



EURÓPAI
BIZOTTSÁG

Brüsszel, 2019.12.17.
COM(2019) 653 final

JAVASLAT
A BIZOTTSÁG ÉS A TANÁCS EGYÜTTES FOGLALKOZTATÁSI JELENTÉSE

amely a következőt kíséri:

a Bizottság közleménye a 2020. évi éves fenntartható növekedési stratégiáról

TARTALOMJEGYZÉK

ELŐSZÓ.....	2
FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK	3
1. AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐPIACI ÉS TÁRSADALMI TENDENCIÁINAK ÉS KIHÍVÁSAINAK ÁTTEKINTÉSE.....	18
1.1 Munkaerőpiaci trendek	18
1.2 Szociális trendek.....	24
2. A SZOCIÁLIS EREDMÉNYTÁBLA RÖVID ÁTTEKINTÉSE	27
2.1. Az eredménytábla ismertetése	27
2.2. Megállapítások a szociális eredménytábla alapján.....	29
3. FOGLALKOZTATÁSI ÉS SZOCIÁLIS REFORMOK – A TAGÁLLAMOK TELJESÍTMÉNYE ÉS INTÉZKEDÉSEI	35
3.1. 5. iránymutatás: A munkaerő-kereslet fellendítése	35
3.1.1. Fő mutatók.....	35
3.1.2. Szakpolitikai válasz.....	50
3.2. 6. iránymutatás: A munkaerő-kínálat növelése, valamint a munkavállalás, a készségek és a kompetenciák javítása	54
3.2.1 Fő mutatók.....	54
3.2.2. Szakpolitikai válasz.....	86
3.3. 7. iránymutatás: A munkaerőpiacok működésének és a szociális párbeszéd hatékonyságának a javítása.....	102
3.3.1. Fő mutatók.....	102
3.3.2. Szakpolitikai válasz.....	128
3.4. 8. iránymutatás: a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása, a társadalmi befogadás elősegítése és a szegénység elleni küzdelem	137
3.4.1. Fő mutatók.....	137
3.4.2. Szakpolitikai válasz.....	159

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 eredeti javaslata az őszi csomag része, amely magában foglalja az európai szemeszter ciklusát indító éves fenntartható növekedési stratégiát. Az együttes foglalkoztatási jelentés éves áttekintést nyújt az Európában bekövetkezett fő 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 a mindenki számára biztosítandó esélyegyenlőség előmozdítása, a társadalmi befogadás elősegítése és a szegénység elleni küzdelem (8. iránymutatás).

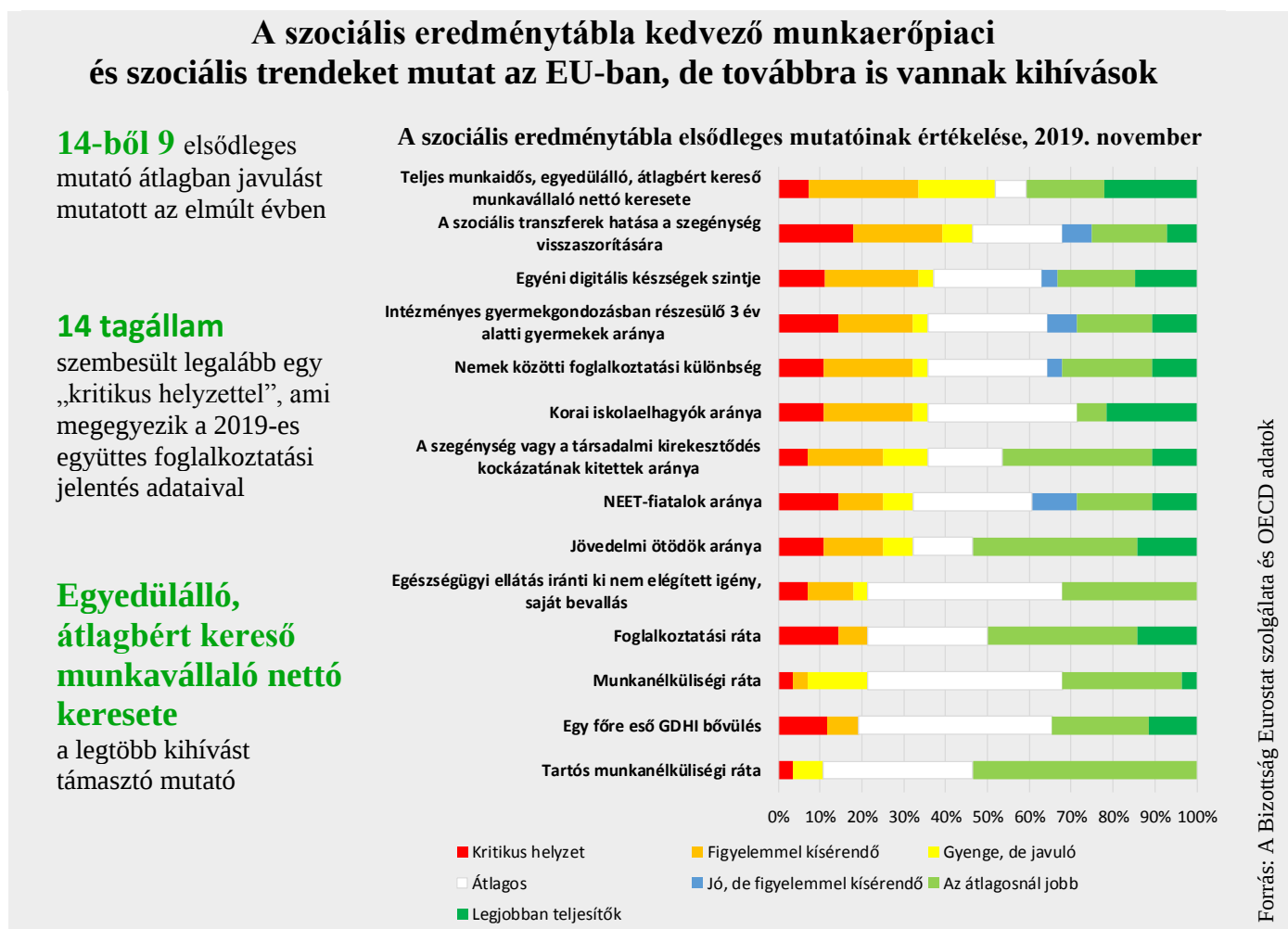
Az együttes foglalkoztatási jelentés ezenkívül figyelemmel követi a tagállamok teljesítményét a szociális jogok európai pillérével összefüggésben létrehozott szociális eredménytábla tekintetében. A pillért az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen hirdette ki 2017. november 17-én. A pillér három területre vonatkozóan állapít meg 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 részletes és több országra kiterjedő tájékoztatást nyújt a fő mutatókról (ideértve a szociális eredménytáblán szereplő mutatókat is), valamint bemutatja a tagállamok foglalkoztatáspolitikai iránymutatások tekintetében megvalósított szakpolitikáit.

¹ A foglalkoztatási iránymutatások utolsó változatát 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).

FŐBB MEGÁLLAPÍTÁSOK

Európa előrehaladást ért el a szociális jogok európai pillérének vonatkozásában. A pillért kísérő szociális eredménytábla alapján a 14 elsődleges mutató közül 9 esetében az EU-ban továbbra is kedvező munkaerőpiaci és szociális trendek mutatkoznak. A másik 5 tagállamban a helyzet vagy stabil maradt, vagy átlagosan enyhe negatív tendenciát mutatott az előző évhez képest (oktatásból vagy képzésből lemorzsolódók, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék, a szociális transzferek hatása a szegénység csökkentésére, a jövedelmi ötödök aránya és a saját bevallás szerinti kielégítetlen egészségügyi ellátás iránti igény). Az elsődleges mutatók több mint felének tekintetében különböző mértékű konvergencia figyelhető meg a tagállamok között. Hollandia kivételével valamennyi tagállam rendelkezik egy olyan mutatóval, amely jelentősen elmarad az átlagtól (vagy jelentős negatív tendenciát mutat).



A foglalkoztatás tovább nő, de az előző évekhez képest lassabb ütemben. 2019 harmadik negyedévében 241,5 millió fő állt foglalkoztatásban az EU-ban, ami a valaha mért legmagasabb szint. Az idősebb és magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók továbbra is a foglalkoztatás növekedésének fő hajtóerői. A gazdaság lassulása miatt 2019 hátralévő negyedévében és 2020-ban a foglalkoztatás mérsékeltebb növekedése várható. Ezért

a jelenlegi becslések szerint 2020-ban a 20–64 évesek foglalkoztatási rátája meg fogja közelíteni az Európa 2020 stratégiában meghatározott 75 %-ot, de némileg el fog maradni tőle.

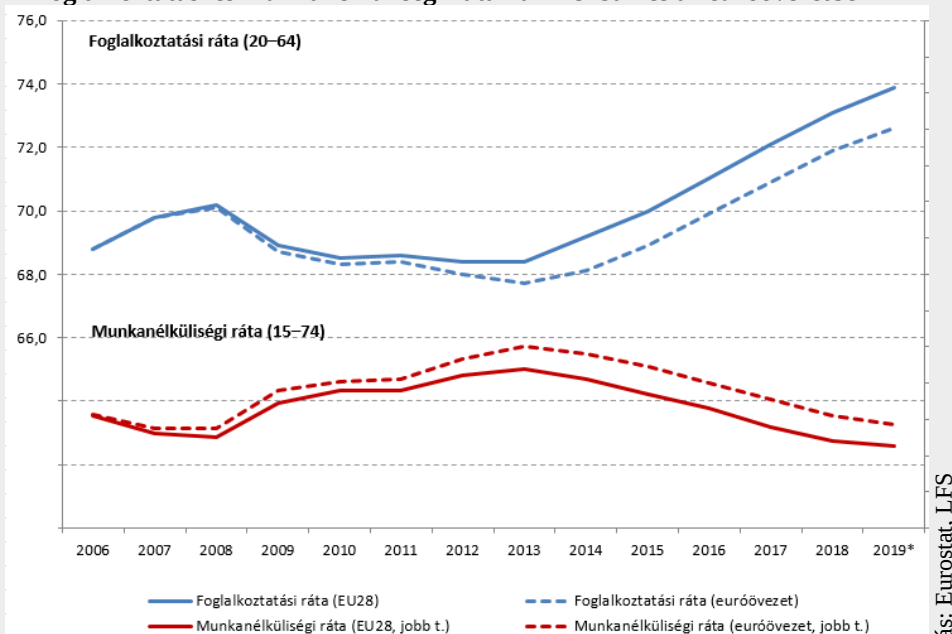
A munkaerőpiac a valaha mért legjobb teljesítményt nyújtja

241,5 millió
foglalkoztatott
2019 harmadik
negyedévében

+ 17
millióval
nőtt a
foglalkoztatott
ak száma a
2013 közepén
mért
legalacsonyabb
szinthez képest

73,9 %-os
foglalkoztatási
ráta 2019
második
negyedévében

Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták az EU-ban és az euróövezetben



*az első és második negyedév átlaga, szezonálisan kiigazítva. Forrás: Eurostat, LFS.

Forrás: Eurostat, LFS

A 2019 harmadik negyedévében mért 6,3 %-kal **a munkanélküliség rekordalacsony szintre szorult vissza**. Az alacsonyabb szintek felé irányuló konvergencia tovább folytatódik a tagállamok között. Az ifjúsági és tartós munkanélküliség szintén csökken, de egyes tagállamokban továbbra is magas szinten van. Főképp az alacsony munkanélküliségi ráta által jellemzett tagállamokban munkaerőhiány mutatkozik, a gazdasági lassulás miatt azonban a munkaerőhiányt tapasztaló vállalkozások aránya csökkenni kezdett.

Alacsony munkanélküliség esetén munkaerőhiány lép fel

15,6 millió

munkanélküli 2019

harmadik
negyedévében (–
11 millió a 2013-as
csúcstértekhez
képest)

6,3 %-os

**munkanélküliségi
ráta** 2019 harmadik
negyedévében

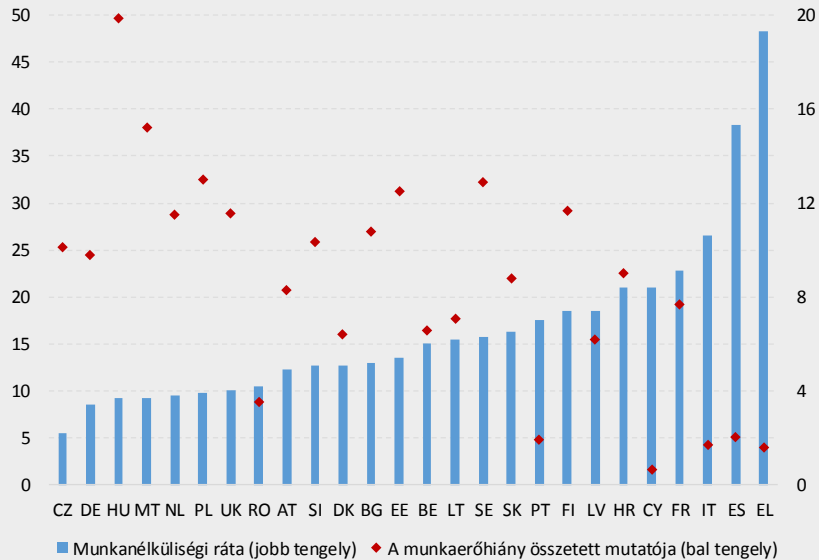
2,5 %-os

**tartós
munkanélküliségi
ráta** (> 12 hónap)

14,4 %-os

**ifjúsági
munkanélküliségi
ráta** 2019 harmadik
negyedévében

Munkaerőhiány-mutató (bal tengely) és munkanélküliségi ráta (jobb tengely) – 2018



Forrás: Eurostat, LFS, valamint üzleti és fogyasztói felmérés.
Az összetett mutató valamennyi ágazatot magában foglalja (lásd a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló 2019. évi jelentést).

A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek száma továbbra is **stabilan csökkent**, 2018-ban immár a hatodik egymást követő éve. Csak a szóban forgó évben körülbelül 2,7 millióval kevesebben voltak kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának mint egy évvel korábban. A munkaerőpiac jó teljesítményének köszönhetően különösen a súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya további erőteljes csökkenést mutatott, míg kisebb mértékben javult a nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők aránya is. A szegénység kockázatának kitétek aránya (relatív szegénységi mutató) ugyanakkor nagyjából stabil maradt 2017-hez viszonyítva. Ha az általános tendencia a jelenlegi ütemben folytatódik, akkor a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek száma az EU-ban 2020-ra megközelítőleg 13 millió fővel csökkenhet a 2008-as szinthez képest (az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 20 milliós célértékkel szemben). Egyes csoportok, konkrétan a gyermekek és a fogyatékkal élő személyek körében jelentősen nagyobb a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázata.

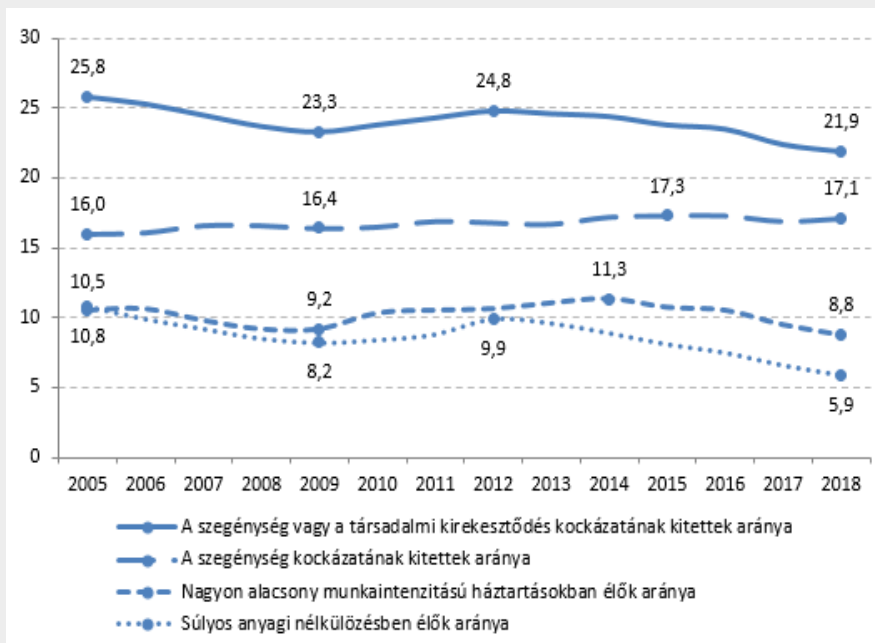
**A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya csökken,
a súlyos anyagi nélkülözés visszaszorulásának és a munkaerőpiaci feltételek javulásának köszönhetően**

110 millióan
vannak kitéve a
szegénység vagy
társadalmi
kirekesztődés
kockázatának, 7
millióval
kevesebben, mint
2008-ban

A
gyermekek
24,3 %-a
van kitéve a
szegénység vagy
a társadalmi
kirekesztődés
kockázatának,
ami meghaladja
az átlagot

21 %
az alsó 40 %-ba
tartozó népesség
teljes
jövedelmének
részaránya

A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya és annak alkotórészei az EU-ban



Forrás: Eurostat, SILC

A jövedelmi egyenlőtlenségek összességében enyhén növekedtek, és a válság előtti időszakhoz képest **magas szinten maradnak**, bár nemzetközi összehasonlításban viszonylag kedvező a kép. Uniós átlagban a háztartások leggazdagabb 20 %-ának jövedelme mintegy ötszöröse a legszegényebb 20 % jövedelmének. Miután az előző években nem számottevően emelkedett, 2018-ban ez az arány nem változott. Néhány kivétellel 2018-ban további növekedés volt megfigyelhető azokban az országokban, amelyekben a legnagyobb a jövedelmi egyenlőtlenség. A népesség alsó 40 %-ának jövedelmi részesedése 2018-ban nagyjából stabil maradt, miután 2017-ben helyreállt. A jövedelmi egyenlőtlenségek megszüntetéséhez tagállami intézkedésekre van szükség különböző területeken, mint az adó- és szociális ellátórendszerek kialakítása, a (minimál)bér meghatározása, az egyenlő esélyek elősegítése az oktatás és képzés terén már fiatal kortól, a megfizethető és magas színvonalú szolgáltatásokhoz való hozzáférés biztosítása, a nemek közötti egyenlőség előmozdítása és a regionális eltérések kezelése.

A nemek közötti egyenlőség továbbra is kihívást jelent. A nemek között jelentős különbségek figyelhetők meg a foglalkoztatás (11,6 százalékpont 2018-ban) és a bérek (16,2 % 2017-ben) tekintetében, és e téren 2013 óta szinte semmi nem változott. A tagállamok között jelentős eltérések mutatkoznak. A nők alacsonyabb foglalkoztatási rátájának fő hajtóerői a gyermekgondozási és egyéb (gondozási) szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáféréssel nehezített anyasági és gondozási feladatok, valamint a munkaerőpiaci részvétel pénzügyi gátjai. A tagállamok többségében az anyaság negatív hatással van a nők foglalkoztatási rátájára, míg az apaság ezzel ellentétes hatást vált ki a férfiak körében. Bérkülönbségek figyelhetők meg annak ellenére, hogy a nők átlagban magasabban képzetek a férfiaknál. Az élet későbbi szakaszaiban ez gyakran egyenlőtlenségeket idéz elő a nyugdíjakban. Számos tagállam intézkedéseket hoz a megfizethető és magas színvonalú gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés javításáért, azonban továbbra is kihívásokkal kell szembenézni. A nemek közötti bérkülönbség kezelésére csak az országok szűk körében születtek konkrét intézkedések, amelyek többsége a bérek átláthatóságával kapcsolatos.

A foglalkoztatás és bérek terén továbbra is jelentős a nemek közötti eltérés

11,6

százalékpontos

nemek közötti foglalkoztatási különbség 2018-ban, ami lényegében nem változott 2013 óta

9,2

százalékpontos

anyasági hatás a foglalkoztatásra (a kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája alacsonyabb a gyermektelen nők körében mutatkozó rátánál)

16,2 %

a nemek közötti bérszakadék

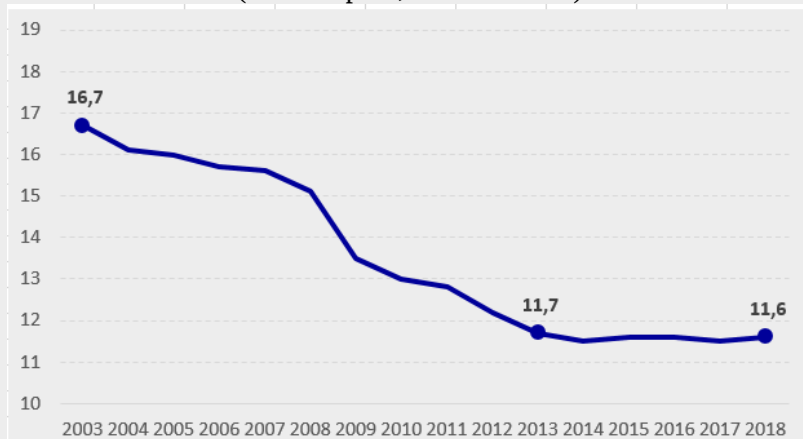
(a férfiakénál alacsonyabb fizetés a nők esetében) 2017-ben

35,2 %-os

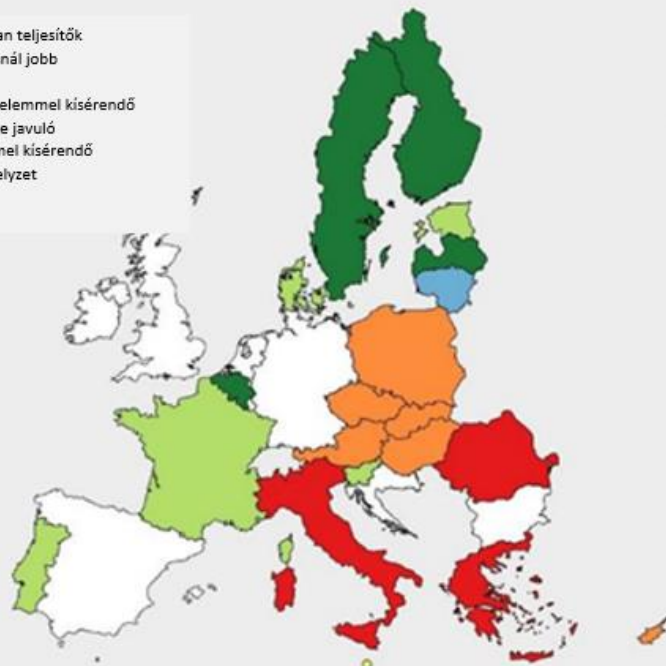
nemek közötti nyugdíjszint-különbség

(a férfiakénál alacsonyabb női nyugdíjak) 2017-ben

Nemek közötti foglalkoztatási különbség a 2003–2018 közötti időszakban uniós szinten és országokra lebontva (2018)
(százalékpont, 20–64 évesek)



■ A legjobban teljesítők
■ Az átlagosnál jobb
■ Átlagos
■ Jó, de figyelemmel kísérendő
■ Gyenge, de javuló
■ Figyelemmel kísérendő
■ Kritikus helyzet



Forrás: Eurostat, LFS

A bérnövekedés felgyorsult 2018-ban, de összességében továbbra is mérsékelt. 2018-ban (és 2019-ben) a reálbérek felzárkóztak a termelékenység alakulásához. Az elmúlt négy évben a termelékenységnél némileg lassabb ütemben nőttek az euróövezeti tagállamok többségében. A közép- és kelet-európai országokban a bérek összességében gyorsabban (és a

termelékenységnél nagyobb mértékben) növekedtek, hozzájárulva ezzel az EU-n belüli felfelé irányuló konvergenciához. Jelenleg a legtöbb közép- és kelet-európai tagállamban az átlagbért kereső munkavállalók (vásárlóerő-különbségekkel korrigált) nettó keresete a szociális eredménytábla szerint még mindig jóval az uniós átlag alatt van. A kiegyensúlyozott és fenntartható bérnövekedésnek követnie kell a munkaerőpiaci feltételeket és a középtávú termelékenységi fejleményeket, ugyanakkor figyelembe kell vennie a költségalapú versenyképességre gyakorolt lehetséges hatásokat, és tiszteletben kell tartania a szociális partnerek autonómiáját.

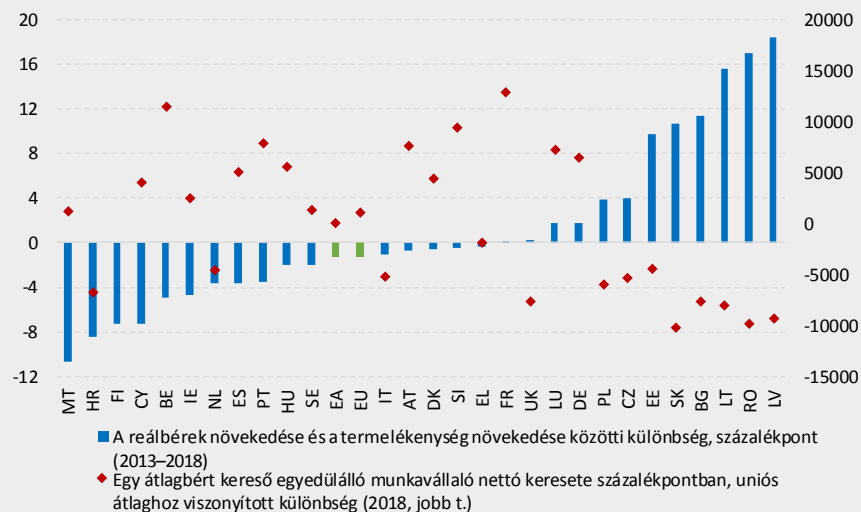
Egyes tagállamokban továbbra is lehetőség nyílna a reálbérek növekedésére

+ 1,1 %-os
reálbér-
növekedés 2018-
ban az EU-ban
(+0,7 % az
euróövezetben)

9,5 %
szegénység
kockázatának
kitett
munkavállaló az
EU-ban

16,2 %-os
dolgozói
szegénység a
határozott idejű
munkaszerződéssel
foglalkoztatott
munkavállalók
körében

A reálbérek növekedése és a termelékenység növekedése közötti különbség (2013–2018, bal tengely), egy átlagbért kereső egyedülálló munkavállaló nettó keresete (2018, jobb tengely)



* Az országok a reálbérek növekedése és a termelékenység reálértékének növekedése közötti különbség szerint vannak sorba rendezve. Írország esetében az adatok a 2015–2018 közötti időszakra vonatkoznak.

