a szintekre vonatkozó pontszám –0,5 és 0,5 közötti és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb mint –1,0 (és a változásra vonatkozó pontszám kisebb mint nulla ¹²⁴)	Ebbe a kategóriába két különböző eset tartozik: i. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan; ii. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei összhangban állnak az uniós átlaggal, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál.
Kritikus helyzetben	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb, mint 1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan

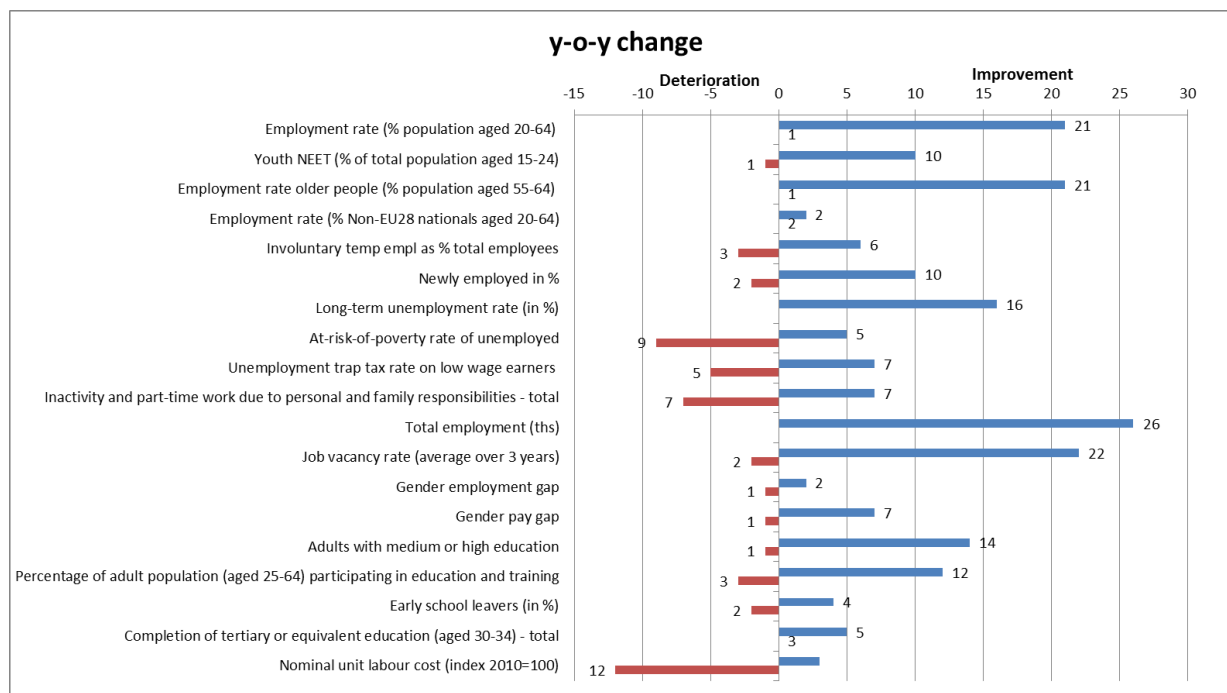
Level	Change				
	Much higher than average	Higher than average	On average	Lower than average	Much lower than average
Very high					
High					
On average					
Low					
Very low					

¹²⁴ Az utóbbi feltétel nem teszi lehetővé, hogy valamely tagállam „átlagos” szintje „figyelemmel kísérendőként” legyen megjelölve, ha a változás „az átlagosnál sokkal alacsonyabb”, de még mindig javuló.