Forrás: Eurostat, az Európai Bizottság AMECO-adatbázisa (egy munkavállalóra eső)

A dolgozói szegénység rátája összességében és számos tagállamban továbbra is magas. Jelentősen magasabb az olyan háztartások esetében, amelyekben részmunkaidőben vagy határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott személyek élnek. A jogszabályban meghatározott vagy kollektív keretek között kialakított megfelelő minimálbérek elősegíthetik a dolgozói szegénység megelőzését, miközben csökkentik a jövedelmi egyenlőtlenséget és támogatják az aggregált keresletet. 2019-ben a minimálbérek majdnem mind a 22 olyan tagállamban nőttek, amelyben létezik jogszabályban meghatározott minimálbér.

Az oktatás, a képzés és a készségek jelentősen befolyásolják a munkaerőpiaci kilátásokat. Az uniós foglalkoztatási ráta átlagban 56,1 % a felső középfokú végzettséggel nem rendelkezők, 73,4 % a középfokú végzettséget szerzett személyek, és 84,5 % a felsőfokú végzettségű személyek körében. A gazdasági és munkaerőpiaci átalakulásokhoz, valamint az ökológiai átálláshoz való alkalmazkodás folyamatos továbbképzést és átképzést tesz szükségessé. A kihívás egyre szélesebb körű felismerése és a tagállamokban meghozott számos intézkedés ellenére a felnőttek oktatási tevékenységekben való részvétele az elmúlt

évtizedben csak korlátozott mértékben nőtt, és csak néhány tagállamnak sikerült jelentősebb javulást elérnie. Az arány továbbra is különösen alacsony (5 % alatti) az alacsony képzettségű felnőttek körében.

Annak ellenére, hogy a készségek a foglalkoztathatóság szempontjából valamennyi uniós tagállamban alapvető fontosságúak, a felnőttképzésben való részvétel szintje továbbra is alacsony

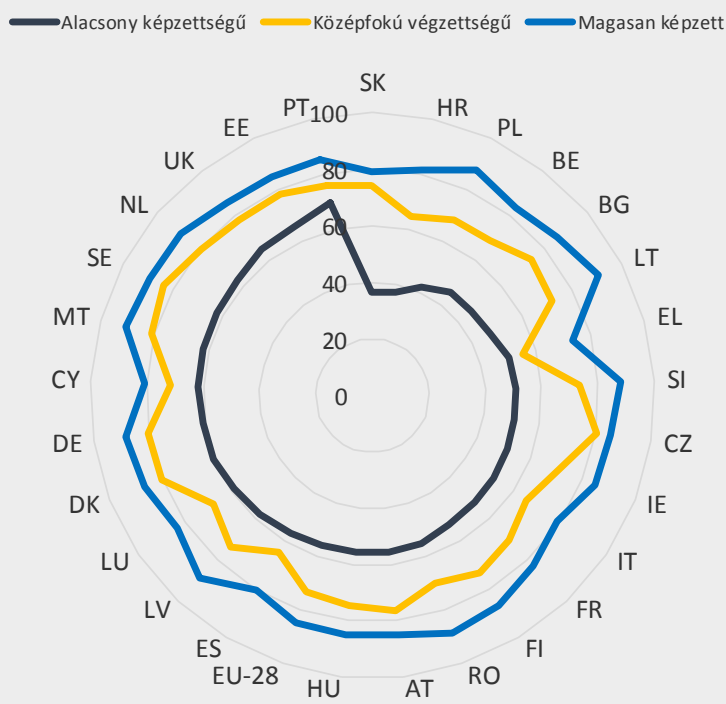
Foglalkoztatási ráták képzettségi szint szerint 2018-ban
(százalékpont, 20–64 évesek)

**28,4
százalékpontos**

különbség az alacsony és magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók foglalkoztatási rátája között

40,7 %

a 30 és 34 év közöttiek ilyen arányban szereztek felsőfokú végzettséget (túlteljesítve az Európa 2020 stratégiában meghatározott célértéket)



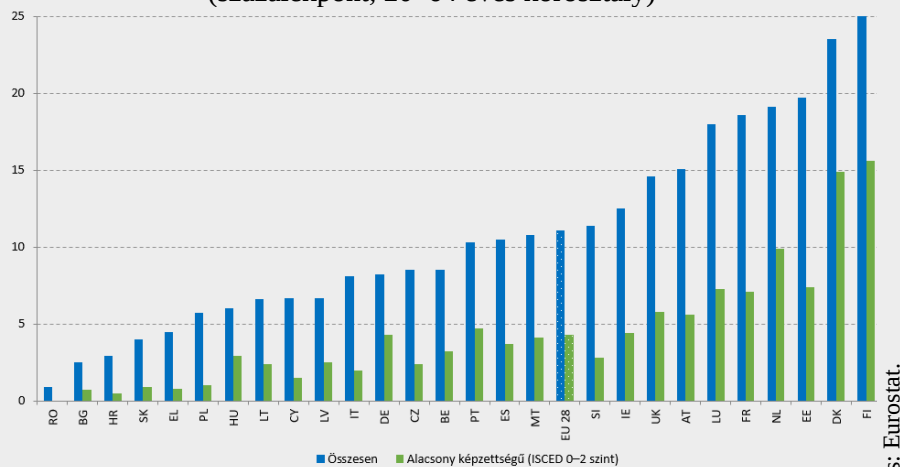
11,1 %

a 25 és 64 év közöttiek 2018-ban ilyen arányban vettek részt felnőttképzésben

4,3 %

az alacsony képzettségű felnőttek 2018-ban mindössze ilyen arányban vettek részt felnőttképzésben az EU-ban

Képzésben részt vevő felnőttek aránya 2018-ban, a teljes népesség és az alacsonyan képzettek körében
(százalékpont, 20–64 éves korosztály)



Forrás: Eurostat.

Az ideiglenes foglalkoztatás jelentős eltéréseket mutat a tagállamok között, annak ellenére, hogy átlagos értéke az utóbbi években viszonylag stabilan 14 % körül volt. Továbbra is kihívást jelent annak biztosítása, hogy a nem önként vállalt határozott idejű foglalkoztatás lépcsőfokként szolgáljon a határozatlan idejű foglalkoztatás felé, kiküszöbölve a munkanélküliség és a bizonytalan munkahelyek közötti „forgóajtó-jelenséget”. Egyes tagállamok reformokat vezetnek be a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megteremtésének céljával. Ezek egyes esetekben magukban foglalják a határozott idejű munkaszerződések alkalmazására vonatkozó szigorúbb feltételeket, illetve a munkafeltételek és munkakörülmények fokozottabb átláthatóságát.

A határozott idejű munkaszerződések gyakran nem szolgálnak „lépcsőfokként”

14,2 %

a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya 2018-ban

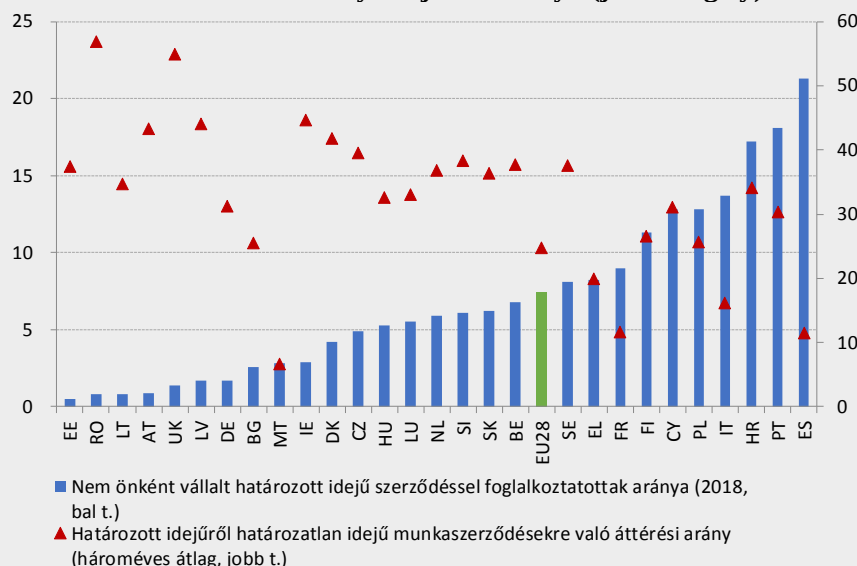
53 %

a nem önként vállalt szerződések aránya a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak körében

25,6 %

azon határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya, akik egy éven belül állandó állást kaptak

A nem önként vállalt határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak aránya a munkavállalók teljes számához viszonyítva (bal tengely) és az állandó álláshelyhez jutók aránya (jobb tengely)



Forrás: Eurostat, LFS.

A platformalapú munkavégzés egy elterjedőben lévő foglalkoztatási forma az európai munkaerőpiacokon. Az Európai Bizottság Közös Kutatóközpontja által a COLLEEM II-felmérés alapján végzett, a tagállamok több mint felére kiterjedő elemzésből kitűnik, hogy ezekben az országokban 2018-ban a munkavállalók 1,4 %-a elsődleges álláshelyként platformokon nyújtott szolgáltatásokat. A becslések szerint az uniós platformalapú munkavégzés egyharmada határokon átnyúló jellegű. A platformalapú munkavégzést nyújtó személyek munkakörülményei jelentős mértékben eltérnek, például jogállásuktól (munkavállaló vagy önfoglalkoztató), az általuk végzett feladatok típusától és anyavállalatuk üzleti modelljétől függően. Miközben új munkalehetőségeket nyit meg és új üzleti modellek kialakulását teszi lehetővé, a platformalapú munkavégzés elterjedése a meglévő munkaerőpiaci gyakorlatokkal és a jogi keretekkel kapcsolatos kihívásokat teremt (például a munkakörülmények védelme, valamint a kollektív tárgyaláshoz és szociális védelmi

rendszerekhez való hozzáférés tekintetében), amelyeket gyakran nem igazítanak hozzá az új fejleményekhez. Emellett új kérdéseket vet fel a személyes adatok felhasználásával és az algoritmikus irányítással kapcsolatban.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok központi szerepet játszanak a foglalkoztatási szakpolitikák végrehajtásában, valamint a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásának elősegítésében, az általuk nyújtott tanácsadás és aktív támogatás révén. A tagállamok lépéseket tettek az egyénre szabott szolgáltatások nyújtásának megerősítése érdekében, és a szolgáltatások összehangolásának egyszerűsítését és fokozását célzó erőfeszítéseket tesznek. Ugyanakkor az állami foglalkoztatási szolgálatok közvetítői szerepe továbbra is eltérő a tagállamok között. Továbbra is kihívást jelent a munkaerőpiactól legmesszebbre sodródott személyek elérése. Ezzel egy időben az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózatának keretében további erőfeszítéseket tesznek az együttműködés, valamint az információk és a legjobb gyakorlatok cseréjének fokozására.

Számos tagállam tovább javíthat az állami foglalkoztatási szolgálatok által nyújtott közvetítési szolgáltatásokon

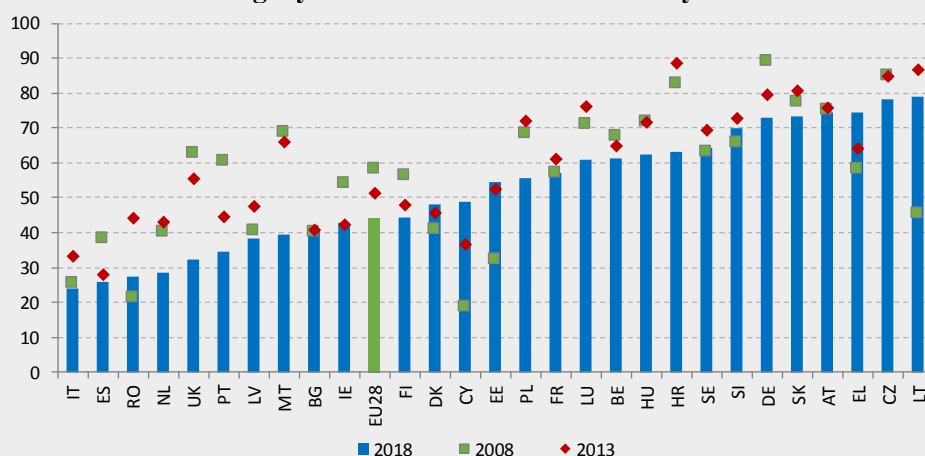
44,3 %

az **állami foglalkoztatási szolgálatok** álláskeresésre igénybe vevő munkanélküliek aránya

21,6 %

a **magán munkaközvetítő irodákat** igénybe vevő munkanélküliek aránya

Az állami foglalkoztatási szolgálatokat álláskeresésre igénybe vevő munkanélküliek aránya



Forrás: Eurostat, LFS

A lakásköltségek túl magasak a háztartások nagy (bár csökkenő) arányának esetében. Tízből egy európaiat túlterhelnek a lakásköltségek. Nem meglepő módon a leginkább a legalacsonyabb jövedelmű háztartások és a városlakók érintettek. A súlyosan elégtelen lakáskörülmények között élők aránya stabil, illetve csökken egyes olyan közép- és kelet-európai tagállamokban, ahol a lakásminőséggel kapcsolatos problémák szembeötlőbbek voltak. E javulás ellenére ezekben az országokban a háztartások jelentős aránya néz szembe rossz lakáskörülményekkel. A lakhatásból való kirekesztettség legsúlyosabb formája, a hajléktalanság a tagállamok többségében növekedést mutatott az elmúlt évtizedben. E kihívás kezelése érdekében számos tagállam stratégiát dolgozott ki, hogy integrált választ adjon a hajléktalanság és a lakhatásból való kirekesztettség problémájára. Egyre inkább felismerik a megelőzési szolgáltatások, valamint a politikai és szolgáltatásnyújtási szinten folytatott fokozott együttműködés fontosságát.

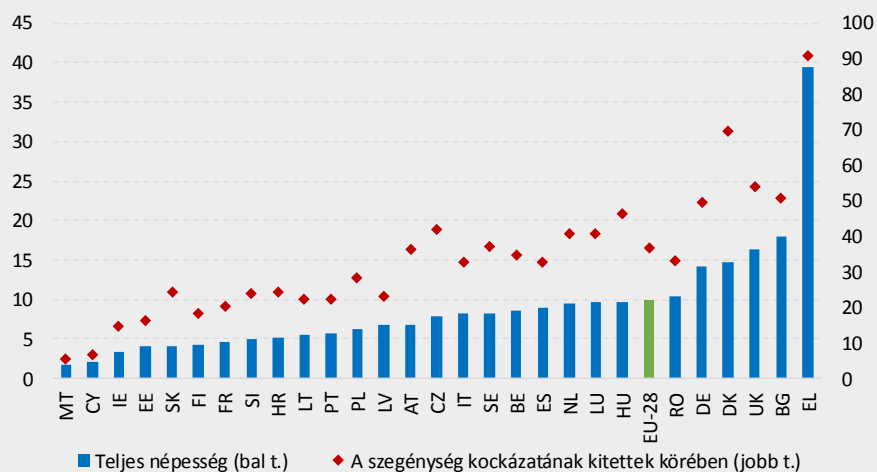
A lakásköltségek-túlterheltség számos tagállamban kihívást jelent

10-ből 1
európai
túlterhelnek a
lakásköltségek

3,9 %
a súlyosan
elégtelen
lakáskörülmé-
nyek között
élők aránya

1,9 %
nem
rendelkezik
fürdőkéddal
vagy
zuhanyzóval a
lakásban

A háztartások rendelkezésére álló jövedelmének több mint 40 %-át
kitevő lakásköltségek által jellemzett háztartásokban élők aránya,
2018



Forrás: Eurostat, SILC.

A **szociális védelmi rendszereket korszerűsítették**, amelynek keretében számos tagállam kiterjesztette a védelmet, és javított annak megfelelőségén. Számos csoport (konkrétan az önfoglalkoztatók és a nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók) azonban továbbra is nehézségekkel néz szembe, mivel fokozottabb gazdasági bizonytalanságnak vannak kitéve, és korlátozott hozzáférésük van a szociális védelemhez. Átlagban a (nyugdíjakon kívüli) szociális transzferek szegénység csökkentésére gyakorolt hatása csökkent 2018-ban. Emellett a szegénység kockázata és mélysége tovább nőtt a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásokban élők körében. Átlagban a rövid távon munkanélküliek csupán mintegy egyharmada részesül álláskeresési ellátásban. Miközben jelenleg a legtöbb tagállamban létezik minimáljövedelem-rendszer, azok megfelelőségében továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak.

A lefedettség és a megfelelőség javítása kulcsfontosságú a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésének szempontjából

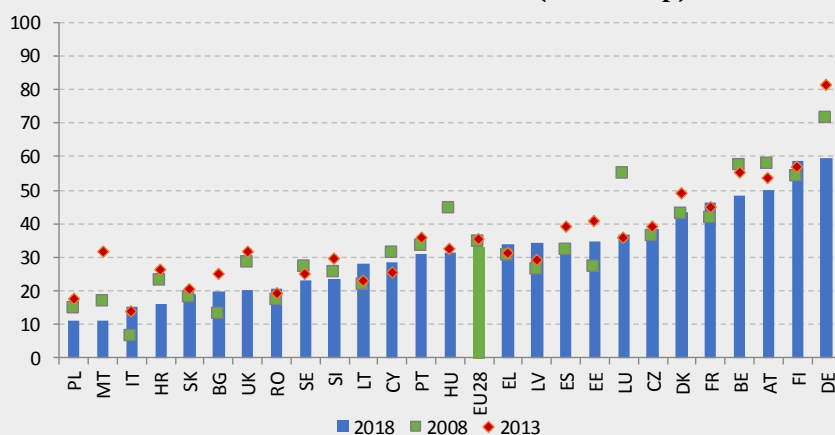
Az álláskeresői ellátásban részesülő rövid távon munkanélküliek (<12 hónap)

A (nyugdíjakon kívüli) **szociális transzferek** átlagban **33,2 %-kal csökkentik a szegénységet**

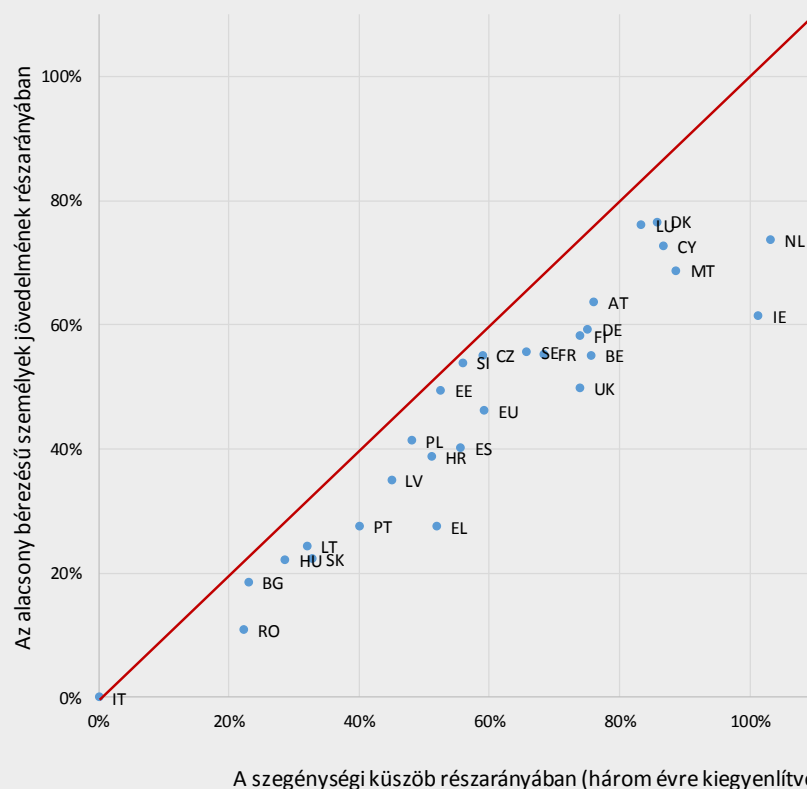
32,9 % az **álláskeresői ellátásban** részesülő rövid távon munkanélküliek (<12 hónap) aránya

8 tagállamban az **önfoglalkoztatók** nem férnek hozzá a munkanélkülieknek szóló védelemhez

2 tagállamban a minimumjövedelemben részesülők nettó jövedelme **meghaladja a nemzeti szegénységi küszöböt**



A minimumjövedelemben részesülők nettó jövedelme (jövedelmi év: 2017)



Megjegyzés: 2018 óta Olaszországban is létezik minimáljövedelem-rendszer. Az alacsony bérezésű személy az átlagbér 50 %-át keresi, és teljes munkaidőben dolgozik.

Forrás: az Európai Bizottság elemzése az Eurostat adatai alapján.

A demográfiai változások egyértelműen szükségessé teszik a nyugdíjak, az egészségügyi ellátás és a tartós ápolás-gondozás kiigazítását. A munkaképes korú népesség átlagban már most is csökken az EU-ban, és minden bizonnyal tovább fog csökkenni. 11 tagállamban több mint 3 %-kal fog visszaesni a következő 5 évben. Ezzel párhuzamosan az időskori függőségi ráta az előrejelzések szerint erőteljesen nőni fog, ami arra figyelmezteti a tagállamokat, hogy megfelelőségük és fenntarthatóságuk megőrzése érdekében a nyugdíj-, egészségügyi és tartós

ápolási-gondozási rendszereik korszerűsítését célzó intézkedéseket kell tenniük, miközben biztosítják a jó minőségű szolgáltatásokhoz való hozzáférést. Miközben a nyugdíjak jövedelempótló és szegénységet megelőző képessége tagállamonként változó, a nyugdíjak megfelelőségének biztosítása egyre fontosabbá válik a szakpolitikai vitákban. Ezzel egy időben a tartós ápolási-gondozási rendszerekhez való hozzáférés és ezek fenntarthatóságának elősegítése különösen nagy kihívást jelent, mivel számos tagállam jelenleg az informális gondozásra hagyatkozik. Következésképpen egyes tagállamok a gondozók körének bővítését és a (főképp nőkből álló) házi gondozók helyzetének javítását célzó reformokba kezdtek.

A népesség előregedése szükségessé teszi a nyugdíj-, az egészségügyi és a tartós ápolási-gondozási rendszerek korszerűsítését

1,7 %

az egészségügyi
ellátás iránti ki
nem elégített
igénnyről

beszámoló
népességhez
viszonyított
aránya

10,2

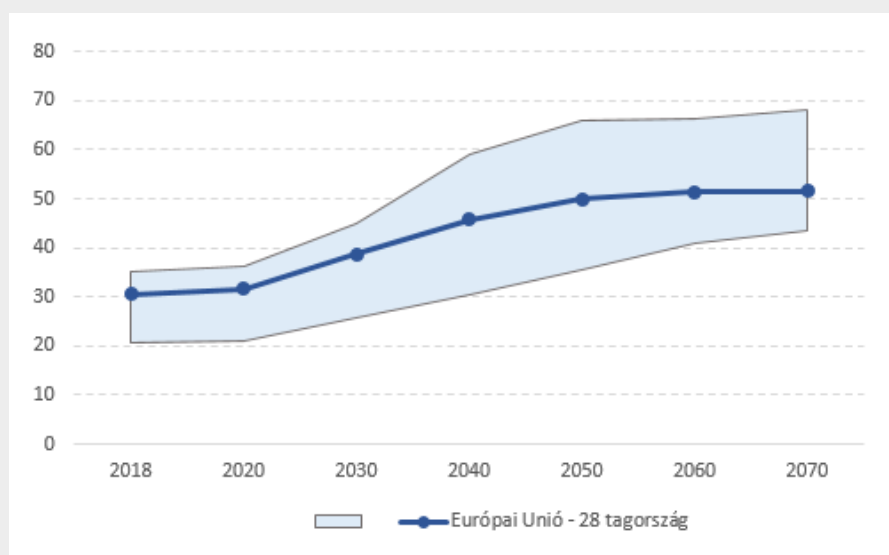
egészségben
eltöltött életév 65
éves korban a

nők, és **9,8** a
férfiak esetében

**A 2018-as 3-
ról 2050-ben
2**

dolgozó felnőtt
fog jutni egy
nyugdíjasra

**Időskorú eltartottak aránya (a 65 év feletiek és az 15–64 év közöttiek
számának aránya) az EU-ban**



Megjegyzés: 100 munkaképes korú személyre vetítve (15–64 évesek).

A világoskék terület mutatja az éves minimális és maximális kivetített értékeket.

Forrás: Eurostat, alapprognozisok

A szociális piacgazdaság megerősítése kéz a kézben jár a szociális párbeszéd minőségének javításával. A foglalkoztatási iránymutatások támogatják a szociális partnerek bevonását a foglalkoztatási és szociális politikák és reformok kialakításába és végrehajtásába. Összességében a tagállamok többségében állandó maradt a nemzeti és regionális szintű részvétel minősége, bár az országok között továbbra is fennállnak különbségek. Emellett, bár a szociális partnerek európai szemeszterbe való bevonása terén általánosságban lassú előrehaladás mutatkozott, van még tennivaló. Ehhez egyes tagállamokban kiszámíthatóbb és érdemibb eszmecserére lenne szükség a nemzeti reformprogramok előkészítése során, többek között az időkeretek tekintetében is.

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. A tagállamokra jellemző részletes trendeket a jelentés következő szakaszai tartalmazzák.