A határértékek összefoglaló táblázata

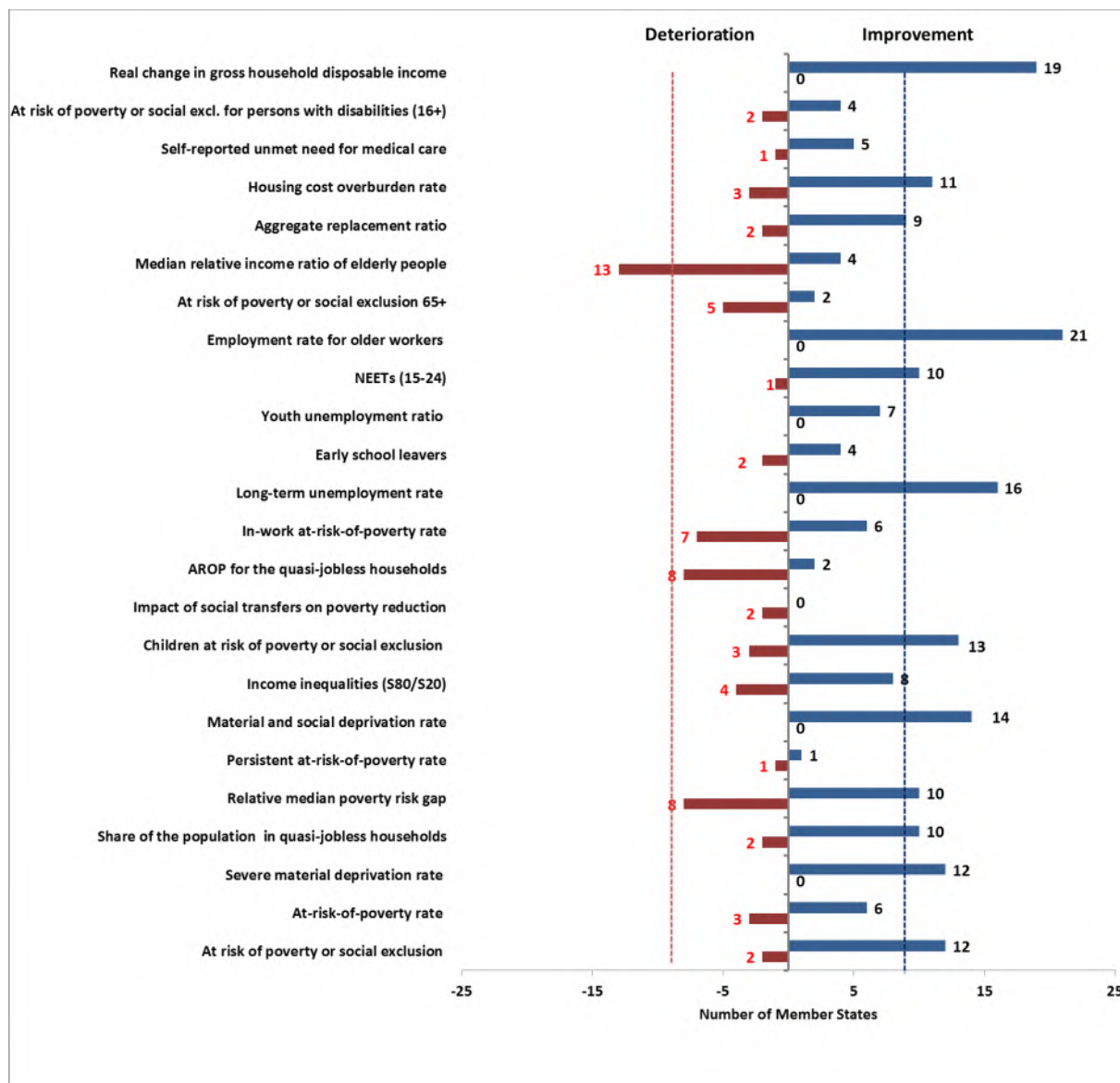
		Nagyon alacsony	Alacsony	Átlagos	Magas	Nagyon magas
Az oktatást és a képzést korán elhagyók (a 18–24 éves korú népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 5,4%	kevesebb mint 7,4%	7,4% és 11,4% között	több mint 11,4%	több mint 13,4%
	Változások	kevesebb mint –1,0 szp.	kevesebb mint –0,5 szp.	–0,5 szp. és 0,4 szp. között	több mint 0,4 szp.	több mint 0,8 szp.
Nemek közötti foglalkoztatási különbség (szp.)	Szintek	kevesebb mint 5,2 szp.	kevesebb mint 7,8 szp.	7,8 szp. és 13,2 szp. között	több mint 13,2 szp.	több mint 15,9 szp.
	Változások	kevesebb mint –1,0 szp.	kevesebb mint –0,5 szp.	–0,5 szp. és 0,4 szp. között	több mint 0,4 szp.	több mint 0,9 szp.
Jövedelmi ötödök aránya (S80/S20)	Szintek	kevesebb mint 3,7	kevesebb mint 4,3	4,3 és 5,6 között	több mint 5,6	több mint 6,2
	Változások	kevesebb mint –0,3	kevesebb mint –0,2	–0,2 és 0,1 között	több mint 0,1	több mint 0,2
Szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők (%)	Szintek	kevesebb mint 16,3%	kevesebb mint 19,6%	19,6% és 26,1% között	több mint 26,1%	több mint 29,4%
	Változások	kevesebb mint –1,9 szp.	kevesebb mint –1,4 szp.	–1,4 szp. és –0,5 szp. között	több mint –0,5 szp.	több mint 0,0 szp.
Fiatalkori NEET (a teljes, 15–24 éves korú népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 6,5%	kevesebb mint 8,4%	8,4% és 12,3% között	több mint 12,3%	több mint 14,2%
	Változások	kevesebb mint –1,5 szp.	kevesebb mint –1,1 szp.	–1,1 szp. és –0,2 szp. között	több mint –0,2 szp.	több mint 0,2 szp.
Foglalkoztatási ráta (a 20–64 év életkorú népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 67,0%	kevesebb mint 69,8%	69,8% és 75,3% között	több mint 75,3%	több mint 78,0%
	Változások	kevesebb mint 0,5 szp.	kevesebb mint 1,0 szp.	1,0 szp. és 1,9 szp. között	több mint 1,9 szp.	több mint 2,4 szp.
Munkanélküliségi ráta (a 15–74 év életkorú gazdaságilag aktív népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 3,6%	kevesebb mint 5,6%	5,6% és 9,6% között	több mint 9,6%	több mint 11,7%
	Változások	kevesebb mint –1,7 szp.	kevesebb mint –1,4 szp.	–1,4 szp. és –0,8 szp. között	több mint –0,8 szp.	több mint –0,4 szp.
Tartós munkanélküliségi ráta (a 15–74 év életkorú gazdaságilag aktív népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 0,5%	kevesebb mint 1,9%	1,9% és 4,8% között	több mint 4,8%	több mint 6,3%
	Változások	kevesebb mint –1,3 szp.	kevesebb mint –1,0 szp.	–1,0 szp. és –0,4 szp. között	több mint –0,4 szp.	több mint –0,1 szp.
Egy főre eső GDHI reálértéke (2008 = 100)	Szintek	kevesebb mint 91,9	kevesebb mint 98,4	98,4% és 111,5 között	több mint 111,5	több mint 118,0
	Változások	kevesebb mint –0,1 szp.	kevesebb mint 1,1 szp.	1,1 szp. és 3,5 szp. között	több mint 3,5 szp.	több mint 4,7 szp.
Egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete (szintek vásárlóerő-egységekben, változások hazai pénznemben, reálértékben)	Szintek	kevesebb mint 12 559	kevesebb mint 16 115	16 115 és 23 228 között	több mint 23 228	több mint 26 784
	Változások	kevesebb mint –0,1%	kevesebb mint 1,2%	1,2% és 3,9% között	több mint 3,9%	több mint 5,2%
A nyugdíjaktól eltérő szociális transzferek hatása a szegénység visszaszorítására (%)	Szintek	kevesebb mint 22,7%	kevesebb mint 28,6%	28,6% és 40,3% között	több mint 40,3%	több mint 46,1%
	Változások	kevesebb mint –3,1 szp.	kevesebb mint –1,5 szp.	–1,5 szp. és 1,7 szp. között	több mint 1,7 szp.	több mint 3,4 szp.
Az intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek (%)	Szintek	kevesebb mint 14,6%	kevesebb mint 23,8%	23,8% és 42,1% között	több mint 42,1%	több mint 51,3%
	Változások	kevesebb mint –2,0 szp.	kevesebb mint 0,3 szp.	0,3 szp. és 4,9 szp. között	több mint 4,9 szp.	több mint 7,1 szp.
Az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény, saját bevallás szerint (%)	Szintek	kevesebb mint 0,0%	kevesebb mint 1,1%	1,1% és 3,9% között	több mint 3,9%	több mint 5,3%
	Változások	kevesebb mint –2,1 szp.	kevesebb mint –1,4 szp.	–1,4 szp. és –0,2 szp. között	több mint 0,2 szp.	több mint 0,9 szp.
Az alapvető vagy annál fejlettebb általános digitális készségekkel rendelkező egyének aránya (a 16–47 éves életkorú népesség %-ában)	Szintek	kevesebb mint 43,4%	kevesebb mint 50,4%	50,4% és 64,3% között	több mint 64,3%	több mint 71,3%
	Változások	kevesebb mint –3,0 szp.	kevesebb mint –0,9 szp.	–0,9 szp. és 3,5 szp. között	több mint 3,5 szp.	több mint 5,6 szp.