1.1. Munkaerőpiaci trendek

2018-ban a foglalkoztatottak száma immáron öt egymást követő évben növekedést mutatott, bár a növekedés mértéke elmaradt a 2017-es eredménytől (1,3 % az 1,6 %-os növekedéssel szemben). A teljes foglalkoztatás 2019 első három negyedévében is mérsékelt növekedést mutatott, és 2019 harmadik negyedévében elérte a 241,5 millió főt² – ez az egy évvel korábbi értékhez képest körülbelül 2,1 millió személlyel többet jelent, és az Unióban valaha mért legmagasabb szint. Éves szinten a teljes foglalkoztatás az előrejelzések szerint 2019-ben 1 %-kal, 2020-ban pedig 0,5 %-kal fog nőni³. A 2013 első negyedévében mért legalacsonyabb szinthez képest több, mint 17 millió további személy helyezkedett el az Unióban, amelyből 11 millió az euróövezetben.

A 20–64 évesek foglalkoztatási rátája tovább nőtt, egyre közelebb kerülve az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött célértékhez. 2018-ban egy százalékponttal 73,2 %-os éves átlagra nőtt, és 2019 második negyedévében elérte a 73,9 %-os értéket, ami 0,8 százalékpontos növekedést jelent az előző év azonos negyedéhez képest. A foglalkoztatási ráta az euróövezetben ugyanolyan ütemben, 0,8 százalékponttal növekedett az előző évhez képest, és ezzel 2019 második negyedévében 72,7 %-on állt. Az EU-ban és az euróövezetben egyaránt ezek a valaha elért legmagasabb szintek. Ha a pozitív tendencia a jelenlegi ütemben folytatódik, az EU jó úton halad afelé, hogy elérje a 75 %-os foglalkoztatási rátára vonatkozó célértéket. A gazdasági tevékenység jelenlegi lassulása és a munkaerőpiac egyes tagállamokban megfigyelhető szűkülése azonban arra utal, hogy 2019 következő negyedéveiben és 2020-ban a foglalkoztatási ráta lassabb ütemben növekedhet, ezért végül csak megközelítheti a 2020-as célértéket, anélkül hogy elérné azt⁴.

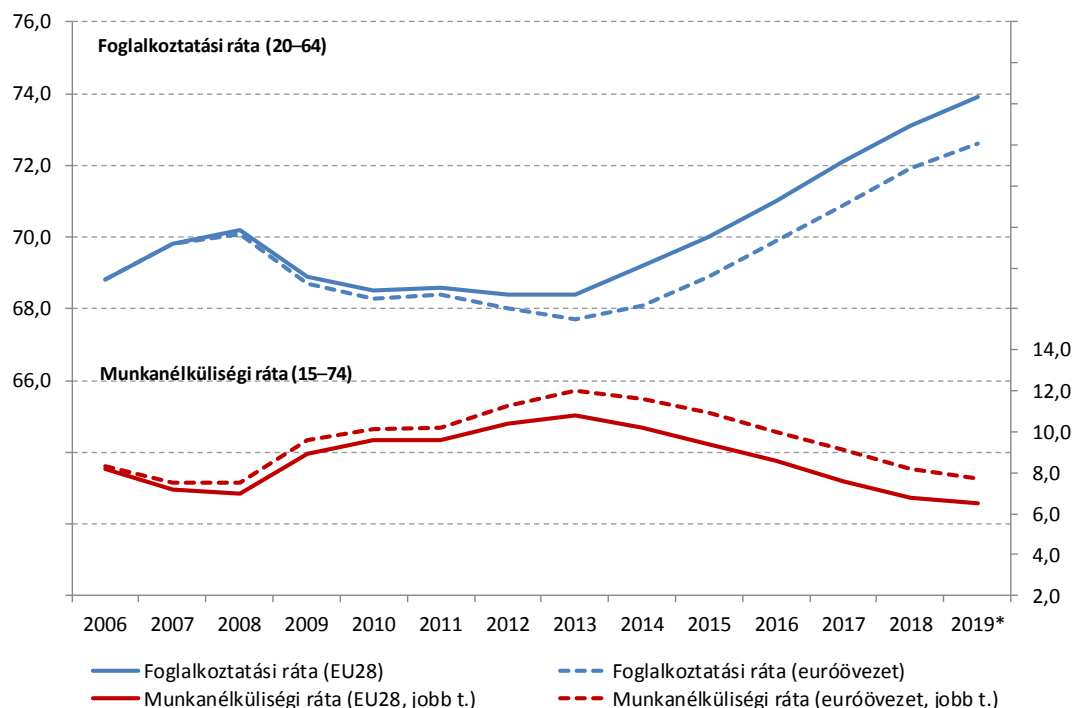
A munkaerőpiaci részvétel növekedése elősegítette a foglalkoztatási rátában megfigyelhető pozitív trendet. 2019 második negyedévében a 20–64 éves korosztály aktivitási rátája az Unióban 78,7 %-ot, az euróövezetben pedig 78,5 %-ot ért el (az előző évi 78,4 és 78,3 %-hoz képest). Az előző évekhez hasonlóan a munkaerőpiaci részvétel növekedése nagymértékben az idős (55–64 éves) munkavállalóknak, és kisebb mértékben a nőknek volt köszönhető.

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.

³ A Bizottság 2019. őszi gazdasági előrejelzésének megfelelően.

⁴ A Foglalkoztatási Bizottság által készített 2019-es foglalkoztatási teljesítményfigyelő és 2019-es éves foglalkoztatási teljesítményjelentés becslései szerint a foglalkoztatási ráta 2019-ben 73,8 %-ra, 2020-ban pedig 74,3 %-ra fog emelkedni (a Bizottság 2019. tavaszi gazdasági előrejelzésének és az Eurostat 2015-ös népesedési előrejelzéseinek alapján).

1. ábra: A foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták minden idők legjobb teljesítményét érték el az EU-ban
Foglalkoztatási és munkanélküliségi ráták az EU-ban és az euróövezetben



*az első és második negyedév átlaga, szezonálisan kiigazítva.

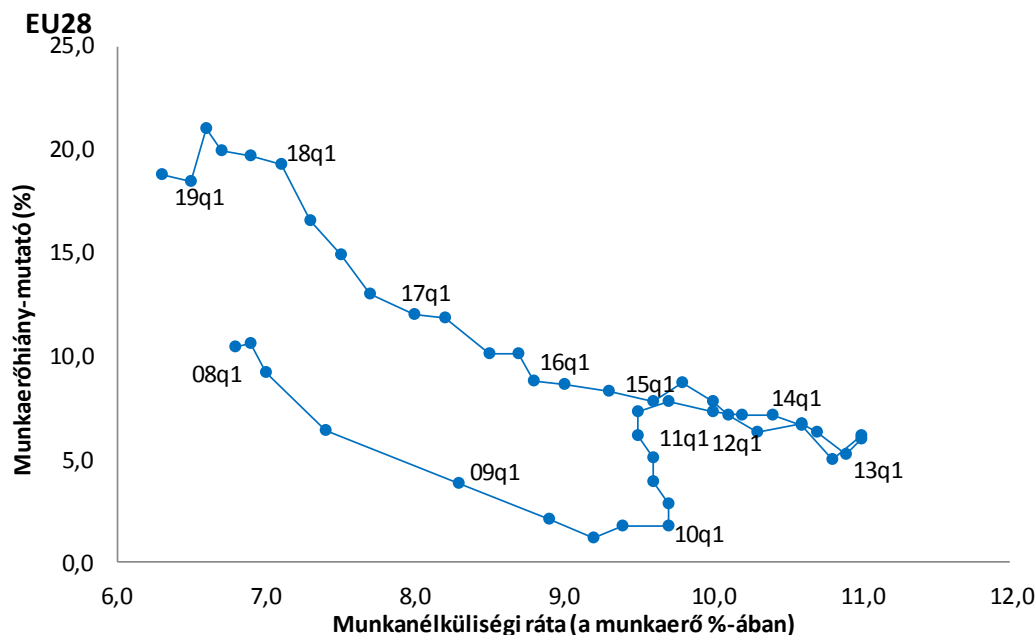
Forrás: Eurostat, LFS.

A munkaórák teljes száma lassabban, de stabilan növekszik, és mostanra meghaladta a 2008-as csúcértéket. A 2013-ban megkezdődött fellendülés óta a foglalkoztatott személyek száma jelentősen nagyobb ütemben nőtt a munkaórák számánál (2013 második negyedéve és 2019 második negyedéve között előbbi 7,7 %-kal, míg utóbbi 7,1 %-kal nőtt). Ez részben egy hosszú távú strukturális csökkenést tükröz, amit súlyosbít a (nem önként vállalt) részmunka válságot követő növekedése, valamint a foglalkoztatás kisebb munkaóra-intenzitású ágazatok felé való eltolódása. Mindemellett a munkaórák száma 2018-ban rekordértéket ért el, és első ízben lépte túl a 2008-as csúcértéket 0,3 %-kal

A munkanélküliségi ráta tovább csökkent 2018-ban és 2019 első három negyedévében. A fokozott munkahelyteremtés a mérsékelt növekedést mutató munkaerőpiaci részvétel mellett a munkanélküliség további csökkenését eredményezte. 2019 harmadik negyedévében a munkanélküliségi ráta (15–74) az EU-ban 6,3 %-ra, az euróövezetben pedig 7,5 %-ra csökkent az egy évvel korábbi 6,7 és 8 %-os értékekhez képest. Abszolút számokban kifejezve ez 15,6 millió munkanélküli személyt jelent az EU-ban, ami kb. 1 milliós csökkenést jelent az előző év azonos negyedévéhez képest, és szinte 11 millióval kevesebb a 2013 második negyedévében mért csúcértéknél. Annak ellenére, hogy a munkanélküliségi ráta az utóbbi években valamennyi tagállamban csökkent, továbbra is jelentős mértékű eltérések figyelhetők meg (a 3.1.1. szakaszban foglaltak szerint). Míg egyes országokban nagyon alacsony szintek mutatkoznak (és kevés lehetőségük maradt a további javulásra), addig más államok még mindig nem közelítették meg a válság előtti minimumértékeiket.

2. ábra: Bár a vállalatok jelentős munkaerőhiányról számolnak be, a jelek a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolásának javulására utalnak

Beveridge-görbe az EU-ban



Forrás: Eurostat, LFS, valamint üzleti és fogyasztói felmérés. Megjegyzés: szezonálisan kiigazított adatok.

A munkaerőhiány kismértékben csökkent az egy évvel ezelőtti szinthez képest, de továbbra is jelentős mértékű. A fellendülés kezdete óta az EU-ban folyamatosan nőtt azoknak a vállalatoknak az aránya, amelyek a munkaerő rendelkezésre állását termelészt korlátozó tényezőként jelölték meg⁵. Míg 2012 végén ez az arány kb. 5 % volt, addig 2018-ra kb. 20 %-ra nőtt. A Beveridge-görbéből⁶ (2. ábra) kitűnik, hogy ezt a növekedést a munkanélküliség folyamatos csökkenése kísérte, a görbe 2010 és 2013 közötti kifelé mozdulása azonban azt mutatja, hogy a válság utáni időszakban a kereslet és a kínálat összehangolásának hatékonysága elmaradt a válság előtti szinttől⁷. A közelmúltbeli gazdasági lassulással a munkaerőhiányról beszámoló vállalatok száma enyhén csökkent 2019-ben, miközben a munkanélküliség a fent említettek szerint tovább csökkent. Bár még korai lenne annak megítélése, hogy a Beveridge-görbe a trend változását mutatja-e, az elmúlt néhány negyedév befelé mozdulásra utal, ami összhangban van a kereslet és a kínálat összehangolásának általános javulásával (bár a helyzet jelentősen eltér a tagállamok között).

A tartós és az ifjúsági munkanélküliség szintén tovább csökken. A munkaerőpiaci feltételek további javulása a tartósan munkanélküli személyek (azaz az egy évnél hosszabb ideje munkanélküli személyek) körének szűkülését eredményezte. Az ilyen helyzetben lévő személyek száma 2019 második negyedévében 6,2 millió főt tett ki, ami 1,1 milliós (vagy 15 %-os) csökkentést jelent 2018 azonos negyedévéhez képest. A gazdaságilag aktív népesség 2,5 %-ával a tartós munkanélküliség elérte a 2008 harmadik negyedévében mért válság előtti minimumot (miközben az euróövezetben mért 3,3 % továbbra is meghaladja a 2,8 %-os

⁵ Ez a mutató része az EU üzleti és fogyasztói felmérésének.

⁶ A Beveridge-görbe a munkanélküliség és a betöltetlen álláshelyek egy mérőszáma (a betöltetlen álláshelyek aránya vagy, ahogy a jelen esetben is, a munkaerőhiány mutatója) közötti kapcsolat grafikus megjelenítése.

⁷ Részletekért lásd az *Uniós munkaerőpiac és bérek alakulásáról szóló 2019-es jelentést*.

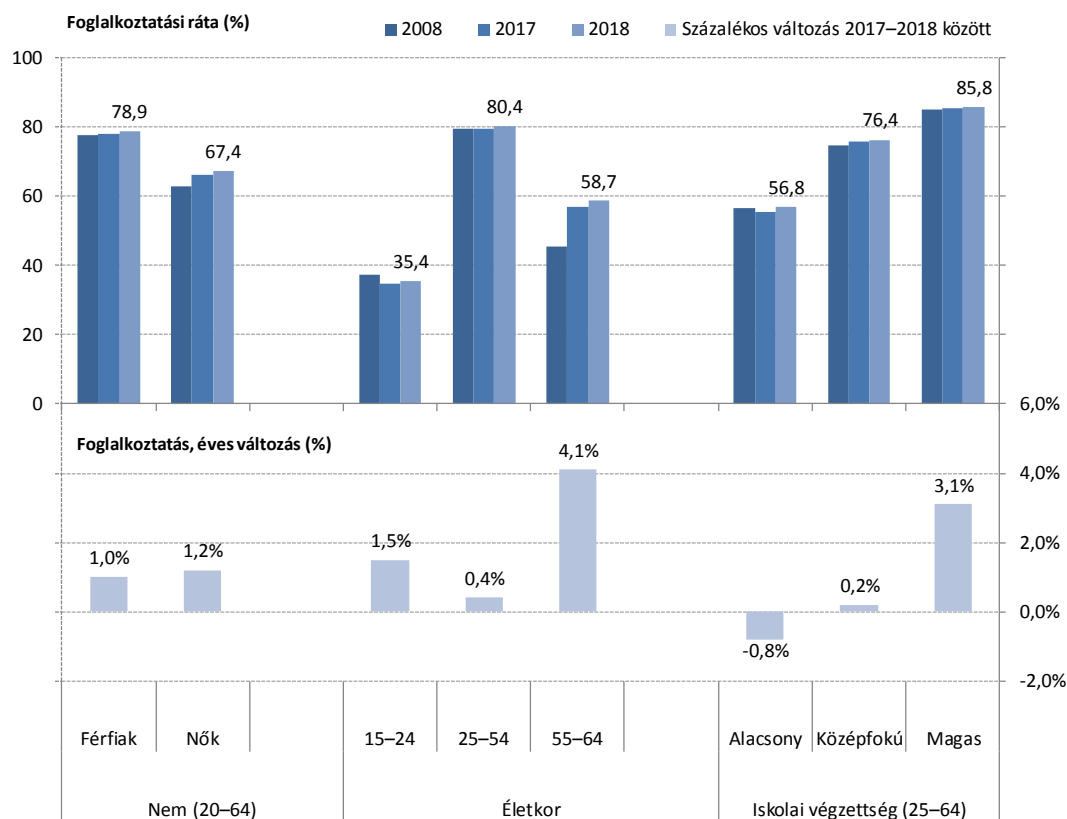
legalacsonyabb szintet). A fiatal álláskeresők helyzetének vizsgálatakor szintén szembeötlő javulás figyelhető meg. Az ifjúsági munkanélküliségi ráta 1 százalékponttal csökkent az EU-ban, ezzel 14,4 %-ra mérséklődött 2019 harmadik negyedévében. Az euróövezetben 0,9 százalékpontos csökkenés volt megfigyelhető, amivel 15,8 %-ra esett vissza (Spanyolországban, Olaszországban és Görögországban azonban továbbra is 30 % feletti értékeket mértek). Az EU-ban összesen 3,2 millió 15 és 24 év közötti személy munkanélküli, és ez a szám 5,5 millióra növekszik a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalok közéjük sorolása esetén. A NEET-fiatalok aránya ugyanakkor javulást mutatott az elmúlt évben, és 2019 első negyedévében az EU-ban 10,2 %-ra, az euróövezetben pedig 10,3 %-ra esett vissza (az egy évvel korábbi 10,6, illetve 10,8 %-ról). Ezek a valaha mért legalacsonyabb arányok.

A NEET-fiatalok arányának csökkenése ellenére a korai iskolaelhagyás stabilizálódott. Az elmúlt évtizedben megfigyelhető folyamatos csökkenés után a korai iskolaelhagyók aránya (18–24 éves korosztály) 2017-ben és 2018-ban 10,6 %-on stabilizálódott. Következésképpen tovább csökkenthető, annak ellenére, hogy nagyon közel van az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 10 %-os célértékhez⁸. Ezzel szemben az Európa 2020 stratégia keretében a felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozóan kitűzött célérték (40 % a 30–34 éves korosztályban) a 2018-ban mért 40,7 %-os aránnyal teljesült (0,8 százalékpontos növekedés 2017-hez képest).

⁸ „Az európai identitás megerősítése az oktatás és a kultúra révén” című, 2017. november 14-i közleményében (COM(2017) 673 final) a Bizottság jelezte azon törekvését, hogy a korai iskolaelhagyásra vonatkozó referenciaértéket 2025-re 5 %-ra csökkentse.

3. ábra: Az idősebb és magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók a foglalkoztatás növekedésének fő hajtóerői

A különböző csoportok foglalkoztatási rátája és foglalkoztatásának növekedése az EU-ban



Forrás: Eurostat, LFS.

Az idősebb munkavállalók továbbra is a foglalkoztatás növekedésének fő hajtóerői. Az előző évekhez hasonlóan 2018-ban is az idősebb munkavállalók (55–64 éves korosztály) esetében volt megfigyelhető a foglalkoztatás legnagyobb mértékű növekedése a többi korosztállyal összehasonlításban (3. ábra): az ebbe a csoportba tartozó foglalkoztatott személyek száma 4,1 %-kal nőtt 2018-ban (a 2017-ben mért 4,3 %-hoz hasonló növekedési ráta). Az idősebb munkavállalók foglalkoztatási rátája következésképpen 1,6 százalékponttal 58,7 %-ra nőtt 2018-ban, ami a valaha mért legmagasabb szint (a 2008-as szintnél 13 százalékponttal magasabb). A foglalkoztatás lassabb ütemben ugyan, de a többi korosztályban is nőtt. Különösen a foglalkoztatott fiatalok (15–24 éves korosztály) száma nőtt a 2017-eshez hasonló mértékben (1,5 % az 1,6 %-kal szemben), aminek köszönhetően az ifjúsági foglalkoztatási ráta 0,8 százalékponttal 35,4 %-ra növekedett (ez a ráta ugyanakkor 1,9 százalékponttal elmarad a 2008-as szinttől). Az aktív keresőképes felnőttek (25–54 évesek) foglalkoztatásának 0,4 %-os növekedése 80,4 %-os foglalkoztatási rátát eredményezett 2018-ban.

Az EU-n kívül születettek foglalkoztatási rátája tovább növekedett. A 20–64 éves korosztályban 64,5 %-ra emelkedett 2018-ban (2017-hez képest 1,5 százalékponttal magasabb arány). Ez azt jelenti, hogy abszolút értékben 17,4 millióról 18,3 millió főre nőtt. E csoport foglalkoztatási rátája a helyben születettek körében mért 73,9 %-os aránnyal áll szemben⁹ (0,9

⁹ Ez a csoport a tagállamukban helyinek számító személyek uniós átlagának felel meg.

százalékponttal több, mint 2017-ben). Megállapítható tehát, hogy az enyhe szűkülés mellett továbbra is jelentős különbség van a két érték között, miután a válság idején megnövekedett (2018-ban több, mint 9 százalékpont a 2008-ban mért 5 százalékpont alatti értékkel szemben).

A foglalkoztatás némileg továbbra is gyorsabban nő a nők, mint a férfiak körében, a nemek közötti foglalkoztatási különbség azonban jelentős marad. 2018-ban a foglalkoztatás 0,2 százalékponttal gyorsabban nőtt a nők, mint a férfiak körében (ami megegyezik a 2017-es értékkel). Ez a kis különbség ugyanakkor nem volt elegendő a nemek közötti foglalkoztatási különbség (azaz a nemek szerinti foglalkoztatási rátában megfigyelhető különbség) csökkentéséhez, ami stabilan 11,5 százalékponton maradt. Miután jelentősen csökkent a válság ideje alatt (2008-ban 15 százalékponton állt) – tükrözve a válság nagyobb hatását a férfiak foglalkoztatására –, ennek a mutatónak az értéke 2014 óta szinte változatlan maradt. A 30–34 éves nők esetében (főképp a gyermekvállaláshoz kapcsolódó) 14,5 százalékpontos, az 55–64 évesek esetében 13,7 százalékpontos, az alacsony képzettségű nők esetében pedig 21,1 százalékpontos (a középszintű és magas képzettséggel rendelkező nők esetében tapasztalható 10,9, illetve 6,8 százalékponttal szemben) különbség figyelhető meg, ami különösen nagynak számít.

A magasan képzett személyek a munkaerő egyre nagyobb arányát teszik ki. Ez egy hosszú távú trend része, mivel a magas képzettséget igénylő feladatokra alapuló foglalkoztatás növekvőben van, miközben a tagállamok munkaereje egyre képzettebbé válik¹⁰, ami jól tükrözi a magas szintű képzettséggel rendelkező munkavállalók iránti növekvő igényt és ezek rendelkezésre bocsátását a gazdaság számára. A felsőfokú végzettséggel rendelkező foglalkoztatott személyek száma (25–64 éves korosztály) 3,1 %-kal nőtt 2018-ban, ami 85,8 %-os foglalkoztatási rátát eredményezett ebben a csoportban. A középszintű képzettségű (azaz felső középfokú végzettséggel rendelkező) munkavállalók esetében csupán 0,2 %-os enyhe növekedés volt tapasztalható, ami 76,4 %-os foglalkoztatási rátát eredményezett ezeknek a személyeknek a körében. Ezzel szemben az alacsony képzettségű (azaz alsó középfokú vagy alacsonyabb végzettséggel rendelkező) munkavállalók száma 0,8 %-kal tovább csökkent (a 2017-es 0,3 %-ot követően). Ugyanakkor, mivel – a népesség elöregedését és a fiatalabb nemzedékek körében a magasabb iskolai végzettséget tükröző tendencia részeként – a 25–64 éves alacsony képzettségű munkavállalók teljes száma folyamatosan csökkenőben van (számuk csak 2018-ban 1,7 millió fővel, azaz 2,7 %-kal csökkent), e csoport foglalkoztatási rátája a 2017-es 55,6 %-ról 2018-ban 56,8 %-ra nőtt. Az alacsony és magas képzettségű munkavállalók foglalkoztatási rátája közötti különbség tovább csökken (a 2013-as 31,4 százalékpontos csúcsértékről), de 29 százalékpontos értékével továbbra is rendkívül nagy, és azt jelzi, hogy intézkedéseket kell tenni az alacsony iskolai végzettségű személyek foglalkoztathatóságának növelésére továbbképzés és átképzés révén.

A 2018-ban megteremtett új munkahelyek többsége állandó és teljes munkaidős, az ideiglenesen alkalmazottak aránya azonban továbbra is jelentős. A 2018-ban munkába álló 2,7 millió új alkalmazott (15–64 éves korosztály) közül szinte valamennyit határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatják; a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma mintegy 55 ezerrel nőtt ugyanabban az időszakban (az egy évvel korábbi 0,8 millióval szemben). Mindazonáltal a határozatlan idejű munkaszerződések növekedésének mértéke nem volt elegendő ahhoz, hogy csökkentse az ideiglenes

¹⁰ Európai Bizottság (2019). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2019. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala. A következő címen érhető el: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&furtherNews=yes&newsId=9485>

alkalmazottak arányát, ami 0,1 százalékponttal csupán 14,2 %-ra esett vissza 2018-ban. Az önfoglalkoztatók (15–64 éves korosztály) száma 160 ezerrel csökkent, ezzel folytatódott az előző években tapasztalt lassú visszaesés, ami 13,5 %-os arányt eredményezett az összes foglalkoztatott körében (a 2017-es 13,7 %-kal és a 2013-as 14,4 %-kal szemben). Végül, többségében teljes munkaidős új munkahelyeket teremtettek (+2,4 millió), a részmunkaidős foglalkoztatottak száma pedig nagyjából ugyanannyi maradt. Következésképpen a részmunkaidős foglalkoztatottak aránya (15–64 éves korosztály) a harmadik egymást követő évben enyhe csökkenést mutatott (0,2 százalékponttal 19,2 %-ra 2018-ban), de továbbra is kb. 2 százalékponttal a 2008-as szint felett maradt. Másrészt, a nem önként részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya tovább csökkent a részmunkaidős alkalmazottak teljes körén belül (a 2014-es 29,6 %-os csúcsponttól 24,6 %-ra 2018-ban), de továbbra is jelentős maradt.

Az ágazati fejleményeket tekintve folytatódott a foglalkoztatás szolgáltatási ágazat felé történő eltolódása. Az elmúlt évek tendenciáját követve 2018-ban a legtöbb munkahely a szolgáltatási ágazatban jött létre¹¹ (a nemzeti számlák alapján 2018-ban 2017-hez képest 2,6 millióval vagy +1,5 %-kal több személy állt foglalkoztatásban). Ez a növekedés tovább növelte a szolgáltatások teljes foglalkoztatáson belüli arányát, ami az elmúlt évtizedben folyamatosan nőtt, így a 2008-as 70,1 %-ról 2018-ban 74 %-ra emelkedett. Abszolút értékekben az ipar a második legnagyobb növekedést érte el 2018-ban (470 ezerrel), ami 1,3 %-os növekedést jelent az előző évhez képest (ami összhangban van a 2017-ben és 2016-ban mért teljesítménnyel). Az építőiparban foglalkoztatott személyek száma a második egymást követő évben nőtt 2 %-nál (vagy 337 ezer fővel) nagyobb mértékben, megszilárdítva ezzel a 2015-ben megkezdődött fellendülést. A foglalkoztatottak száma azonban még mindig csaknem 13 %-kal alacsonyabb, mint 2008-ban. Végül a 2017-es stabilizálódást követően a mezőgazdasági foglalkoztatás ismét csökkenni kezdett 2018-ban (2,5 %-kal), a hosszú távú trenddel összhangban. A mezőgazdaság teljes foglalkoztatáson belüli aránya a 2008-as 5,4 %-ról 2018-ban 4,3 %-ra csökkent.

1.2. Szociális trendek

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek¹²¹³ száma továbbra is stabilan csökkent. A csökkenő trend 2018-ban már az egymást követő hatodik évben

¹¹ A szolgáltatási ágazatban a legnagyobb arányú növekedést az „információ és kommunikáció” körében mérték (+3,9 %), melyet a „szakmai, tudományos és műszaki tevékenység; illetve az adminisztratív és szolgáltatást támogató tevékenység” követ (2017-ben 3,4 %, illetve 2,9 %). Ezzel szemben a „pénzügyi és biztosítási tevékenységek” körében 0,7 %-os csökkenést mértek.

¹² A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődésnek kitétteknek (AROE) a szegénységi küszöb alatt élők (AROP) és/vagy a súlyos anyagi nélkülözésben élők (SMD) és/vagy a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban – azaz nagyon alacsony munkaintenzitású (VLWI) háztartásban – élők minősülnek.

Akkor tekinthető valaki a szegénységi küszöb alatt élőnek, 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 otthonától; 6. autóhoz való hozzáférés magánhasználatra; 7. saját mosógép; 8. saját színes televízió; valamint 9. saját telefon.

folytatódott (4. ábra), és a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek száma 110 millió före (vagy a teljes népesség 21,9 %-ára) esett vissza, ami szinte 2,7 millióval kevesebb a 2017-es értéknél (mintegy 2 százalékponttal alacsonyabb a 2008-as aránynál). Az általános trend a súlyos anyagi nélkülözésben élők számának, kisebb mértékben pedig a nagyon alacsony munkaintenzitású háztartások arányának csökkenését tükrözte, miközben a szegénység kockázatának kitettek aránya általában stabil maradt. Ez általában összhangban van a foglalkoztatás, illetve nőtt a rendelkezésre álló jövedelem fellendülésével. Ha a pozitív tendencia a jelenlegi ütemben folytatódik, akkor az EU jó úton halad afelé, hogy 2008-hoz képest 2020-ra mintegy 13 millióval csökkenjen a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek száma (az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 20 milliós célértékkel szemben). A gazdasági tevékenység jelenlegi lassulása azonban arra utal, hogy a tényleges csökkenés kevésbé szembetűnő lesz.

A súlyos anyagi nélkülözésben élők számának erőteljes visszaesése folytatódik. A 2018-ban zárult évben több mint 3 millióan kerültek ki a súlyos anyagi nélkülözésből, 29,7 millióra vagy az EU népességének 5,9 %-ára csökkentve az érintett személyek teljes számát. E csökkenés már hatodik éve tartó jelentős javulást jelent, amely a háztartások javuló anyagi helyzetét tükrözi. Mivel ennek a mutatónak a csökkenését azoknak a tagállamoknak a jó teljesítménye ösztönzi, amelyekben a legnagyobb mértékű a súlyos anyagi nélkülözés (lásd a 3.4. szakaszt), az általános javulás folyamatos felfelé irányuló társadalmi konvergenciára utal.

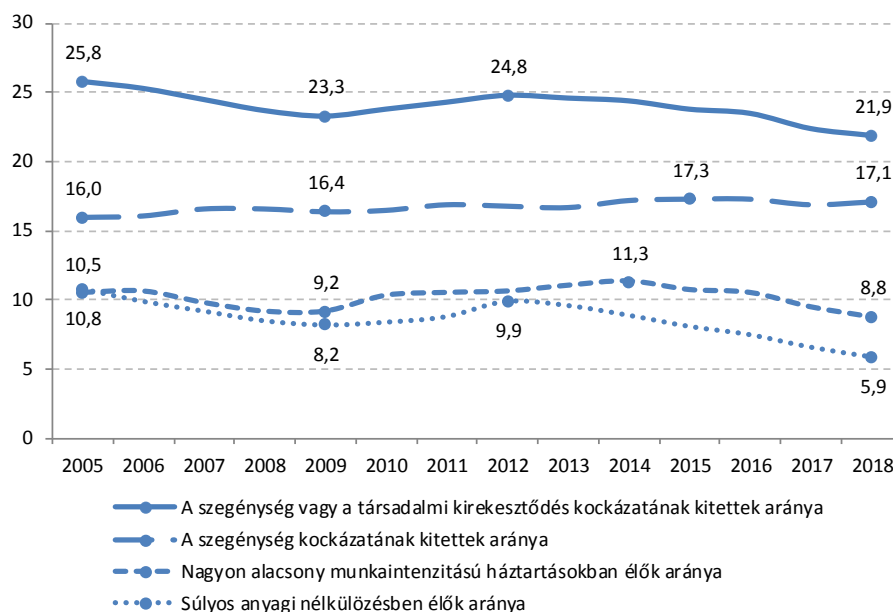
Az erőteljes munkaerőpiac hozzájárult a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásokban élők számának további csökkenéséhez. A nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásokban élők száma tovább csökkent mintegy 3 millió fővel. E személyek a népesség 8,8 %-át teszik ki, ami a válság előtti helyzetenél jóval alacsonyabb szintet jelent.

A (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásban élők olyan 0 és 59 év közötti személyek, akik olyan háztartásban élnek, amelyben a munkaképes (18–59 éves) felnőttek az előző évben (azaz a jövedelmi referenciaévben) teljes munkapotenciáljuk kevesebb mint 20 %-át töltötték munkával.

¹³ 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)

4. ábra: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya csökken, de a szegénység kockázatának kitettek aránya nagy mértékben változatlan maradt

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett (AROPE) népesség aránya és az AROPE alárendelt elemei (2005–2017)



Forrás: Eurostat, SILC.

A szegénység kockázatának kitett népesség aránya a fellendülés ellenére jelentős marad.

A relatív szegénységi mutató nagy egészében stabil marad, az egy évvel korábbi 16,9 %-ról kis mértékben, 17,1 %-ra emelkedve. Az ekvivalens nemzeti mediánjövedelem 60 %-át el nem érő rendelkezésre álló jövedelemmel rendelkező háztartásokban élők száma valamivel 86 millió fölött van, ami az előző évhez képest egymillió fős növekedést jelent. Az Eurostat legutóbbi gyorsbecsléseiből¹⁴ származó adatok arra utalnak, hogy a szegénységi ráták csökkenése várható, a csökkenés azonban a 2017-es jelentős javulás után megtorpant.

A dolgozói szegénységi ráta 2018-ban nagy egészében stabilan magas szinten maradt.

2018-ban a szegénység kockázatának kitett munkavállalók százalékos aránya 0,1 százalékponttal nőtt 2017-hez képest, és továbbra is közel van a 2016-ban mért csúcshoz. A foglalkoztatottak 9,5 %-a olyan háztartásban él, amelynek jövedelme nem éri el a mediánjövedelem 60 %-át (ez 1,2 százalékponttal magasabb a 2010-ben elért legalacsonyabb szintnél). A részmunkaidőben vagy ideiglenes szerződésekkel foglalkoztatott személyek jobban ki vannak téve ennek a kockázatnak, egyes tagállamokban azonban a teljes munkaidőben vagy állandó szerződéssel foglalkoztatottak körében is viszonylag magas ez a kockázat (lásd a 3.1.1. és a 3.4.1. szakaszt).

A szegénység mélységében megfigyelhető trend azt mutatja, hogy egyes országokban a gazdasági növekedés nem jelentett javulást mindenki számára. A relatív mediánjövedelmi

¹⁴ Az EU-SILC-adatok a tagállamok többségében az előző évben mért jövedelmekre vonatkoznak (vagyis a 2017. évi jövedelemre a 2018-as SILC esetében). Az Eurostat a 2018-as jövedelmekre vonatkozóan tette közzé a gyorsbecsléseket (azaz a 2019-ben közzétett EU-SILC mutatókról van szó). Az Eurostat módszertani feljegyzéseit és az eredményeket lásd: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

szegénységi rés, ami azt méri, hogy a szegénység kockázatának kitettek milyen távolságra vannak a szegénységi küszöbtől (azaz mennyire szegények), 2018-ban fél százalékkal, 24,6 %-ra nőtt. Ez különböző tagállami trendeket tükröz, amelyek általánosságban arra utalnak, hogy a legszegényebbeket nem mindig érik el a gazdasági növekedés pozitív hatásai.

A szegénység kockázata és mélysége tovább nőtt a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásokban élők körében. A nagyon alacsony (kapacitásuk 20 %-ánál alacsonyabb) munkaintenzitású háztartásokban élők körében magas (2018-ban 62,1 %) a szegénységi arány, és immáron az egymást követő ötödik évben mutatott növekedést. Ezt a szociális védelemmel foglalkozó bizottság figyelemmel kísérendő trendként azonosította¹⁵. Emellett tovább nő az ilyen személyek mediánjövedelme és a szegénységi küszöb közötti különbség (lásd a 3.4.1. szakaszt), ami esetleges hiányosságokra utal az ellátások megfelelőségét és hatókörét illetően.

A folyamatos javulás ellenére a gyermekek körében továbbra is magas a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázata. 2018-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett gyermekek aránya 0,6 százalékponttal 24,3 %-ra csökkent az EU28-ban. Ez az arány azonban továbbra is magasabb az általános népesség körében mért arányánál. Az alacsony képzettségű szülők gyermekei valamennyi tagállamban sokkal inkább ki vannak téve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának, ami az esélyek tartós egyenlőtlenségére utal.

A háztartások összesített jövedelme tovább nő. A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme az egymást követő ötödik évben nőtt 2018-ban. Az éves növekedés összhangban volt az egy főre jutó reál GDP általános javulásával (ami kb. 1,8 %-kal nőtt), ami arra utal, hogy az elmúlt időszakban tapasztalható növekedés előnyt jelentett a háztartások számára.

A jövedelmi egyenlőtlenség továbbra is magas szinten van. Átlagosan a tagállami háztartások leggazdagabb 20 %-ának jövedelme kb. ötször nagyobb a háztartások legszegényebb 20 %-ának jövedelménél. Miután az elmúlt évben első ízben csökkent, 2018-ban ez az arány nőtt, és számos tagállamban magas szinten marad (lásd a 3.4. szakaszt). Az Eurostat legutóbbi gyorsbecslései ugyanakkor arra utalnak, hogy csökkenés várható¹⁶.

A jövedelem szempontjából az alsó 40 %-ba tartozó népesség jövedelemaránya (S40) a 2017-ben tapasztalt növekedés után stabil maradt. Számos országban ennek az alacsonyabb jövedelmű munkavállalókból és szociális ellátásban részesülőkből álló csoportnak a jövedelemaránya változatlan maradt, vagy akár a gazdasági válság előtti szint alá csökkent. Az előző évtized trendjének megfordítása érdekében ugyanakkor további javulásra van szükség az S40 csoportban.

¹⁵ A szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2019. évi éves jelentése.

¹⁶ 2018-as jövedelmekre vonatkozó Eurostat gyorsbecslések (azaz a 2019-ben közzétett EU-SILC mutatók). Az Eurostat módszertani feljegyzéseit és az eredményeket lásd: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

2. A SZOCIÁLIS EREDMÉNYTÁBLA RÖVID ÁTTEKINTÉSE

A szociális jogok európai pillérét az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság közösen hirdette ki 2017. november 17-én. Számos kulcsfontosságú elvet és jogot rögzít a méltányos és jól működő munkaerőpiacok és jóléti rendszerek támogatása érdekében. A pillér irányítúként hivatott szolgálni a tagállamok közötti, megújított konvergenciafolyamat számára, amelynek célja a társadalmi-gazdasági körülmények javítása. A Tanács 2019–2024-es időszakra szóló új uniós stratégiai menetrendje kiemeli, hogy a szociális jogok európai pillérét uniós és tagállami szinten kell végrehajtani, kellő figyelmet fordítva az egyes hatáskörökre. A Bizottság 2020 elején közleményt terjeszt elő, amelyben kötelezettséget vállal a szociális jogok európai pillérének végrehajtására vonatkozó cselekvési terv kidolgozására.

A szociális jogok európai pilléréhez egy szociális eredménytábla tartozik, amely az egyes tagállamok teljesítményének figyelemmel kísérésére és a trendek követésére szolgál¹⁷. Az eredménytáblán több (elsődleges és másodlagos) mutató található a tagállamok foglalkoztatási és szociális teljesítményének kiválasztott mutatók révén történő vizsgálatára 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-as kiadás óta az együttes foglalkoztatási jelentés megáiban foglalja a szociális eredménytáblát, amelynek eredményeit ez a fejezet foglalja össze az elsődleges mutatók tekintetében. Ezt az elemzést az általánosabb reformok kontextusába helyezve a 3. fejezet mutatja be.

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 teljesítményfigyelőt¹⁸. Külön kiemelendő, hogy az eredménytábla 14, a foglalkoztatási és szociális trendeket széles körben értékelő elsődleges mutatót foglal magában:

- *Esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés:*
 - A korai iskolaelhagyók aránya, 18–24 év közöttiek
 - A foglalkoztatási rátában megmutatkozó nemek közötti különbség, 20–64 év közöttiek
 - Jövedelmi egyenlőtlenség a jövedelmi ötödök aránya alapján mérve – S80/S20
 - A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya (AROE)
 - A nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalok aránya (NEET-fiatalok aránya), 15–24 év közöttiek
- *Dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények:*

¹⁷ SWD(2017) 200 final, amely a 2017. április 26-i COM(2017) 250 final közleményt kíséri.

¹⁸ A foglalkoztatási teljesítményfigyelő (EPM) és a szociális védelmi teljesítményfigyelő (SPPM) a Foglalkoztatási Bizottság, illetve a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által készített éves jelentések. 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.

- 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 jövedelem¹⁹
 - Egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete²⁰
- *Állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás:*
- A (nyugdíjaktól eltérő) szociális transzferek hatása a szegénység visszaszorítására²¹
 - Intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek aránya
 - Egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igények, saját bevallás szerint²²
 - Az alapvető vagy annál fejlettebb általános digitális készségekkel rendelkező egyének népességhez viszonyított aránya.

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 változásainak²³ 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 helyzet”) egyikébe kerül. Erre alapozva az 1. táblázat összegzi az eredménytáblán megállapított eredményeket az egyes mutatók tekintetében elérhető legfrissebb 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 a további társadalmi-gazdasági és

¹⁹ A szociális védelemmel foglalkozó bizottság által előírtak szerint ezt a mutatót a „kiigazított jövedelem” (azaz a természetbeni szociális transzfereket nem tartalmazó jövedelem) alkalmazásával, valamint a vásárlóerő-egységekre (PPS) való hivatkozás kihagyásával mérik.

²⁰ E mutató szintjei vásárlóerő-egységekben (PPS), míg a változások hazai pénzben, 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.

²¹ Ezt a (jövedelmi) szegénységi küszöb alatt élők szociális transzferek előtti és utáni, a teljes népességhez viszonyított arányának különbségeként mérik.

²² A saját bevallás szerint az egészségügyi ellátási 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 orvosi ellátás azokat az egyedi egészségügyi szolgáltatásokat (orvosi vizsgálat vagy kezelés, a fogorvosi ellátás kivételével) jelenti, amelyeket orvos vagy egyenértékű szakember biztosít vagy közvetlenül felügyel, a nemzeti egészségügyi rendszerek keretében (Eurostat meghatározás). A betegség idején ellátásban részesülők által jelentett problémák akadályokat tükrözhetnek az ellátáshoz való hozzáférés tekintetében.

²³ A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének 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 keresetének kivételével, amelynek esetében hároméves átlagokat használnak, a Foglalkoztatási Bizottsággal és a szociális védelemmel foglalkozó bizottsággal egyeztetett módon.

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.

A 2020-as együttes foglalkoztatási jelentés első ízben foglalja magában a regionális dimenziót a szociális eredménytábla tekintetében. Az utóbbi években a szociális eredménytáblát az országok nemzeti szinten elért teljesítményének mérésére használták. A mutatók nemzeti szinten való alakulása azonban elkendőzheti a regionális szinten jelentkező jelentős különbségeket (miközben sok tagállamban számos szakpolitikáról és finanszírozásról ezen a szinten születik döntés). Ezért a szociális helyzet és a konvergencia regionális dimenziója jelentőséget kapott, különösen az európai szemeszter keretében. Ennek tükrében a jelentés e kiadása a szociális eredménytábla alapján a regionális helyzetre vonatkozó bizonyítékokat tartalmaz. Nevezetesen a 3. mellékletben található térképek a szociális eredménytábla egyes elsődleges mutatóit a tagállamok szerint, regionális bontásban mutatják be²⁴. Emellett a 3. fejezetben található elemzés adott esetben ismerteti a regionális szintű megállapításokat azoknak a tagállamoknak az esetében, amelyekben nagy eltérések²⁵ mutatkoznak a NUTS II régiók között. Az adatok és a megállapítások lehetővé teszik annak megértését, hogy egy ország különböző régiói milyen eredményeket érnek el a pillér egyes fő dimenzióinak tekintetében, és segítenek az országokon belüli konvergencia ellenőrzésében, a regionális szakpolitikák hatásának értékelésében és a regionális szakpolitikai döntéshozatalok alakításában.

2.2. Megállapítások a szociális eredménytábla alapján

Az eredménytábla elemzése a pozitív munkaerőpiaci és szociális trendek folytatódását jelzi az EU-ban, bár nem minden mutató esetében figyelhető meg javulás²⁶. Az uniós átlagértékek vizsgálata alapján²⁷ megállapítható, hogy a 14 elsődleges mutató közül 9 esetben javulás volt megfigyelhető az utolsó adatokkal alátámasztott évben (azaz 2018-ban vagy 2017-ben, az adatok rendelkezésre állásától függően). Összehasonlításban (általános és hosszú távú) a munkanélküliségi ráta javultak a legnagyobb mértékben, ami a munkaerőpiacok kedvező alakulását tükrözi. 2017-hez hasonlóan 2018-ban is valamennyi tagállamban csökkent a munkanélküliségi ráta. Néhány más mutató ugyanakkor változatlan maradt az előző évhez képest, sőt olykor némileg romlott (pl. az oktatásból vagy képzésből lemorzsolódók, a nemek közötti foglalkoztatási szakadék, a jövedelmi ötödök aránya, a szociális transzferek hatása a szegénység csökkentésére és saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségletek). Ahogy arra a 3. fejezetben szereplő vonatkozó szórásdiagramok rámutatnak, az elsődleges mutatók több mint felének tekintetében különböző

²⁴ Amely esetekben regionális szintű (NUTS 2) adatok állnak rendelkezésre (korai iskolaelhagyás, nemek közötti foglalkoztatási különbség, NEET-ráta, foglalkoztatási ráta, munkanélküliségi ráta, hosszú távú munkanélküliségi ráta, a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya, a szociális transzferek hatása – a nyugdíjak nélkül – a szegénység csökkentésére, saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségletek, valamint a jövedelmi ötödök aránya).

²⁵ A népességgel súlyozott relatív szórás alapján.

²⁶ A szociális eredménytábla elsődleges mutatóival kapcsolatos adatkinyerés határideje 2019. november xx.

²⁷ Ez súlyozott uniós átlagokat jelent az „egy teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete” mutató kivételével, amelynek esetében súlyozatlan átlagot használnak.

mértékű konvergencia figyelhető meg a tagállamok között a legutóbb vizsgált időszakban (a jövedelmi ötödök arányának, a saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségleteknek és az alapszintű vagy magasabb szintű általános digitális készségekkel rendelkező népesség arányának kivételével).

Csaknem minden tagállam kihívásokkal néz szembe legalább egy elsődleges mutató tekintetében. Összességében nézve a három legproblémásabb besorolást (vagyis a „kritikus helyzet”, a „figyelemmel kísérendő” és a „gyenge, de javuló”), Hollandia kivételével valamennyi tagállam rendelkezik legalább egy jelzéssel. Csak a „kritikus helyzet” besorolást tekintve (azok a mutatók, amelyek az átlagnál sokkal alacsonyabb szinten állnak, és nem javulnak elegendő mértékben, esetleg tovább romlanak) 14 tagállamnál szerepel figyelmeztető jelzés, ami megegyezik a 2019-es együttes foglalkoztatási jelentésben szereplő számmal. Észtország és Málta bekerült (vagy az előző évi kikerülést követően ismét bekerült) az országok ezen csoportjába, míg Magyarország és Portugália elhagyta azt. A kihívások száma valamelyes romlást jelez az eredménytáblán. A 14 értékelt területen összesen 121 „kritikus helyzet”, „figyelemmel kísérendő” vagy „gyenge, de javuló” helyzet azonosítható, ami az összes értékelés körülbelül 31 %-ának felel meg (ez megfelel a 2019. évi együttes foglalkoztatási jelentésben szereplő aránynak). Ezek közül 40 „kritikus helyzet” (ami az összes értékelés 10,3 %-ának felel meg), a 2019. évi együttes foglalkoztatási jelentésben szereplő 41-gyel szemben (ami az összes értékelés 10,6 %-ának felelt meg).

Az eredménytáblán megjelenő három fő dimenziót vizsgálva az előző évekhez hasonlóan a legtöbb kihívást az **„állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás”** területén jelezték: ez mutatónként átlagosan 9,8 esetet jelent (amelyből 3,5 „kritikus helyzet”). Az **intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekekre** vonatkozó mutató esetében figyelhető meg a legtöbb, 13 tagállamnál megjelenő jelzés (ebből öt az alsó kategóriába esik).

Ezt követik az **„esélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés”** és a **„dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények”**, ahol mutatónként és átlagosan 9,6, illetve 6,8 esetet jelezték (az egyes dimenziókban 3, illetve 2,2 „kritikus helyzettel”). Az első területen a leggyakrabban megjelölt mutatók a **korai iskolaelhagyók és a nemek közötti foglalkoztatási különbség**, valamint a **szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya** (10 jelzés). A másik területen a **gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete** az a mutató, ahol a legtöbb kihívás áll fenn (14 jelzés).

Az elmúlt évekhez hasonlóan nagy különbségek vannak a tagállamok helyzete és az előttük álló kihívások súlyossága között. Görögország, Olaszország, Románia és Spanyolország „kritikus”, „figyelemmel kísérendő” vagy „gyenge, de javuló” értékelést kapott tíz vagy több mutatót illetően (lásd az 1. táblázatot). Ezen országok közül Olaszország esetében a legnagyobb a „kritikus helyzetek” száma (nyolc), Románia (hét), Görögország (négy) és Spanyolország (kettő) előtt. Görögország, Románia és Spanyolország azonban néhány kedvező értékelésről is beszámolt: Görögország a „legjobban teljesítők” között van a korai iskolaelhagyás tekintetében, és „az átlagosnál jobb” eredményt ért el a jövedelmi egyenlőtlenség és a gyermekgondozásban való részvétel területén; Románia a „legjobban teljesítők” között szerepel a háztartások egy főre jutó, rendelkezésre álló jövedelmének növekedésében, illetve „az átlagosnál jobb” eredményt ért el a munkanélküliségi rátát illetően; Spanyolország a „legjobban teljesítők” között van a gyermekgondozásban való részvétel és „az átlagosnál jobb” a saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségletek területén. A kihívások összmenyisége tekintetében Bulgária és Horvátország (nyolc kihívás) áll az első helyen Észtország és Horvátország (hat kihívás) előtt. Ezzel

szemben Svédország a „legjobban teljesítők” között van vagy „az átlagosnál jobban” teljesít tizenegy elsődleges mutató esetében, megelőzve ezzel Csehországot (kilenc mutató), illetve Németországot, Dániát, Máltát és Hollandiát (egyenként nyolc mutató).

Az **esélyegyenlőséget és a munkaerőpiachoz való hozzáférést** tekintve átlagban a legnagyobb javulás a NEET-fiatalok, valamint a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya tekintetében mutatkozott. A korai iskolaelhagyók aránya esetében azonban megállt a hosszú távú csökkenő tendencia, és a mutató csak változatlan maradt az előző évhez képest, miközben a nemek közötti foglalkoztatási különbség és a jövedelmi ötödök aránya csekély mértékben nőtt. Mutatónként vizsgálva:

- Spanyolország, Olaszország és Málta „kritikus helyzetben” van a korai iskolaelhagyók terén, szemben a „legjobban teljesítő” Görögországgal, Horvátországgal, Írországgal, Litvániával, Lengyelországgal és Szlovéniával;
- a nemek közötti foglalkoztatási szakadék tekintetében Görögország, Olaszország és Románia pontszámai kritikusak a „legjobban teljesítő” Finnországgal, Lettországgal és Svédországgal összevetve;
- Litvánia, Lettország és Románia a jövedelmi egyenlőtlenség terén néz szembe „kritikus helyzettel”, miközben e területen a „legjobban teljesítők” Csehország, Finnország, Szlovénia és Szlovákia;
- a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya tekintetében „kritikus helyzetet” mutat Litvánia és Lettország, a „legjobban teljesítő” Csehországgal, Szlovéniával és Szlovákiával összehasonlításban;
- Bulgária, Görögország, Olaszország és Románia helyzete a NEET-fiatalokkal összefüggésben kritikus, míg Csehország, Németország és Luxemburg 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 a 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” Csehországgal, Észtországgal, Németországgal és Svédországgal;
- Olaszország pontszáma kritikus a munkanélküliségi ráta terén, míg ezen a területen Csehország jár elől „legjobban teljesítőként”;
- Olaszország pontszáma kritikus a tartós munkanélküliségi rátát illetően (a módszertan itt nem azonosít „legjobban teljesítőket”, ugyanakkor 15 ország „az átlagosnál jobbnak” minősül);
- A GDHI egy főre eső bővülése „kritikus helyzetet” jelez Görögországban, Cipruson és Olaszországban, miközben itt Bulgária, Lengyelország és Románia teljesít a legjobban;
- A teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresetét illetően a helyzet kritikus szintet ért el Romániában és Szlovákiában, míg Ausztria, Németország, Írország, Luxemburg, Hollandia és az Egyesült Királyság a „legjobban teljesítők” közé tartozik.