4. melléklet: Összefoglaló áttekintés a 2018. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő (EPM) által azonosított „figyelemmel kísérendő foglalkoztatási trendekről” és azon tagállamok számáról, amelyekben romlás vagy javulás történt.



Megjegyzés: Változások 2016–2017 folyamán, kivéve a munkanélküliek szegénység kockázatának kitett részaránya, a munkanélküliségi csapda mutatója és a nemek közötti bérkülönbségek 2015–2016-ban.

5. melléklet: Összefoglaló áttekintés a szociális védelmi teljesítményfigyelő 2018. augusztusi aktualizálása által azonosított „figyelemmel kísérendő szociális trendekről” és azon tagállamok számáról, amelyekben 2015–2016 folyamán romlás vagy javulás történt.



Megjegyzés: az EU-SILC-en alapuló mutatók közül a jövedelmekre és a háztartások munkaintenzitására ténylegesen vonatkozó mutatók és hasonlóképpen az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igényre vonatkozó mutatók jelzett 2015–2016-os változásai általában a 2014–2015-ös időszakra értendők. A munkaerő-felmérésen alapuló indikátorok (tartósan munkanélküliek, korai iskolaelhagyók, az ifjúsági munkanélküliség és a NEET-fiatalok [15–24 év] aránya, valamint az 55–64 éves korcsoportra vonatkozó foglalkoztatási ráta) és a súlyos anyagi nélkülözésben élők (több tagállam esetében 2017-re még nem végleges 2018 augusztusában) esetében a változások a 2016–2017-es időszakra vonatkoznak.