Az **állami támogatás/szociális védelem és társadalmi befogadás** terén a helyzet a rendelkezésre álló utolsó évben javult a gyermekgondozáshoz való hozzáférés és a digitális készségek tekintetében. Ugyanakkor enyhén romlott a szociális transzfereknek a szegénység visszaszorítására gyakorolt hatása tekintetében, valamint az egészségügyi ellátás iránti, saját bevallás szerint ki nem elégített igény terén. Mutatónként vizsgálva:

- Spanyolország, Olaszország, Litvánia, Lettország és Románia „kritikus helyzettel” néz szembe, amikor a szociális transzfereknek a szegénység kockázatának csökkentésére gyakorolt hatásáról van szó. Ezzel szemben a „legjobban teljesítő” országok Magyarország és Írország;
- Csehország, Lengyelország, Románia és Szlovákia pontszámai a formális gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek aránya terén kritikusak a „legjobban teljesítő” Belgiummal, Spanyolországgal és Luxemburggal összehasonlítva;
- Észtország és Lettország helyzete kritikus a saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátás iránti igény terén (a módszertan itt nem azonosít „legjobban teljesítőket”, ugyanakkor kilenc 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 összessége

	Eszélyegyenlőség és a munkaerőpiacra való belépés					Dinamikus munkaerőpiacok és tisztességes munkakörülmények					Állami támogatás / Szociális védelem és társadalmi befogadás			
	Korai iskolaelhagyók aránya	Nemek közötti foglalkoztatási különbség	Jövedelmi ötödök aránya	A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya	NEET-fiatalok aránya	Foglalkoztatási ráta	Munkanélküliségi ráta	Tartós munkanélküliségi ráta	Egy főre eső GDHI bővülés	Teljes munkaidős, egyedülálló, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete	A szociális transzferek hatása a szegénység visszaszorítására	Intézményes gyermekgondozásban részesülő 3 év alatti gyermekek aránya	Egészségügyi ellátás iránti ki nem elégitett szükséglet, saját bevallás	Egyéni digitális készségek szintje
Év	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2018	2017	2018	2018	2018	2018	2017
Legjobban teljesítők	EL, HR, IE, LT, PL, SI	FI, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, SI, SK	CZ, DE, LU	CZ, DE, EE, SE	CZ		BG, PL, RO	AT, DE, IE, LU, NL, UK	HU, IE	BE, ES, LU		FI, LU, NL, SE
Az átlagosnál jobb	CZ, LU	BE, DK, EE, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EL, FR, IE, MT, NL, PL, PT, SE	AT, DE, DK, FI, FR, HU, MT, NL, PL, SE	DK, LV, MT, SE, SK	CY, DK, FI, LT, LV, MT, NL, PT, SI, UK	DE, HU, MT, NL, PL, PT, RO, UK	AT, CY, CZ, DE, DK, EE, HR, HU, LU, MT, NL, PL, PT, SE, UK	DK, EE, HU, LT, SE, SK	BE, DK, FI, FR, SE	AT, FR, PL, SE, SI	EL, FR, PT, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, HU, IE, LU, MT, NL	AT, CZ, DE, MT, UK
Átlagos	AT, BE, CY, DE, FI, FR, LV, NL, SK, UK	BG, DE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, EE, HR, HU	BE, CY, IE, LU, PT	BE, FI, FR, HU, IE, LT, PL, PT	AT, BG, FR, HU, IE, LU, PL, SK	AT, BE, BG, DK, EE, FI, IE, LT, LU, LV, SE, SI, SK	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, RO, SI, SK	BE, CZ, DE, FI, FR, IE, LU, LV, NL, PT, SI, UK	IT, MT	CY, DE, LU, MT, NL, SK	CY, DE, EE, FI, IE, IT, LV, UK	BE, BG, CY, DK, FR, HR, IT, LT, PL, PT, SE, SI, SK	BE, EE, ES, FR, LT, SI, SK
Jó, de figyelemmel kísérendő		LT			AT, NL, SI						DK, FI	DK, NL		DK
Gyenge, de javuló	RO	MT	BG, ES	BG, EL, RO	CY, HR		CY, EL, ES, HR	EL, ES		BG, EE, HU, LT, LV	BG, EL	BG	EL	CY
Figyelemmel kísérendő	BG, DK, EE, HU, PT, SE	AT, CY, CZ, HU, PL, SK	DE, IT, LU, UK	EE, ES, HR, IT, UK	EE, ES, UK	BE, RO	FR		AT, ES	CZ, EL, ES, HR, PL, PT, SI	BE, CZ, EE, HR, PT, UK	AT, HR, HU, LT, MT	FI, RO, UK	EL, HU, IE, LV, PL, PT
Kritikus helyzet	ES, IT, MT	EL, IT, RO	LT, LV, RO	LT, LV	BG, EL, IT, RO	EL, ES, HR, IT	IT	IT	CY, EL, IT	RO, SK	ES, IT, LT, LV, RO	CZ, PL, RO, SK	EE, LV	BG, HR, RO

Megjegyzés: 2019. december 2-i frissítés. az egy főre eső GDHI bővülésére vonatkozó adat nem áll rendelkezésre Horvátország és Málta esetében. A teljes munkaidőben foglalkoztatott, egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállaló nettó keresete tekintetében nem áll rendelkezésre adat Ciprus esetében. Az egyéni digitális készségek szintjét illetően nem áll rendelkezésre adat Olaszország esetében. Az idősorok töréseit és az egyéb statisztikai jelölőket az 1. és 2. melléklet ismerteti.

1. háttérmagyarázat. Összehasonlító teljesítményértékelés – a jelenlegi helyzet

A szociális jogok európai pillérének létrehozásáról szóló 2017. április 26-i közlemény²⁸ az összehasonlító teljesítményértékelést a strukturális reformok támogatásának és a felfelé irányuló konvergencia elősegítésének alapvető eszközeként azonosította a foglalkoztatási és szociális területen az európai szemeszter keretében.

Azóta számos területen összehasonlító teljesítményértékelési kereteket vitattak meg és dolgoztak ki a tagállamokkal, a Foglalkoztatottsági Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság által jóváhagyott általános megközelítéssel összhangban, a szakpolitikai ösztönzők azonosítására összpontosítva, amelyeket politikai iránymutatás, és adott esetben konkrét mutatók kísérnek. Ebben a szakaszban a szakpolitikai ösztönzőket nem kísérik referenciaértékek, mivel a cél a tagállamok közötti összehasonlítás és a kölcsönös tanulás lehetővé tétele a szükséges reformok előmozdítása érdekében.

Az álláskeresési ellátásra és aktív munkaerőpiaci intézkedésekre vonatkozó összehasonlító teljesítményértékelési keretet, többek között az álláskeresési ellátások mértékére és kiterjedésére és a kapcsolódó aktiválási szakpolitikákra vonatkozó mutatókat első ízben a 2018-as európai szemeszter keretében alkalmazták. A mutatók kidolgozására irányuló munka folyamatban van, az álláskeresőknél nyújtott korai támogatási szolgáltatások minőségével kapcsolatos keret véglegesítése érdekében.

A minimumjövedelemre vonatkozó összehasonlító teljesítményértékelési keretet, amely a minimumjövedelmi rendszerek megfelelőségi, kiterjedési és aktiválási alkotóelemeire terjed ki, a 2019-es szemeszterben integrálták teljes körűen, a felnőttek készségeire és a felnőttképzésre vonatkozó összehasonlító teljesítményértékelési kerettel együtt, amelyről 2018 októberében állapodtak meg a Foglalkoztatási Bizottsággal.

Jelenleg folyik az olyan további összehasonlító teljesítményértékelési keretekre irányuló munka, amelyek esetlegesen alkalmazhatók lesznek a jövőbeli szemeszter ciklusaiban, konkrétan a Foglalkoztatási Bizottságban a minimálbérek és a kollektív tárgyalás feltérképezésének vonatkozásában, illetve a szociális védelemmel foglalkozó bizottságban a nyugdíjak megfelelőségének, a gyermekgondozás és a gyermekek támogatásának tekintetében.

²⁸ COM(2017) 250 final.

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

Ez a szakasz a Tanács által 2019-ben elfogadott uniós foglalkoztatási iránymutatásokban²⁹ 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 2019. évi nemzeti reformprogramjaira és az Európai Bizottság forrásaira³⁰ támaszkodik. Amennyiben a szöveg ezt külön nem jelzi, a jelentés csak a 2018 júniusa után végrehajtott szakpolitikai intézkedéseket ismerteti. A munkaerőpiac közelmúltbeli alakulásának részletes elemzése a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló 2019. évi jelentésben³¹ és az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2019. évi jelentésben³² található.

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 szereplő uniós szintű elemzést kiegészítve annak érdekében, hogy hangsúlyozza a munkahely-teremtési kihívások jelentőségét az egyes országokban. Ez után az önfoglalkoztatás dinamikáját és az önfoglalkoztatás változó jellegét, valamint a szakképzett munkaerő hiányát tárgyalja. Végül megvizsgálja a munkabér, a minimálbér és az adóék alakulását, valamint ezek jövedelemre és életszínvonalra, valamint munkahelyteremtésre és versenyképességre kifejtett hatását. A 3.1.2. szakasz mutatja be az e területeken a tagállamok által megvalósított szakpolitikai intézkedéseket.

3.1.1. Fő mutatók

A gazdasági növekedés lassulása ellenére a munkanélküliség 2018-ban immár a második egymást követő évben csökkent valamennyi tagállamban. Ennek eredményeképp 2018-ban 5 % alatt volt 10 tagállamban. A magas munkanélküliségi ráta által sújtott legtöbb országban az átlagosnál gyorsabb csökkenést mértek, ami megerősíti az alacsonyabb szintű munkanélküliség irányába mutató konvergencia elmúlt években megfigyelt tendenciáját³³.

²⁹ A Tanács (EU) 2018/1215 határozata (2018. július 16.) a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról.

³⁰ Beleértve a LABREF-adatbázist, amely a következő címen érhető el: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193>.

³¹ Európai Bizottság (2019): A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2019. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala. A következő címen érhető el: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=21904&langId=en>

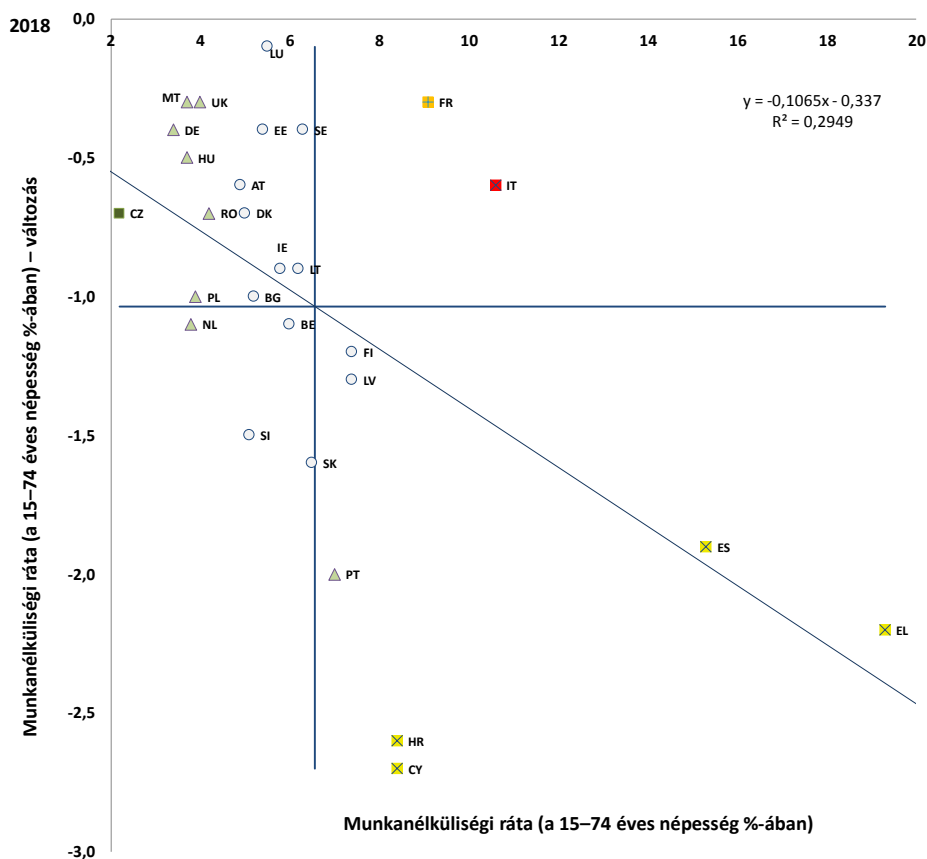
³² Európai Bizottság (2019): Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2019. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala. A következő címen érhető el: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8219>

³³ 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

Különösen Spanyolország, Görögország, Portugália, Horvátország és Ciprus esetében legalább 2 százalékpontos csökkenés ment végbe. Részleges kivételt jelent Franciaország és Olaszország, ahol a csökkenés stabil, de lassabb ütemű. Az általános javulás ellenére a munkanélküliségi ráták közötti eltérés továbbra is jelentős, a („legjobban teljesítő”) Csehországban mért 2,1 %-tól a Görögországban tapasztalt 19,2 %-ig terjedő értékekkel (lásd az 5. ábrát, amely a szociális eredménytábla elsődleges mutatóinak értékelése érdekében az elfogadott módszertan szerint együttesen vizsgálja a szinteket és a változásokat³⁴). Regionális szinten is jelentős eltérések mutatkoznak (lásd a 3. mellékletet), miután Görögország, Olaszország és Spanyolország egyes régióiban továbbra is 20 %-ot meghaladó munkanélküliségi rátákat mérnek. 2018-ra a munkanélküliség a tagállamok többségében a válság előtti szint alá süllyedt (lásd a 6. ábrát). Az említésre méltó kivételt Franciaország, Olaszország és Spanyolország jelenti. 2018-ban az EU-ban élő munkanélküli személyek több mint fele ebből a három országból került ki.

5. ábra: A munkanélküliség az alacsonyabb szintek felé konvergál

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



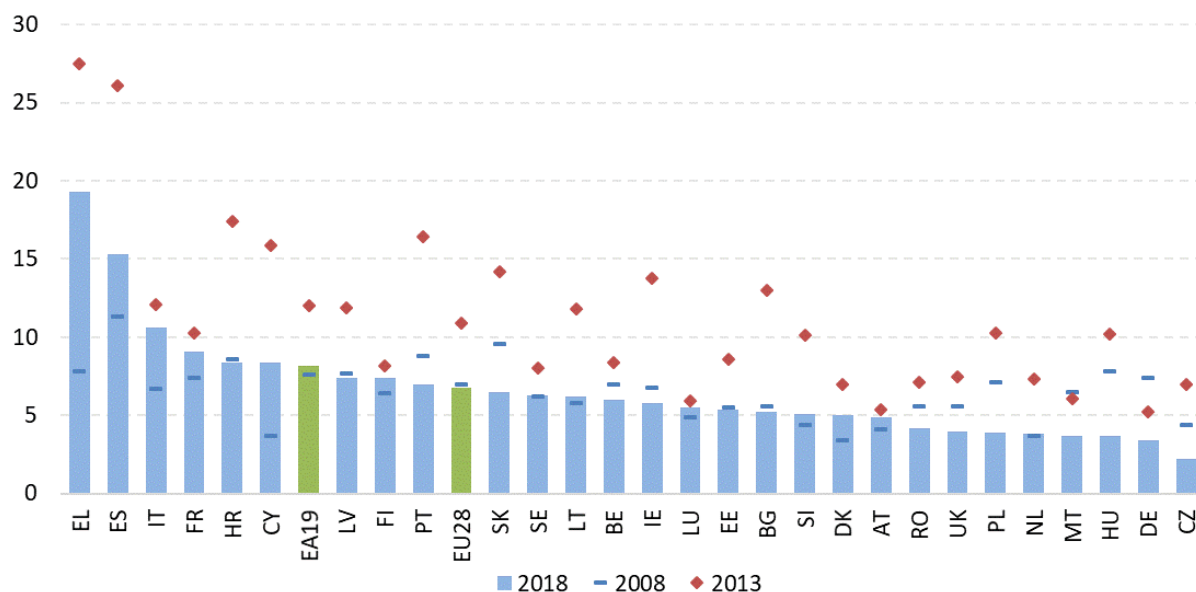
Forrás: Eurostat, LFS. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

gyengébb teljesítményű országok mutatói gyorsabban javulnak, mint a legjobban teljesítő országokéi. Értékeléskor a regressziós görbe meredekségét kell vizsgálni a szintek és a változások szórásdiagramján.

³⁴ A részleteket lásd a 2. fejezetben és a 3. mellékletben.

6. ábra: Az utóbbi öt évben valamennyi tagállamban csökkent a munkanélküliség

Munkanélküliségi ráta (15–74 év közöttiek), többéves összehasonlítás

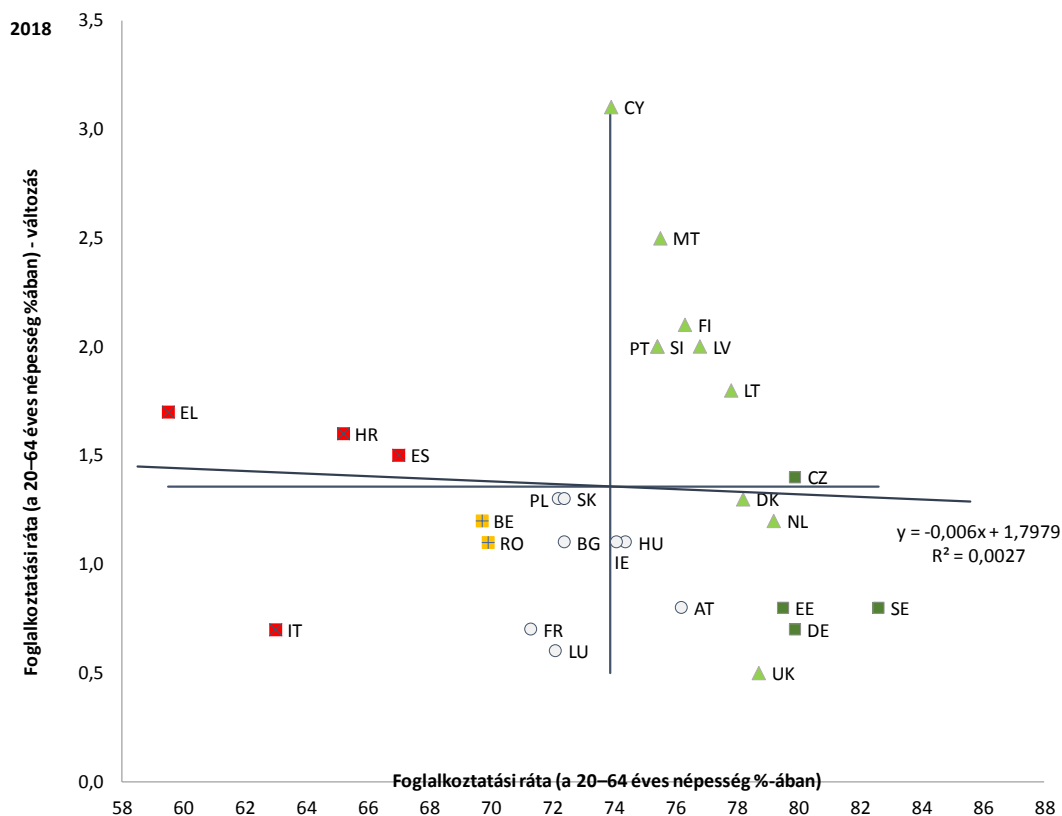


Forrás: Eurostat, LFS.

A foglalkoztatási ráta tovább nőtt, és tagállamok többségében új csúcscértéket ért el 2018-ban. 2017-hez képest valamennyi tagállamban legkevesebb 0,5 százalékpontos növekedést mértek. 2018-ra a tagállamok fele már elérte az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött 75 %-os célértéket (tizenhárom pedig elérte a nemzeti foglalkoztatási célértéket). A 7. ábrán látható módon azonban a konvergencia továbbra is nagyon korlátozott. Több alacsony kezdő szintű országban, többek között Olaszországban és Franciaországban az átlagnál lassabb ütemben nő a foglalkoztatás. Ezzel egy időben a legnagyobb mértékű növekedéseket a viszonylag magas kezdő szintű országokban (Ciprus, Szlovénia, Málta, Finnország, Lettország) mérték. A munkahelyteremtés számos olyan országban is tovább folytatódott, amely már elérte a 75 %-os célértéket (Litvánia, Dánia, Hollandia, Csehország). Ennek eredményeképp a foglalkoztatási rátában (20–64 év közöttiek) továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak, a Svédországban, Németországban, Csehországban és Észtországban (a „legjobban teljesítő” országok) mért 80 %-tól a Görögországban tapasztalható kb. 60 %-ig (lásd a 7. és a 8. ábrát). Számos tagállamban jelentős regionális eltérések mutatkoznak a foglalkoztatási rátákban (lásd a 3. mellékletet).

7. ábra: A foglalkoztatás valamennyi tagállamban nőtt, a konvergencia azonban továbbra is korlátozott

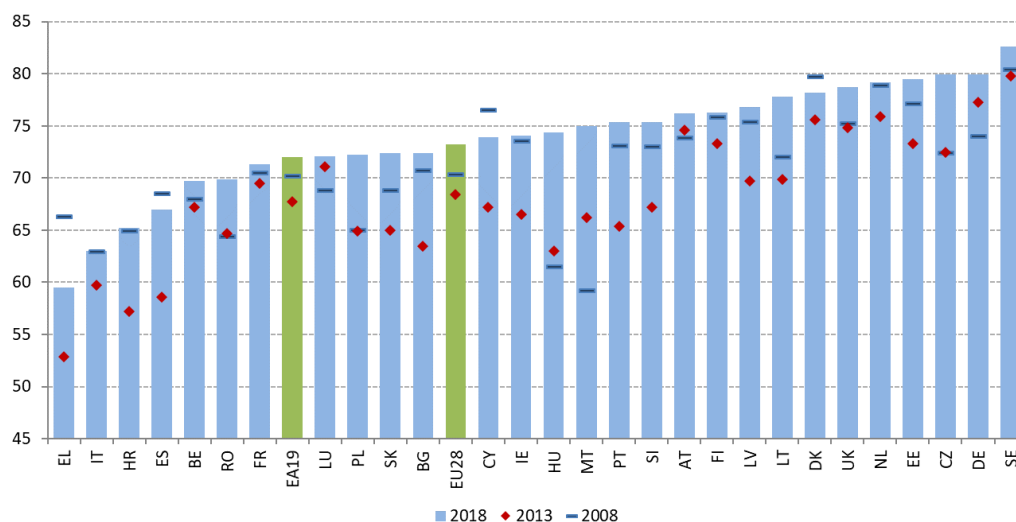
Foglalkoztatási ráta (20–64 év közöttiek) és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, LFS. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

8. ábra: A foglalkoztatási ráta történelmi csúcértéken áll szinte valamennyi tagállamban

Foglalkoztatási ráta (20–64 év közöttiek), többéves összehasonlítás



Forrás: Eurostat, LFS.

Az önfoglalkoztatók száma nagyjából változatlan maradt 2018-ban, de az összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányuk közép távú csökkenése folytatódott. Hosszú

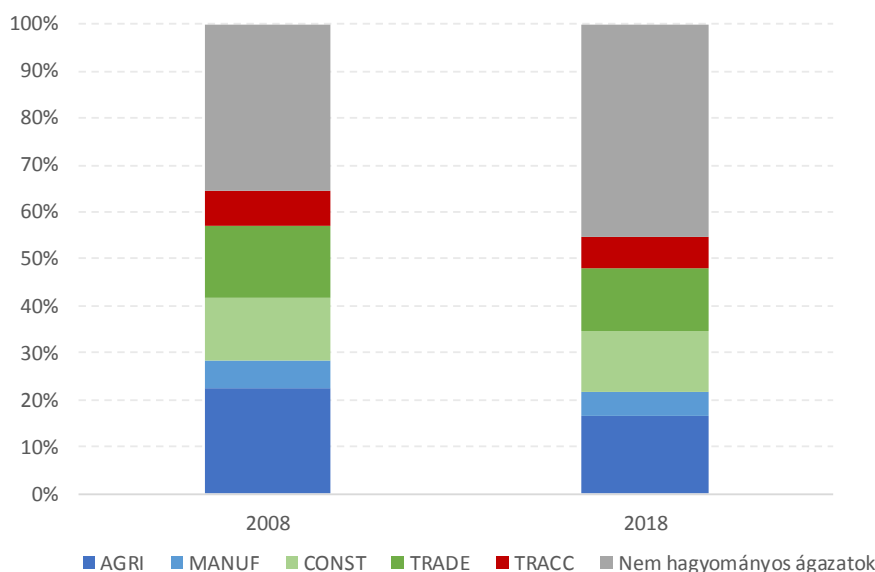
távon az önfoglalkoztatók teljes száma 2008 óta nagyjából változatlan, miközben az összes foglalkoztatotthoz viszonyított arányuk a 2008-as 14,3 %-ról lassan 13,5 %-ra csökkent 2018-ban³⁵. Ennek a viszonylagos stabilitásnak az ellenére azonban az önfoglalkoztatók összetétele a hagyományos tevékenységekről folyamatosan eltolódott a nagyobb hozzáadott értéket képviselő ágazatok irányába. Ez az eltolódás különösen szembetűnő az önálló dolgozók (alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók) esetében, akik az önfoglalkoztatók több, mint 70 %-át teszik ki. 2008 óta az önálló dolgozók száma a mezőgazdaságban 25 %-kal, a kereskedelemben 14 %-kal, a szállítmányozásban pedig 5 %-kal csökkent. Ugyanezen időszakban több, mint 30 %-kal nőtt az információ és kommunikáció, a szakmai, tudományos és műszaki tevékenységek területén, illetve 40 %-os növekedést mutatott az emberi egészséggel kapcsolatos tevékenységek és a szociális ellátás terén. A nem hagyományos ágazatok önálló dolgozókon belüli aránya a 2008-as 36 %-ról 2018-ban 45 %-ra nőtt, a tagállamok között azonban jelentős eltérések figyelhetők meg. A növekedés gyorsabb volt az Észtországhoz, Lettországhoz és Litvániához hasonló gyorsan növekvő gazdaságokban, és lassabb ütemű volt azokban az országokban (például Dániában, Németországban, Olaszországban), amelyekben a nem hagyományos ágazatokon belüli önfoglalkoztatás már eddig elterjedt volt. Az önfoglalkoztatás uniós szintű ágazati összetételében beálló változásokat a 9. ábra mutatja be.

A nagyobb hozzáadott értéket képviselő ágazatok irányába történő eltolódást az önfoglalkoztatók általános iskolai végzettsége is tükrözi. A magas képzettségű személyek (felsőoktatási végzettséggel rendelkező) önfoglalkoztatókon belüli aránya 36,1 %-ra nőtt 2018-ban (a 2017-es 35,2 %-ról és a 2008-as 26,6 %-ról). Ez a növekedés magasabb volt a munkavállalók körében mért értéknél, akik esetében a magas képzettségű személyek aránya 35,3 % volt 2018-ban a 2008-as 27,2 %-kal szemben. Ez a tendencia különösen lenyűgöző volt az önfoglalkoztató nők körében, mivel esetükben a felsőoktatási végzettséggel rendelkező személyek aránya 2018-ba elérte a 44,5 %-ot a 2008-as 30,8 %-hoz képest. Ez arra utal, hogy a gyors technológiai változások és a munka változó világának összefüggésében a szakismeretekbe és a humán tőkébe való befektetés egyre fontosabbá fog válni. Az itt bemutatott tendenciákhoz kapcsolódó kihívásokra és lehetőségekre vonatkozó további részleteket a 3.3. szakasz tartalmaz.

³⁵ Eurostat LFS adatok, 15–64 éves korosztály.

9. ábra: Az önfoglalkoztatás összetétele a szolgáltatások és a nem hagyományos ágazatok irányába tolódik

Az önálló dolgozók ágazatonkénti aránya



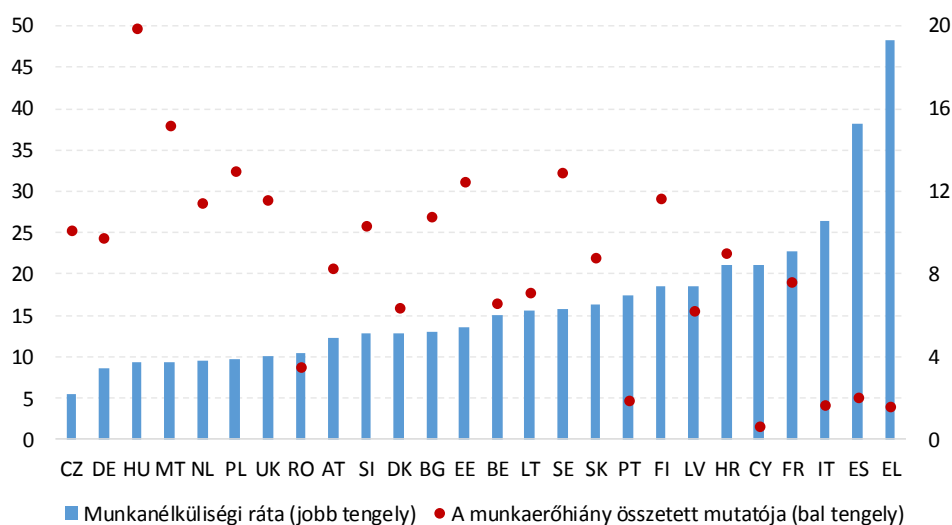
Forrás: Eurostat AGRI: Mezőgazdaság, erdőgazdálkodás, halászat (A. NACE-kód) MANUF: Feldolgozóipar (C. NACE-kód). CONST: Építőipar (F. NACE-kód). TRADE: Kereskedelem; gépjárműjavítás (G. NACE-kód). TRACC: Szállítás, raktározás; szálláshely-szolgáltatás, vendéglátás (I. NACE-kód) Nem hagyományos ágazatok: az összes többi NACE-tevékenység, főképp szolgáltatások.

A munkaerőpiacok szűkülésével a tagállamok többségében munkaerőhiány jelentkezik.

Az elmúlt években a munkáltatók egyre nagyobb aránya hivatkozott a munkaerőre termelést korlátozó tényezőként. Az uniós átlagot nézve ez az arány a 2013-as 7,5 %-ról 2018-ban 21,8 %-ra nőtt (lásd még az 1. fejezetet). Ez az akadály általában hangsúlyosabb azokban a tagállamokban, ahol a munkanélküliségi ráta minden eddigénél alacsonyabb szinten van, mint Magyarországon, Máltán és Lengyelországban (lásd a 10. ábrát). Ezzel szemben a munkaerőhiányt kevésbé tekintik a termelést korlátozó tényezőnek a legmagasabb munkanélküliségi ráták által jellemzett országokban (Görögország, Spanyolország, Olaszország). Hasonlóképpen, azokban az országokban, amelyekben továbbra is a munkaerőpiac pangása tapasztalható (például Görögországban, Spanyolországban és Cipruson), a jelek szerint a dolgozók jelentős aránya túlképzett a munkájához, miközben ez a probléma általában ritkább az alacsony munkanélküliségi ráta által jellemzett országokban (lásd a 11. ábrát). Ez arra utal, hogy a továbbképzés és a szakismeretekbe való befektetés nem csak a hosszú távú növekedés motorja, hanem erőteljes eszköz lehet a foglalkoztatás rövid távú előmozdításában, különösen azokban az országokban, amelyeket már most is nehéz munkaerőpiaci feltételek jellemeznek.

10. ábra: A munkaerőhiány hangsúlyosabb ott, ahol alacsony a munkanélküliség

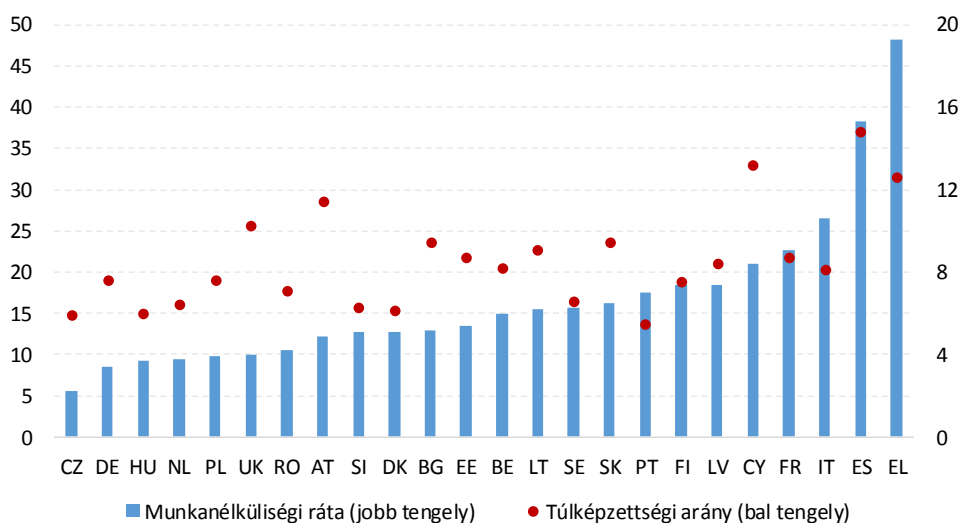
A munkaerőhiány összetett mutatója (bal oldalon) és munkanélküliségi ráta (jobb oldalon) – 2018



Forrás: Eurostat, LFS, valamint üzleti és fogyasztói felmérés. Az összetett mutató valamennyi ágazatot magában foglalja (lásd a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló 2019. évi jelentést).

11. ábra: A túlképzettség a magas munkanélküliség által jellemzett országokban a legjelentősebb

Túlképzettségi arány (bal oldalon) és munkanélküliségi ráta (jobb oldalon) – 2018



Forrás: Eurostat, LFS. Meghatározás szerint a túlképzettségi arány a felsőfokú végzettséggel rendelkező és a 4–9 ISCO szinteknek megfelelő szakmákban dolgozó 20–64 évesek aránya.

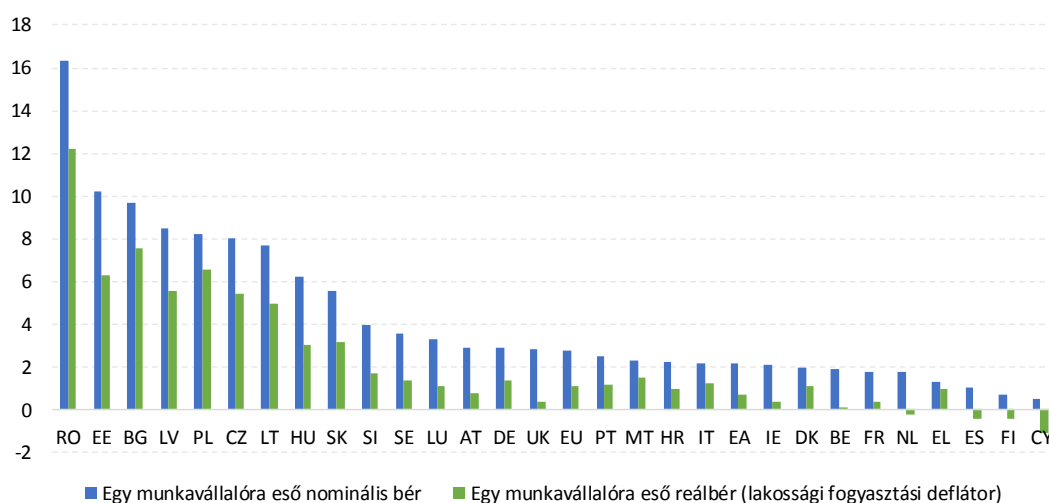
A nominális bérek növekedése több tagállamban felgyorsult valamelyest, de összességében továbbra is mérsékelt. 2008 óta először az egy munkavállalóra eső nominális bér 2018-ban valamennyi tagállamban nőtt. A 2018-as növekedések a Cipruson mért 0,5 %-

tól a romániai 16,3 %-ig terjedtek³⁶ (12. ábra). Összehasonlításban 2018-ban a nominális bérek növekedése a legtöbb közép- és kelet-európai tagállamban nagyobb ütemű volt. A nominális bérek gyors (7 %-ot meghaladó) növekedése által jellemzett országok közé Románia, Csehország, Észtország, Lettország, Litvánia és Lengyelország tartozik. Ezzel szemben a bérnövekedés mérsékeltebb – azaz 2 % körüli vagy alacsonyabb – volt a dél-európai tagállamokban, amelyekben a munkanélküliségi szintek jellemzően viszonylag magasabbak.

2018-ban a legtöbb tagállamban a reálbérek pozitív irányú növekedése volt megfigyelhető. Az átlagos növekedés az EU szintjén mért 1,1 %-kal és az euróövezetben mért 0,7 %-kal mérsékelt maradt. A reálbérek különösen gyors ütemben növekedtek Romániában, amelyet Bulgária, Lengyelország, Észtország, Lettország és Csehország követett (mindegyikben 5 %-ot meghaladó növekedést mértek), ami hozzájárult a munkavállalók vásárlóerejének növekedéséhez, és elősegítette az életkörülmények felfelé irányuló konvergenciáját. A skála másik végén található Cipruson, Spanyolországban, Finnországban és Hollandiában csökkentek a reálbérek. A reálbérek növekedése Belgiumban, Franciaországban, Írországban és az Egyesült Királyságban szintén a nullához közelített. A reálbérek kismértékű növekedése által jellemzett országok heterogén csoportot alkotnak, mivel magas vagy relatív magas munkanélküliségi rátájú (például Spanyolország, Franciaország és Ciprus), illetve alacsony munkanélküliségi rátájú országok (például Hollandia, az Egyesült Királyság és Ausztria) egyaránt megtalálhatók benne.

12. ábra: Közép- és Kelet-Európa kivételével a bérnövekedés továbbra is mérsékelt

A nominális és a reálbér alakulása – 2018 (éves változás százalékban)



Forrás: Európai Bizottság, AMECO-adatbázis.

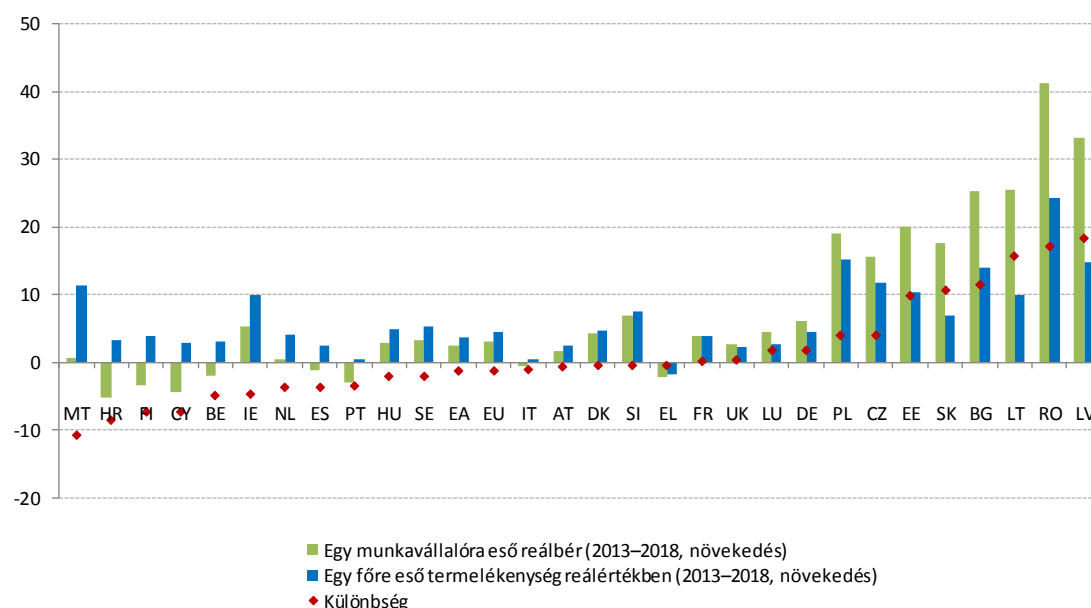
2018-ban a reálbérek a tagállamok többségében, különösen Közép- és Kelet-Európában a termelékenységnél nagyobb ütemben nőttek. 2019-ben hasonló trend várható. Közép távon (2013–2018) a termelékenység reálértéke és a reálbérek egyaránt lassú ütemben nőttek. Ennek keretében a reálbér lemaradást mutatott, különösen a fellendülés első éveiben. Ahogy az a 13. ábrán látható, ebben az időszakban az egy foglalkoztatottra eső termelékenység

³⁶ Romániában ezt a jelentős növekedést részben az magyarázza, hogy a társadalombiztosítási járulékok fizetésének kötelezettségét a munkáltatóról átruházták a munkavállalóra, amit a bruttó bérek megemelésével kompenzáltak.

reálértéke 4,4 %-kal nőtt az EU-ban, némileg meghaladva ezzel a reálbérek növekedésének mértékét (+3,1 %). A hosszan tartó mérséklés eredményeképp 2018-ban a bérek 8 tagállamban (Olaszország, Spanyolország, Ciprus, Görögország, Finnország, Horvátország, Portugália, Belgium) továbbra is a 2013-as szintek alatt voltak. Egyes országokban, konkrétan a balti államokban, Romániában, Bulgáriában és Szlovákiában a bérnövekedés mértéke jelentősen meghaladta a termelékenység növekedését. Ez összhangban van az alacsony munkanélküliségi rátával, valamint a munkaerő- és készséghiánnyal, illetve hozzájárul a felzárkózási folyamathoz. Ugyanakkor negatív következményekkel járhat a költségversenyképességre nézve, ha a termelékenység alakulásával való eltérés tartósan fennáll.

13. ábra: Az utóbbi öt évben a reálbérek növekedése némileg elmaradt a termelékenység növekedésétől

A reálbérek és a termelékenység reálértékének alakulása (2013 és 2018 közötti változás százalékértékben)

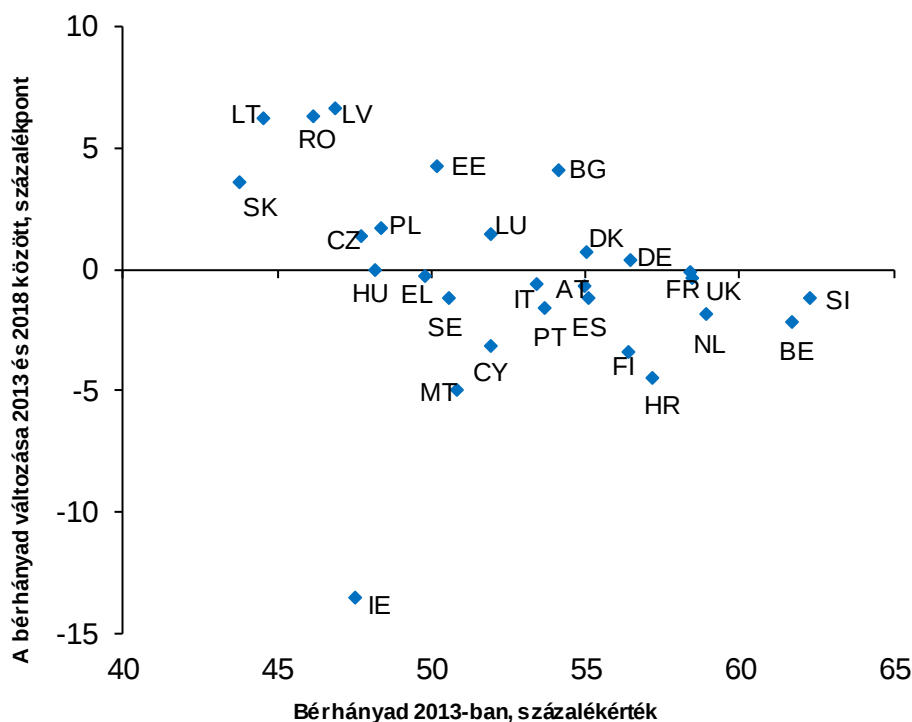


Forrás: Eurostat, az Európai Bizottság AMECO-adatbázisa (egy munkavállalóra eső reálbér, GDP-deflátor; egy munkavállalóra eső termelékenység reálértékben). Az országok a reálbérek növekedése és a termelékenység reálértékének növekedése közötti különbség szerint vannak rendezve (azaz az ábra bal oldalán a termelékenység reálértéke a reálbéreknél nagyobb mértékű növekedést mutatott). Írország esetében az adatok a 2015–2018 közötti időszakra vonatkoznak.

Miközben az utóbbi öt évben a bérhányad enyhe csökkenése volt megfigyelhető az EU-ban, a konvergencia irányába mutató általános trend állapítható meg. A 2013-as évvel összehasonlításban a bérhányad az EU-ban 0,4, az euróövezetben pedig 0,7 százalékponttal csökkent. Ugyanakkor növekedést mutatott a közép- és kelet-európai országok többségében, amelyekben viszonylag alacsony szinten volt (idetartozik Lettország, Litvánia, Románia és Szlovákia). Ezzel egy időben a bérhányad csökkenése volt megfigyelhető azokban az országokban, amelyekben viszonylag magas szinten állt, például Belgiumban és Szlovéniában. A legnagyobb uniós tagállamokat tekintve a bérhányad enyhe csökkenést mutatott Franciaországban, Spanyolországban, Olaszországban és az Egyesült Királyságban, illetve némileg növekedett Németországban és Lengyelországban (lásd a 14. ábrát).

14. ábra: Az utóbbi öt évben bizonyos szintű konvergencia azonosítható a bérhányad szintjén.

A bérhányad változása 2013–2018 között



Forrás: az Európai Bizottság AMECO-adatbázisa; kiigazított bérhányad; teljes gazdaság; a folyó árban számított GDP százalékában. Statisztikai felülvizsgálatok miatt 2014 és 2015 között a bérhányad 9,4 százalékponttal csökkent Írországban.

A nettó keresetek továbbra is gyorsabb ütemben nőnek Közép- és Kelet-Európában, hozzájárulva ezzel a munkából származó jövedelmek szintjének konvergenciájához. Ez a trend összhangban van a szociális jogok európai pillérének alapelveivel, amely egyik fő céljaként az életkörülmények felfelé irányuló konvergenciáját határozta meg. Ezzel egy időben a nettó kereset átlagnál nagyobb mértékű növekedése által jellemzett tagállamokban a fajlagos munkaköltség gyors növekedése figyelhető meg³⁷, aminek nyomon kell követni a versenyképességre gyakorolt hatásait. Dél- és Nyugat-Európa között eltérő trend figyelhető meg: az abszolút értékek viszonylag alacsonyabb szintjének ellenére a munkából származó jövedelem Spanyolországban, Görögországban és Olaszországban változatlan maradt vagy csökkent (amihez azonban magasabb munkanélküliségi ráták társulnak), miközben a magasabb kezdő szintű országokban dinamikusabb változás volt megfigyelhető. Ez a trend egyértelműen látszik az országok U-alakú eloszlásából a 15. ábrán, amely referenciának egy egyedülálló, gyermektelen, átlagbért kereső munkavállalót vesz egy három éves időszakra (2015–2018)³⁸. A skála alsó végén a „gyenge, de javuló” besorolást kapó Bulgária, Litvánia és Magyarország található, miközben Lettország, Románia és Szlovákia, ahol a nettó

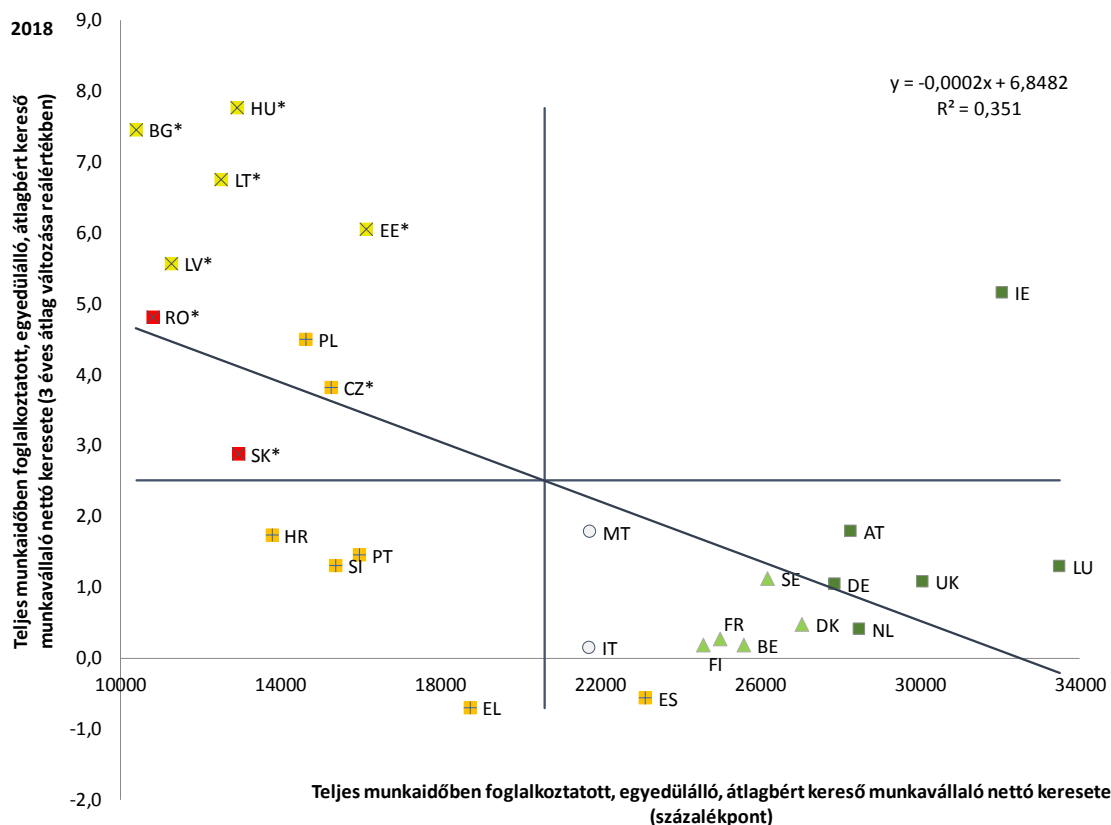
³⁷ A 15. ábrán megfigyelhető, hogy a riasztási mechanizmus keretében készült 2019-es jelentés szerint Bulgáriában, Csehországban, Észtországban, Magyarországon, Litvániában, Lettországon, Romániában és Szlovákiában a nominális fajlagos munkaköltségek meghaladják a makrogazdasági egyensúlyhiány kezelésére szolgáló eljárás által meghatározott küszöböt.

³⁸ 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 kockázatának³⁹ kitettek arányával, a bérskála ötödik és első tizede közötti aránnyal (D5/D1) és egyéb releváns EPM/SPPM- és JAF-mutatókkal összefüggésben kell olvasni és értelmezni.

keresetek lassabb ütemben nőttek, „kritikus helyzetben van”. A „legjobban teljesítők” között Luxemburg, Írország és az Egyesült Királyság található, ahol a vásárlóerő-egységekben kifejezett nettó keresetek meghaladják a 30 000 EUR-t. Ezekben a tagállamokban a nettó keresetek nagyobb ütemben nőttek, mint a többi országban.

15. ábra: A nettó keresetek gyors ütemben nőttek Közép- és Kelet-Európában, elősegítve ezzel a felfelé irányuló konvergenciát

Nettó keresetek és éves változásuk – hároméves átlag (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Adók és juttatások adatbázisa (saját számítások). Időszak: 2018. évi szintek (hároméves átlag) és átlagos éves változások 2015–2018 között. 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 bérek közötti különbségek középtávon nagyjából stabilak maradtak. A bérnövekedés, különösen a bérskála alján, fontos szerepet játszik a kereslet fenntartásában, a bérek közötti különbségek és a dolgozói szegénység kockázatának csökkentésében. A bruttó kereseteknek az ötödik és az első tized közötti arányként (D5/D1) mért szóródása 2017-ben a svédországi 1,33-tól az írországi 2,02-ig terjedt (az OECD-adatok alapján). A bérmegállapítási intézmények hatással lehetnek a bérszóródásra. Különösen az erőteljesebb kollektív tárgyalások jellemzően kisebb kereseti egyenlőtlenséggel járnak (Európai Bizottság, 2018³⁹). A kollektív tárgyalások elterjedtsége Európa-szerte nagymértékben eltér a különböző nemzeti

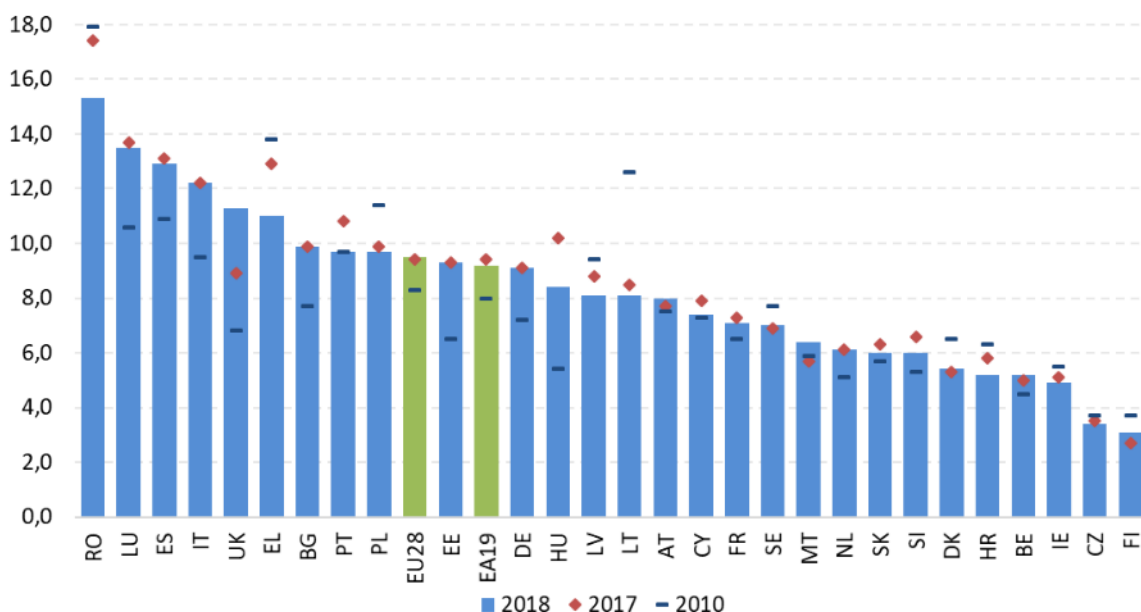
39 Európai Bizottság (2018). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

hagyományokat és intézményeket tükrözve. 2016-ban a kollektív bérmegállapodások bármilyen formájának hatálya alá tartozó munkavállalók aránya az OECD számításai alapján az ausztriai 98 %-tól a litvániai 7,1 %-ig terjedt.

A bérdinamika is hatással van a dolgozói szegénység kockázatára, ami a tagállamok többségében továbbra is eddig sosem tapasztalt magas szinten van. Azon személyek aránya, akik bár dolgoznak, háztartásuk rendelkezésre álló ekvivalens jövedelme a szegénységi küszöb alatt van, a 2010-es 8,3 %-ról 2016-ban 9,6 %-ra nőtt az EU-ban. Azóta nagy átlagban stabil maradt, és 2018-ban átlagosan 9,5 %-on állt. A legmagasabb szintet Romániában (15,3 %) mérték, melyet Luxemburg, Spanyolország, Olaszország, az Egyesült Királyság és Görögország követ (mindegyik esetben 11 % feletti értékkel). A spektrum másik végén a dolgozói szegénységi arány 4 % alatt van Finnországban és Csehországban. 2017-hez képest a leggyorsabb csökkenést Romániában, Görögországban és Magyarországon mérték (kb. 2 százalékpont). A dolgozói szegénységi arány jelentősen összefügg a szerződéstípussal: 2018-ban a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók 16,2 %-a volt kitéve a szegénység kockázatának, míg a határozatlan idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak körében ez az arány 6,1 % volt.

16. ábra: A dolgozói szegénység a tagállamok többségében a 2010-es szintek felett van.

Dolgozói szegénységi arány, többéves összehasonlítás



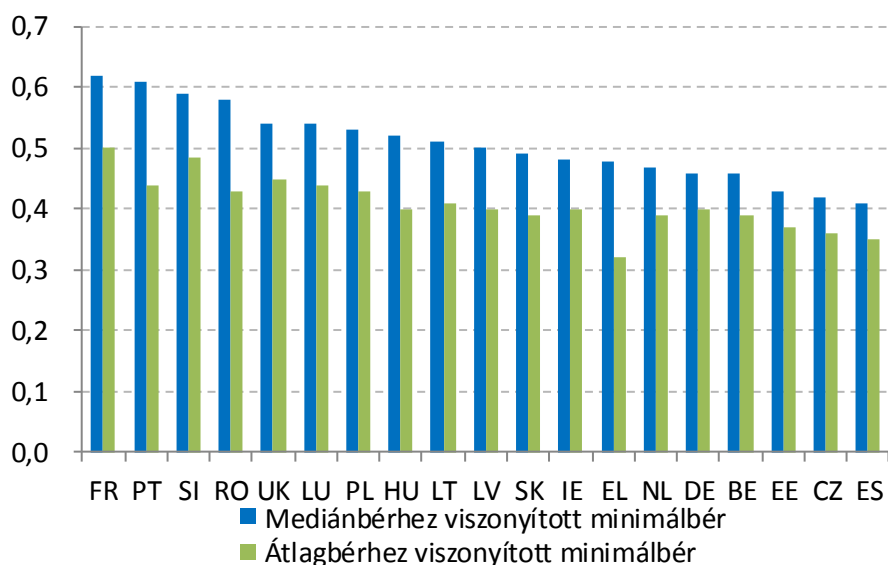
Forrás: Eurostat, SILC.

A tagállamok többségében a minimálbérek alsó határt szabtak a bérelosztásnak. Ezt általában a nemzeti jogszabályban meghatározott minimálbérek szabják meg (Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Olaszország és Svédország kivételével). A jogszabályban meghatározott vagy ágazati szinten kollektíven kialakított megfelelő minimálbérek több célt szolgálnak: csökkentik a bérek közötti különbséget, ösztönzik a munkavállalást, segíthetnek a dolgozói szegénység csökkentésében, és támogatják az összesített keresletet az alacsony bérű, magasabb fogyasztási hajlandósággal rendelkező családok jövedelmének növelésével. Az átlátható és kiszámítható minimálbérek hozzájárulnak továbbá egy olyan üzleti környezet megteremtéséhez, amely támogatja a befektetéseket és a munkahelyteremtést, miközben megelőzi a tisztességtelen versenyt. A minimálbérek ugyanakkor növelik az alacsony bérű

munkavállalók foglalkoztatásának költségeit, ami a gazdaság szerkezetétől és a makrogazdasági helyzettől függően hatással lehet egyes csoportok foglalkoztatási lehetőségeire. Mindezen tényezők figyelembevétele érdekében a minimálbér meghatározása a legtöbb tagállamban a szociális partnerek bevonásával történik. Egyes országokban szakértői bizottságokat is bevonnak az eljárásba. Ez a helyzet áll fenn például minden olyan országban (Németország, Írország és az Egyesült Királyság), amelyben nemrégiben vezettek be jogszabályban meghatározott minimálbért. A 17. ábra a minimálbérnek a medián- és átlagbérhez⁴⁰ viszonyított 2018-as százalékos arányát mutatja be az EU-ban. A mediánhoz viszonyítva Franciaországban, Portugáliában, Szlovéniában és Romániában a legmagasabbak a minimálbérek, míg a legalacsonyabb szintek Spanyolországban, Csehországban és Észtországban figyelhetők meg. Mivel a minimálbér foglalkoztatásra és életkörülményekre gyakorolt potenciális hatása nagyobb, ha a munkaerő nagy hányadára vonatkozik, e mutatót szintén figyelembe kell venni. 2016-ban a jogszabályban meghatározott minimálbért vagy kevesebbet keresők aránya 7,2 %-on állt a medián uniós tagállamban (lásd a 18. ábrát), a különböző országok között azonban jelentős eltérések voltak megfigyelhetők (míg Csehországban és Máltán kb. 2 %-ot mértek, addig Lengyelországban és az Egyesült Királyságban ez az érték meghaladta a 12 %-ot).

17. ábra: Az európai minimálbérek az átlagbér egyharmada és fele között mozognak.

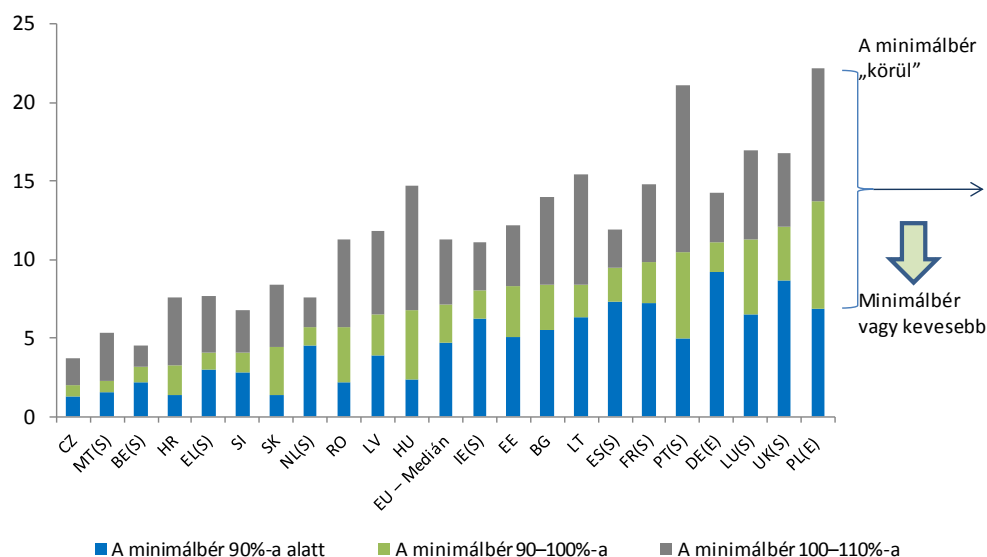
A minimálbéreknek a teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók medián- és átlagkeresetéhez viszonyított aránya (2018)



Forrás: OECD. Megjegyzések: Ausztria, Ciprus, Dánia, Finnország, Olaszország és Svédország nem rendelkezik jogszabályban meghatározott nemzeti minimálbérrel. Bulgária, Horvátország és Málta esetében az OECD nem bocsátott rendelkezésre információkat.

⁴⁰ 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.

18. ábra: A minimálbért kereső munkavállalók aránya jelentősen elér a tagállamok között.
A nemzeti minimálbér egy bizonyos hányadát kereső munkavállalók aránya



Forrás: Eurofound, Minimum wages in 2019: Annual review (Minimálbérek 2019-ben: éves áttekintés).

Közép- és Kelet-Európában a bérekre nehezedő egyre nagyobb nyomás a bérmegállapítás minden szintjére, többek között a minimálbérekre⁴¹ is kifejtő hatását⁴². 2019-ben a minimálbért keresőknek szinte valamennyi uniós tagállamban nőtt a keresetük. Közép- és Kelet-Európában, ahol az elmúlt években munkaerőhiány kezdett el fellépni, átlagban nagyobb növekedést mértek. Ugyanakkor nominális értékben a legnagyobb növekedés Spanyolországban (22,3 %) és Görögországban (10,9 %) volt megfigyelhető, még akkor is, ha utóbbiban a minimálbér még mindig jelentősen elmarad a válság előtti szinttől. A nők továbbra is jelentősen felülreprezentáltak a minimálbért keresők körében szinte valamennyi uniós tagállamban – Észtország és Bulgária kivételével, ahol viszonylagos egyensúly van a nemek között. 2017-ben a nők Máltán, Hollandiában, Csehországban, Szlovákiában, Horvátországban és Belgiumban voltak a leginkább felülreprezentálva a minimálbért keresők körében⁴³.

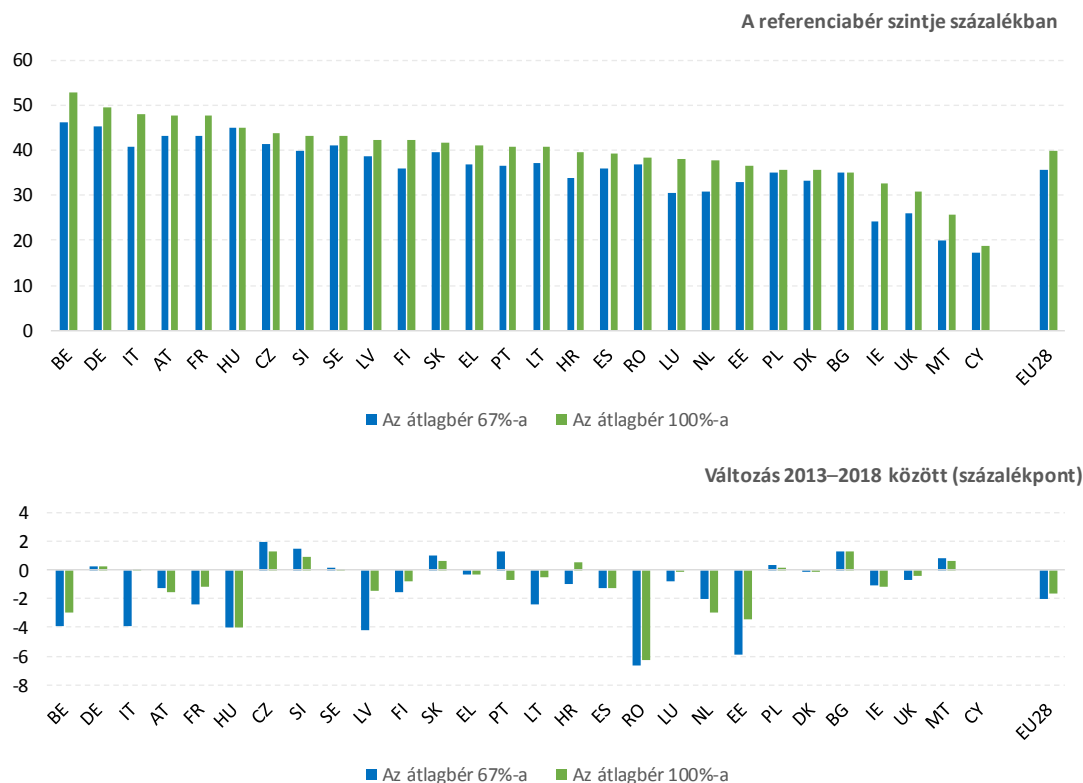
⁴¹ Eurofound (2019), Annual review of working life 2018 (A munkával töltött életszakasz éves áttekintése, 2018), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

⁴² Eurofound (2019) Minimum wages in 2019: Annual review (Minimálbérek 2019-ben: éves áttekintés), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

⁴³ Eurofound számítások az Eurostat SILC adatok alapján.

19. ábra: Az adóék általánosságban csökkent, különösen az alacsony az alacsony bérezésű személyek esetében.

A munkát terhelő adóék szintje 2018-ban, valamint változása 2013 és 2018 között



Forrás: Adók és juttatások adatbázisa, Európai Bizottság/OECD. Megjegyzés: Az adatok egyedülálló, gyermektelen munkavállalókra vonatkoznak. 2019. június 17-én frissített adatok. Az EU28 egy súlyozatlan átlag.

A munkát terhelő adók tekintetében általánosságban folytatódik a fokozatosan csökkenő trend. 2018-ban a munkát terhelő adóék az átlagbért kereső egyedülálló munkavállalók esetében a legszámottevőbben Romániában (–4,7 százalékpont), Észtországban (–2,5 százalékpont) és Magyarországon (–1,1 százalékpont) csökkent. Az uniós tagállamok több mint felében nőtt az adóék, általában azonban csak nagyon korlátozott mértékben – a legnagyobb mértékű növekedést Bulgáriában (0,6 százalékpont) és Máltán (0,4 százalékpont) mérték. Összességében az országok közötti különbségek továbbra is jelentősek (lásd a 19. ábrát). Az adóék a Cipruson és Máltán mért kevesebb mint 30 % és a Belgiumban, Németországban, Olaszországban, Franciaországban és Ausztriában megfigyelt kb. 50 % között mozog. Hasonló szórás figyelhető meg az alacsony bevételű munkavállalók esetében (akik a meghatározás szerint az átlagbér 67 %-át keresik), bár az adókulcsok progresszivitása tekintetében a különböző országokban eltérő trendek mutatkoznak. Az adóék hosszú távú csökkenésének trendje különösen szembevetendő az alacsony jövedelmű munkavállalók esetében. 2013 és 2018 között a súlyozatlan átlagos adóék átlagban 1,7 százalékponttal csökkent az EU-ban (és 2,0 százalékponttal az alacsony bérezésű munkavállalók esetében), mindkét jövedelmi csoport esetén jelentős csökkenést mutatva Romániában, Magyarországon, Észtországban és Belgiumban. Az alacsony jövedelmű munkavállalók esetében jelentős csökkenés volt megfigyelhető Olaszországban és Franciaországban, valamint Litvániában és Lettországon. Az utóbbi két országban ez a progresszív személyes jövedelemadó bevezetését tükrözi. Hosszú távon némi konvergencia figyelhető meg az adókulcsok tekintetében, még akkor is, ha az adóék növekedést mutatott egyes olyan országokban, amelyekben viszonylag

magas volt (például Németországban, Szlovéniában és Csehországban), miközben csökkent egyes olyan országokban, amelyekben viszonylag alacsony volt (például Írországban és az Egyesült Királyságban)⁴⁴. 2015 szeptemberében az eurócsoport megállapodott az euróövezeti tagállamok munkára kivetett adóterheinek összehasonlító értékeléséről a GDP-vel súlyozott átlaghoz viszonyítva. A cél további információk biztosítása és a reformok támogatása a munkát terhelő adók területén. E gyakorlat részeként az eurócsoport az egyedülálló, átlagbért kereső munkavállaló és az egyedülálló, alacsony bérezésű munkavállaló munkájára kivetett adókat vizsgálja⁴⁵.

3.1.2. Szakpolitikai válasz

A munkaerőpiaci feltételek javulásával a foglalkoztatási támogatások jellemzően csökkennek. Mindazonáltal számos tagállamban továbbra is léteznek pénzügyi ösztönzők a különleges csoportok munkaerőpiaci integrációjának elősegítése érdekében. Belgiumban például bizonyos körülmények között a fiatal (21 évnél fiatalabb) munkavállalókat foglalkoztató munkáltatók csökkenthetik azok bruttó bérét, és ebben az esetben a kormány a munkavállalónak nyújtott juttatással kompenzálja a különbséget. A flamand régióban (Belgium) a kormány megerősítette az idősebb munkavállalókat, az alacsonyan képzett fiatalokat és a fogyatékossgal élő személyeket célzó intézkedéseket. Franciaországban a leghátrányosabb városi területek lakosait alkalmazó vállalkozásoknak nyújtott kísérleti támogatásokat fokozatosan kiterjesztették, többek között a legkülső régiókra is. Németországban a *TeilhabeChancengesetz* program keretében tartós munkanélküliek alkalmazása esetén az első évben az állam fizeti a munkavállaló bérének 75 %-át, a második évben pedig az 50 %-át. Cipruson a friss diplomásoknak szóló gyakornoki program keretében a jogász-, építész- vagy mérnökgyakornokok havi 650 EUR képzési támogatásban részesülnek. Emellett a fogyatékossgal élő személyek alkalmazására is biztosítanak ösztönzőket. Portugáliában a foglalkoztatási bizonytalanság kezelésére és a kollektív tárgyalás előmozdítására irányuló cselekvési program részeként támogatást nyújtanak azoknak a vállalkozásoknak, amelyek egyidejűleg alkalmaznak egy munkanélküli (vagy az első munkahelyét kereső) fiatalot és egy idősebb tartós munkanélkülit határozatlan idejű munkaszerződéssel. A támogatás magában foglalja a társadalombiztosítási járulékok fizetése alóli részleges vagy teljes mentességet. Emellett azokra az esetekre is léteznek támogatások, ha fiatalok és tartós munkanélküliek esetében egy szakmai gyakorlaton részt vevő személyt határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmaznak (az alkalmazási eljárás leegyszerűsítése érdekében 2019-ben módosításokat vezettek be). Romániában a diplomásokat határozatlan idejű munkaszerződéssel alkalmazó munkáltatók minden munkavállaló után havi 2250 RON-t (kb. 475 EUR-t) kapnak 12 hónapon (fogyatékossgal élő diplomások esetében 18 hónapon) keresztül. Ugyanilyen összeggel támogatják a 45 évnél idősebb munkanélküliek, a munkanélküli egyedülálló szülők, a tartós munkanélküliek vagy a NEET-fiatalokat alkalmazását is. Végül (a munkanélküliségi biztosítási költségvetésből) ugyanilyen összegű támogatás nyújtható azoknak a munkáltatóknak, amelyek tanulószerveződéses gyakorlati

⁴⁴ Az utóbbi idők tendenciáiról, ezen belül az eltérő jövedelmi csoportokról, további információ itt található: Adópolitikák az Európai Unióban – 2019. évi felmérés, Európai Bizottság, Adóügyi és Vámuniós Főigazgatóság.

⁴⁵ Az alacsony bérezést a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság megállapodása szerint az eurócsoport gyakorlatában az átlagbér 50 %-ában, a közös értékelési keretben pedig az átlagbér 67 %-ában mérik. Bár mindkét mutató elfogadható, a 2020-as együttes foglalkoztatási jelentésben az utóbbit használják.

képzésre vagy szakmai gyakorlatra vonatkozó szerződést kötnek. Svédországban az újonnan érkezetteket és tartós munkanélkülieket célzó új intézkedés van megbeszélés alatt, amelynek értelmében az állam a bérköltségek felénél kissé nagyobb támogatást nyújtana. A különleges csoportokat célzó intézkedések részletesebb leírása a 3.2. szakaszban olvasható.

Egyes tagállamok az adóék csökkentésével támogatta a foglalkoztatást és a munkából származó jövedelmet. Egyes esetekben a szakpolitikai intézkedések a társadalombiztosítási járulékok módosítását is magukban foglalhatják. Spanyolországban több adókedvezményt fogadtak el 2018-ban, többek között az anyasági és apasági juttatások teljes adómentességét, a kisgyermekkorai nevelés és gondozás költségeinek csökkentését, valamint az eltartott társsal élő adózókat érintő kedvezményeket. Franciaországban a korábbi *CICE* adóelőnyt (foglalkoztatást és versenyképességet célzó adójóváírás) a társadalombiztosítási járulékok 6 százalékpontos közvetlen csökkentésére alakították át, amely a minimálbérnél legtöbb két és félszer nagyobb bérekre alkalmazandó. Emellett a munkáltatók által az alacsony bérek után fizetendő társadalombiztosítási járulékot 3,9 százalékponttal fogják csökkenteni. Olaszországban 15 %-os átalányadót vezettek be a maximum 65 000 EUR bevételt bevalló kisvállalkozások, szakemberek és kézművesek esetében. Litvániában a progresszív személyes jövedelemadót bevezető jelentős reform keretében az alacsony és közepes jövedelmű keresők adóékát hároméves távlatban csökkenteni fogják. Egyszerűsödik a munkát terhelő adók rendszere is, a társadalombiztosítási járulékok alóli mentességgel az alacsony keresetűek számára, a fő nyugdíjrendszerben is, ami ugyanakkor az általános társadalombiztosítási járulék növekedésével párosul. Magyarországon a munkáltatók által fizetett társadalombiztosítási járulékok mértékét 2019-ben 19,5 %-ról 17,5 %-ra csökkentették. Emellett a nyugdíjasok munkából származó jövedelme nem járulékköteles, ami elősegíti ennek a csoportnak a munkaerőpiaci részvételét. Lengyelországban adókedvezményt fogadtak el a 26 évnél fiatalabbakra. Máltán a munka kifizetődővé tétele kezdeményezés részeként a 2019-es költségvetésben jóváhagyták a 40 és 68 EUR közötti csekket minden olyan foglalkoztatott esetében, aki 60 000 EUR-nál kevesebbet keres. 2019-ben az önfoglalkoztatók minimális hozzájárulását 1,9 %-kal megemelték a védelem lefedettségében és időtartamában bekövetkezett növekedésének finanszírozása érdekében. Szlovéniában az átlagbér összegéig mentesítették a szabadságilletményt a jövedelemadók és társadalombiztosítási járulékok alól.

Számos tagállam lépéseket tesz a bérmegállapítási és kollektív tárgyalási keretek megerősítése és átláthatóbbá tétele érdekében. Görögországban visszaállították a kollektív szerződések kiterjesztésének elvét és a „kedvezőbb szabály” alkalmazását (azaz a szerződésektől csak akkor lehet eltérni, ha az kedvezőbb a munkavállaló számára). Ez eddig tizenöt kollektív szerződés kiterjesztését eredményezte, amelyek több mint 220 000 munkavállalóra terjednek ki. Horvátországban folyamatban van egy olyan jogszabály megvitatása, amely közös bértáblák és a munkakörök összetettségét mutató együtthatók bevezetésével lehetővé tenné a bérmegállapítás jobb összehangolását az államigazgatásban. Az új jogszabály a köztisztviselők jelenleg kollektív tárgyalás útján kialakított munkaviszonyának területeire is kiterjedne, amelynek feltétele egy új teljesítményértékelő rendszer bevezetése. Lettországon módosították a munkajogot az ágazati kétoldali megállapodások megkönnyítése érdekében azért, hogy bizonyos feltételek mellett lehetővé tették a 100 %-os túlórapótléktól való eltérést. Litvániában törvénytervezetet készítettek, amelynek célja a társadalmi párbeszéd és a kollektív tárgyalás jogi környezetének egyértelműsítése nemzeti, ágazati vagy közigazgatási szinteken. Emellett a szociális partnerek pénzügyi kapacitásának megerősítése érdekében az adózók számára lehetővé válik, hogy személyes jövedelemadójuk 1 %-át szakszervezeteknek ajánlják fel. Szlovákiában a munka

törvénykönyvének módosítását követően a munkavállalók mostantól nyilvánosan közzétehetik a bérszintjüket, anélkül hogy ezt szerződésben meg lehetne tiltani számukra.

2019-ben a jogszabályban meghatározott nemzeti szinttel rendelkező szinte valamennyi tagállamban nőtt a minimálbér. A 2019-ben bekövetkezett aktualizálásokat a 2. táblázat tartalmazza. Észtországban például 2019 januárjában 540 EUR-ra emelték a bruttó minimálbért a 2018-as 500 EUR-ról. A szociális partnerek megállapodtak abban, hogy 2022-ig a minimálbér növekedéseinek kiszámítására évente fog sor kerülni, a munkatermelékenység és a gazdasági növekedés alapján. Görögországban a kormány 10,9 %-kal növelte a jogszabályban meghatározott minimálbért, és eltörölte a 25 év alattiak minimum alatti bérét. 2012 óta ez az első emelés. Spanyolországban a jogszabályban meghatározott minimálbért évi 12 600 EUR-ra emelték egy politikai megállapodás eredményeképp (a szociális partnerek nélkül). Ezzel párhuzamosan a kormány bejelentette, hogy 2019-ben legkevesebb 2,25 %-kal emeli az állami alkalmazottak béreit, és a GDP növekedésétől függően további legtöbb 0,5 százalékpontos emelés mellett döntött. Horvátországban a bruttó minimálbér 3440 KN-ról 3750 KN-ra (mintegy 460 EUR-ról 505 EUR-ra) emelkedett – 2008 óta ez a legnagyobb mértékű növekedés. Litvániában a minimálbért havi 400 EUR-ról 430 EUR-ra emelték, de a személyes jövedelemadó reformját követően ez 555 EUR-ra növekedett. Szlovákiában a minimálbér 480 EUR-ról 520 EUR-ra nőtt. Lettországbán mindamellett, hogy a nemzeti minimálbér nem emelkedett, a minimálbéreket felfelé módosították az építőipari ágazatban és az oktatásban. Lengyelországban a kormány a minimálbér jelentős mértékű emeléseit jelentette be, aminek eredményeképp az nominális értékben szinte megduplázódik a következő öt évben (a 2019-es 2250 PLN-ról, azaz mintegy 525 EUR-ról 2024-re 4000 PLN-ra, azaz kb. 930 EUR-ra emelkedve). Végül Olaszországban és Cipruson folyik a vita egy jogszabályban meghatározott minimálbér bevezetéséről. Olaszországban a törvénytervezet 9 EUR-s bruttó minimálórabér bevezetésére tesz javaslatot. Cipruson a kormány bejelentette egy átalány minimálbér bevezetésére irányuló szándékát, amint a gazdaság 5 %-os munkanélküliségi rátával teljes foglalkoztatottságot ér el. Az előrejelzések szerint erre 2020–2021-ben kerül sor.

2. táblázat: A havi minimálbér változásai 2019-ben (EUR-ban)

Ország	2018	2019	Névleges növekedés	Növekedés reálértékben
Belgium	1562,59	1593,76	2,0 %	0,2 %
Bulgária	260,76	286,33	9,8 %	7,4 %
Horvátország	462,10	505,90	9,5 %	8,4 %
Csehország	477,78	518,97	8,6 %	7,2 %
Észtország	500,00	540,00	8,0 %	5,0 %
Franciaország	1498,47	1521,22	1,5 %	0,1 %
Németország	1497,79	1557,09	4,0 %	2,2 %
Görögország	683,76	758,33	10,9 %	10,4 %
Magyarország	444,69	464,20	4,4 %	5,0 %
Írország	1613,95	1656,20	2,6 %	1,8 %
Lettország	430,00	430,00	0,0 %	-2,9 %
Litvánia	400,00	555,00 (430,00)	7,5 %	5,0 %
Luxemburg	1998,59	2071,10	3,6 %	2,0 %
Málta	747,54	761,97	1,9 %	0,9 %
Hollandia	1578,00	1615,80	2,4 %	0,4 %
Lengyelország	502,75	523,09	4,1 %	6,4 %
Portugália	676,67	700,00	3,5 %	2,8 %
Románia	407,86	446,02	9,4 %	6,0 %
Szlovákia	480,00	520,00	8,3 %	6,0 %
Szlovénia	842,79	886,63	5,2 %	3,9 %
Spanyolország	858,55	1050,00	22,3 %	21,1 %
Egyesült Királyság	1638,36	1746,73	4,9 %	2,4 %

Forrás: Eurofound számítások. A teljes munkaidőben foglalkoztatott munkavállalók euróban kifejezett havi bruttó bérére vonatkozó harmonizált adatok, a felnőtteknek járó teljes béreket figyelembe véve. Euróra való átváltás esetén a magyarországi és lengyelországi minimálbérek változásának reálértéke módosul, a magyar forint és a lengyel zloty leértékelődésének következtében.

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 megvizsgálja 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.

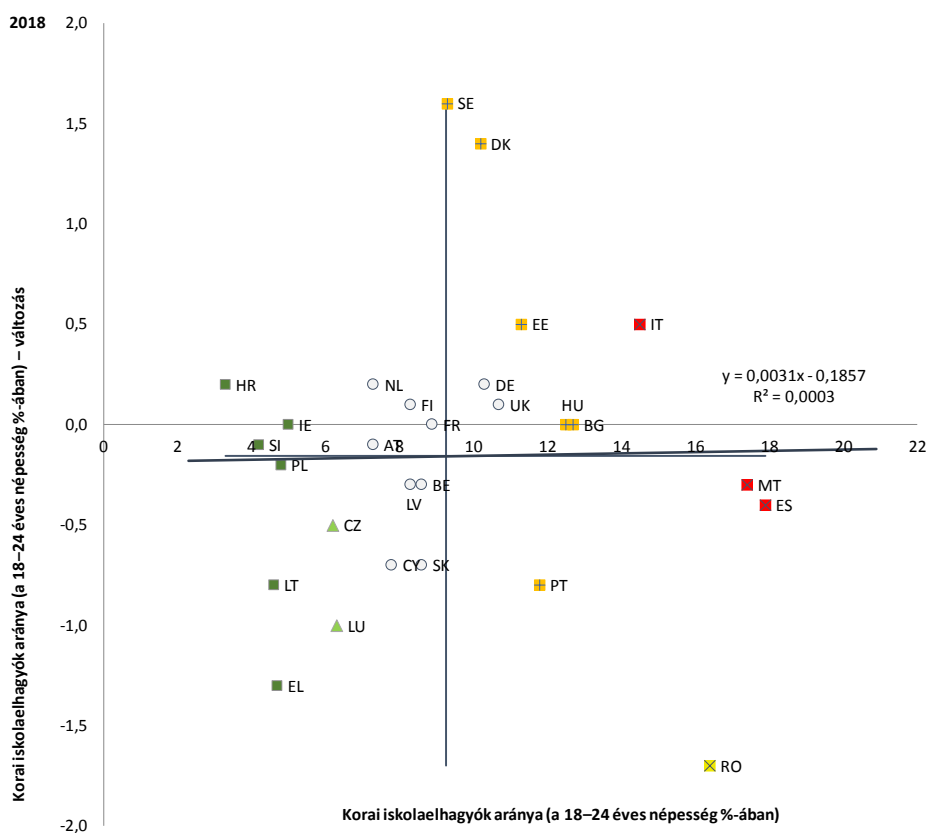
3.2.1 Fő mutatók

Hosszú folyamatos javulás után a korai iskolaelhagyók aránya⁴⁶ stagnált az elmúlt két évben. A korai iskolaelhagyók arányának csökkentése az Európa 2020 stratégia oktatással kapcsolatos elsődleges célkitűzései között szerepel. A tagállamok megállapodtak abban, hogy a korai iskolaelhagyók arányának uniós átlagát a 2008-as 14,7 %-ról 2020-ra 10 % alá csökkentik. Ez az arány 2016-ig folyamatosan csökkent, és ekkor 10,7 %-on állt. Azóta nem került sor jelentős javulásra, és ez a mutató 2017-ben és 2018-ban egyaránt 10,6 %-on stabilizálódott. A 20. ábrából kitűnik, hogy a tagállamok kb. felében +0,2 és -0,2 százalékpont között mozgó éves ingadozások figyelhetők meg, így ezekben az országokban a helyzet szinte semmit nem változott. Mindazonáltal jelentős javulást mértek Romániában (-1,7 százalékpont), Görögországban (-1,3 százalékpont) és Luxemburgban (-1 százalékpont), míg Svédországban és Dániában 1,6, illetve 1,4 százalékponttal nőtt a korai iskolaelhagyók aránya. A (szociális eredménytábla besorolása szerint) „kritikus” helyzetben lévő tagállamokban, azaz Máltán, Spanyolországban és Olaszországban beálló változást tekintve két eltérő kép tárul elénk. Míg az első két országban a korai iskolaelhagyók arányának -0,3, illetve -0,4 százalékpontos csökkenésével pozitív trend figyelhető meg 2017 és 2018 között, addig Olaszországban tovább nőtt a korai iskolaelhagyók aránya, és elérte a 14,5 %-ot (+0,5 százalékpont). 2018-ban a korai iskolaelhagyók aránya 17 tagállamban volt 10 % alatt. Az arány továbbra is jelentősen magasabb volt az uniós célértéknél (és az egyes nemzeti célértékeknél) Spanyolországban (17,9 %), Máltán (17,4 %) és Romániában (16,4 %), míg Írországban, Lengyelországban, Görögországban, Litvániában, Szlovéniában és Horvátországban 5 % vagy ennél alacsonyabb volt. Egy évtized alatt (21. ábra) a korai iskolaelhagyók aránya a legnagyobb mértékben Portugáliában, Spanyolországban, Görögországban, Írországban és Máltán csökkent. Ezzel szemben jelentősen nőtt Szlovákiában és Svédországban, ez utóbbiakban azonban továbbra is az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött referenciaérték alatt maradt. Egyes tagállamokban jelentős regionális eltérések mutatkoznak a korai iskolaelhagyók arányában (lásd a 3. mellékletet).

⁴⁶ Meghatározás szerint a korai iskolaelhagyók aránya azon 18–24 évesek aránya, akik legfeljebb alsó középfokú végzettséggel rendelkeznek, és nem vesznek részt további oktatásban és képzésben.

20. ábra: A korai iskolaelhagyók arányában jelentős elérések figyelhetők meg a tagállamok között

Korai iskolaelhagyók (a 18–24 éves korú népesség százalékos aránya) és éves változás (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



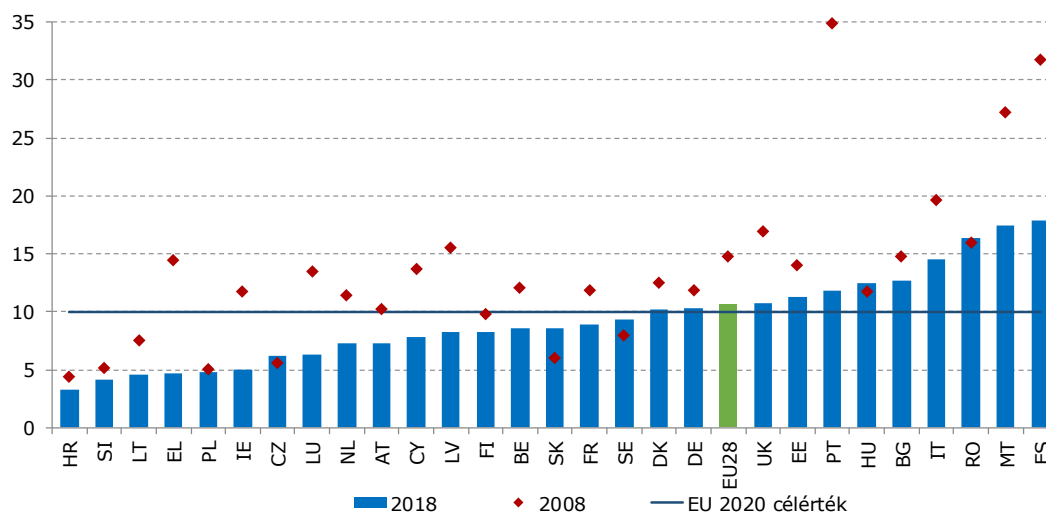
Forrás: Eurostat Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. Az idősor megtörik Belgium, Dánia, Írország és Málta esetében.

A korai iskolaelhagyók aránya jelentős eltéréseket mutat a népesség különböző csoportjai között. Átlagban a nők körében alacsonyabb a korai iskolaelhagyók aránya, mint a férfiak esetében (8,9 % a 12,2 %-kal szemben). Ez a 3,3 százalékpontos nemek közötti különbség nagyjából változatlan maradt az elmúlt évtizedben (–0,7 százalékpont 2008 óta). A születés helye szerinti ország jelentősen befolyásolja a korai iskolaelhagyási mintákat: a helyben születettek körében alacsonyabb a korai iskolaelhagyók aránya, mint az egyéb uniós tagállamban születettek esetében (9,5 % a 19,2 %-kal szemben); a különbség még hangsúlyosabb az EU-n kívül születetteknél, amelyek körében 20,7 %-os a korai iskolaelhagyók aránya. Utóbbi csoport esetében ugyanakkor 8,9 százalékpontos csökkenés volt megfigyelhető 2008 óta.

A korai iskolaelhagyás a gazdasági növekedés és foglalkoztatás akadályozó tényezője. Az iskolát korán elhagyó fiatalok nem rendelkeznek a megfelelő ismeretekkel, kompetenciákkal és képesítésekkel, ezért komoly és tartós nehézségekkel néznek szembe a munkaerőpiacon. 2018-ban a korai iskolaelhagyók 53,8 %-a munkanélküli vagy inaktív volt. Következésképpen jobban ki vannak téve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának.

21. ábra: A jelentős javulás ellenére az Európa 2020 stratégia korai iskolaelhagyókra vonatkozó célértékét egyelőre nem sikerült elérni

Korai iskolaelhagyók, 2009–2018 és EU 2020 célérték (%)



Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatkód: [edat_lfse_14].

Megjegyzés: Valamennyi ország: 2014-ben megtörik az idősor (ISCED 1997 és ISCED 2011 közötti váltás); az ISCED megváltozása nincs hatással e mutató időbeli összehasonlíthatóságára egyetlen tagállam esetében sem, Észtország kivételével.

Ötből több mint egy tanuló nem rendelkezik az életkorában elvárt minimális alapkészségekkel, ami rávilágít az oktatási rendszerek javításának sürgős szükségességére. Az OECD 2018. évi Nemzetközi tanulói teljesítménymérési programja (PISA) azt mutatja, hogy 2015 óta az EU-ban az átlagos teljesítmény tovább csökkent valamennyi területen⁴⁷. 2018-ban az európai tanulók 21,7 %-a gyengén teljesített⁴⁸ az olvasás, 22,4 %-a matematika és 21,6 %-a természettudományok területén. Mindazonáltal szembeötlő eltérések vannak a tagállamok között. Míg Észtország, Írország, Finnország és Lengyelország kevesebb mint 15 % gyengén teljesítőt mutatott fel a matematika területén, addig Bulgáriában, Cipruson, Romániában, Máltán, Szlovákiában és Görögországban a tanulók több mint 30 %-a nem rendelkezett alapszintű jártassággal az olvasásban. Az oktatási eredményeket továbbra is erősen befolyásolja a diákok társadalmi-gazdasági helyzete és migráns háttere, ami arra utal, hogy az oktatás nem működik kellőképpen a társadalmi mobilitás hajtóerejeként. Az alacsonyabb társadalmi-gazdasági státuszú vagy migráns háttérrel rendelkező tanulók felülreprezentáltak a gyengén teljesítők körében, és mindhárom területen nehezen szerzik meg az alapszintű jártasságot. A társadalmi-gazdasági helyzetük alapján a népesség alsó negyedébe tartozó tanulók valamennyi tagállamban kisebb valószínűséggel érik el a minimális szintű olvasási készséget, mint a legjobb társadalmi-gazdasági helyzetű negyedbe tartozó társaik. A legnagyobb különbségek Bulgáriában, Romániában, Magyarországon, Szlovákiában és Luxemburgban vannak e két csoport között, míg Észtországban, Finnországban és Írországban a tanulók társadalmi-gazdasági háttere kevésbé befolyásolja eredményeiket.

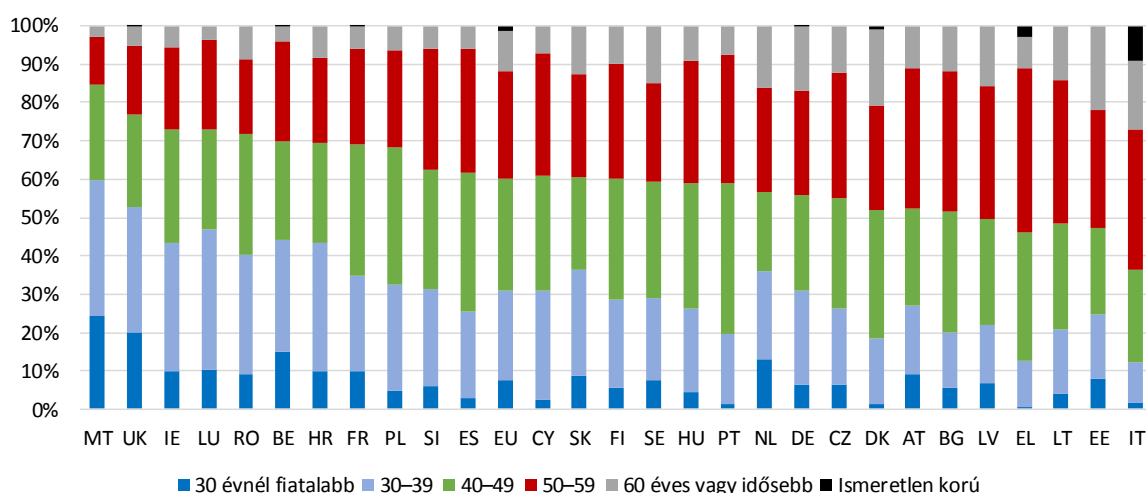
⁴⁷ Az OECD-nek a 15 évesek alapkompenciáival kapcsolatos Nemzetközi tanulói teljesítménymérésére (PISA-felmérés) háromévente kerül sor.

⁴⁸ A PISA-felmérés úgy határozza meg a „gyengén teljesítők” fogalmát, hogy az azokat a 15 éves diákokat jelenti, akik az alapkészségek terén elmaradnak a modern társadalomban való teljes körű részvételhez szükséges jártasság alapszintjétől (vagyis a 2. szinttől).

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 gátlások miatt. A részvételi arányok növelésére és a lemorzsolódás mérséklésére tett erőfeszítések ellenére ötből kevesebb mint egy roma gyermek kerül be magasabb oktatási szintekre. A romák körében a hiányzások és a korai iskolaelhagyók aránya 70 %, ami jelentősen magasabb az egyéb kategóriába tartozó tanulók esetében mért értéknél és az Európa 2020 stratégia korai iskolaelhagyók tekintetében meghatározott 10 %-os célértéknél⁴⁹.

22. ábra: A tagállamok tanereje előregedik

Középfokú oktatásban dolgozó pedagógusok korosztályok szerint (ISCED 2-3), 2017



Forrás: Eurostat, UOE, internetes adatkód: [educ_uoe_perp01]. Az 50 éves vagy idősebb pedagógusok legkisebb arányától a legnagyobb arányig. Írország esetében az ábra csak a felső középfokú oktatásban dolgozó pedagógusokra vonatkozó adatokat tartalmazza. Dánia esetében az adatok csak az alsó középfokú oktatásban dolgozó pedagógusokra vonatkoznak.

Számos tagállamban nincs elegendő magasan képzett pedagógus, és a tanerő öregedése figyelhető meg. Minden oktatási szintet figyelembe véve 2017-ben körülbelül 8,8 millió pedagógus és oktató volt az EU-ban. Az OECD 2018-as nemzetközi tanítási-tanulási felmérése (TALIS)⁵⁰ szerint az alsó középfokú oktatásban tevékenykedő pedagógusok 34 %-a dolgozik olyan iskolában, amelyben a különleges igényű tanulók aránya legalább 10 %; 19 %-uk dolgozik olyan iskolában, amelyben a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű háztartásból származó tanulók aránya meghaladja a 30 %-ot; és 32 %-uk dolgozik olyan iskolában, amelyben a tanulók legalább 1 %-a menekült. Mindazonáltal az iskolaigazgatók 23,5 %-a a multikulturális vagy többnyelvű környezetben való tanításhoz szükséges kompetenciákkal rendelkező pedagógusok hiányáról, 37,8 %-uk pedig a különleges igényű tanulók oktatásához szükséges kompetenciákkal rendelkező pedagógusok hiányáról számol be. Emellett számos tagállamban komoly kihívást jelent a magasan képzett pedagógusok kínálata a két említett területen, illetve a tanerő egyre fokozottabb előregedése. Átlagban az általános iskolai pedagógusok 32,8 %-a és a középfokú oktatásban dolgozó pedagógusok 39 %-a volt legalább 50 éves. Konkrétan a középfokú oktatást tekintve

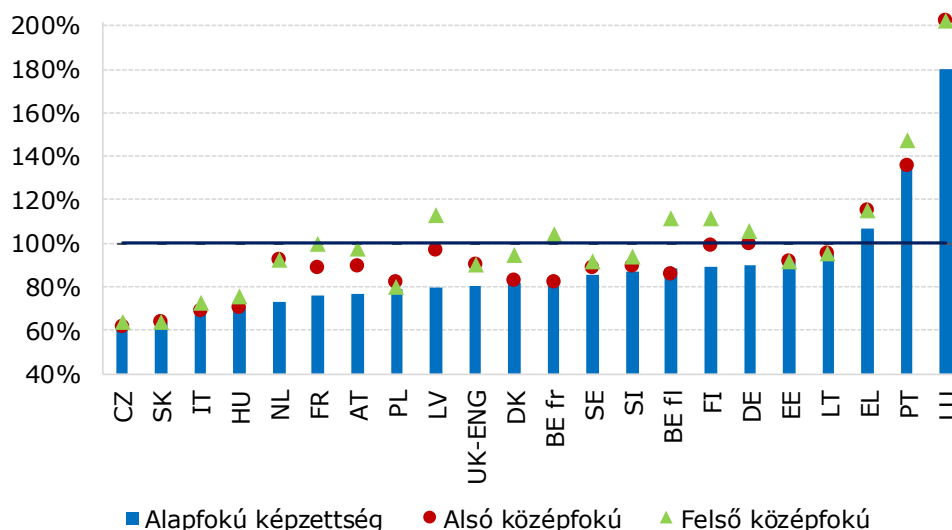
⁴⁹ A FRA EU MIDIS II felmérése (2016).

⁵⁰ OECD (2018), nemzetközi tanítási-tanulási felmérés (TALIS) <http://www.oecd.org/education/talis/>.

Olaszországot, Görögországot, Észtországot, Litvániát és Lettországot érinti leginkább az előregedés, és ezeknek az országoknak a következő évtizedben a tanerejük kb. felét helyettesíteniük kell (22. ábra).

23. ábra: A pedagógusok gyakran kevesebbet keresnek a felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazottak átlagos bérénel

A pedagógusok keresete a felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazottak átlagos keresetéhez képest, 2016*



Forrás: OECD (2018): Az oktatásról dióhéjban 2018. *A referenciaév Csehország és Finnország esetében 2015; Franciaország, Olaszország, Litvánia és Hollandia esetében 2014. Belgium, Bulgária, Ciprus, Írország, Spanyolország, Málta, Horvátország és Románia tekintetében nem állnak rendelkezésre adatok.

A tanári szakma gyakran nem különösebben vonzó. A pedagógusok gyakran jelentősen kevesebbet keresnek a felsőfokú végzettséggel rendelkező alkalmazottak átlagos bérénel (23. ábra). Különösen Csehországban, Szlovákiában, Olaszországban és Magyarországon a pedagógusok valamennyi oktatási szinten átlagban kevesebbet keresnek az egyéb felsőfokú végzettségű alkalmazottak keresetének 80 %-ánál. A pedagógusok keresete csak Luxemburgban, Portugáliában és Görögországban haladja meg valamennyi oktatási szinten az egyéb felsőfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók keresetét, miközben Lettországon, Finnországban és Németországban ez csak a felső középfokú szintről mondható el. Az oktatásban dolgozó munkavállalók jelentős része emellett kihívást jelentő munkakörülményekkel szembesül. A hatodik európai munkakörülmény-felmérésre alapuló osztályozásnak megfelelően a tanügyben dolgozók közül ötből egy munkavállaló (19 %) „nyomás alatt”, míg 4 %-uk „rossz minőségű” munkahelyen dolgozik⁵¹⁵². Emellett a jelek szerint a tanári szakma nem vonzó a férfiak számára. Az európai pedagógusok túlnyomó többsége nő: az óvodákban a nők 95,7 %-ot, az általános iskolákban 85,5 %-ot, míg a középfokú oktatásban 64,7 %-ot tesznek ki. Végül a pedagógusi karrier korai szakaszaiban rendelkezésre álló bevezető és mentorálási programok, valamint a folyamatos szakmai továbbképzési lehetőségek tovább javíthatók a tanári szakma vonzóbbá tétele érdekében. Bár az OECD 2018-as TALIS felmérése szerint az uniós pedagógusok 92 %-a vesz részt

⁵¹ Eurofound (2017), A társadalmi párbeszéd alakulása az európai oktatási ágazatban, EurWORK tematikus aktualizálás, 2017. január 9. A 6. európai munkakörülmény-felmérésből származó adatok alapján.

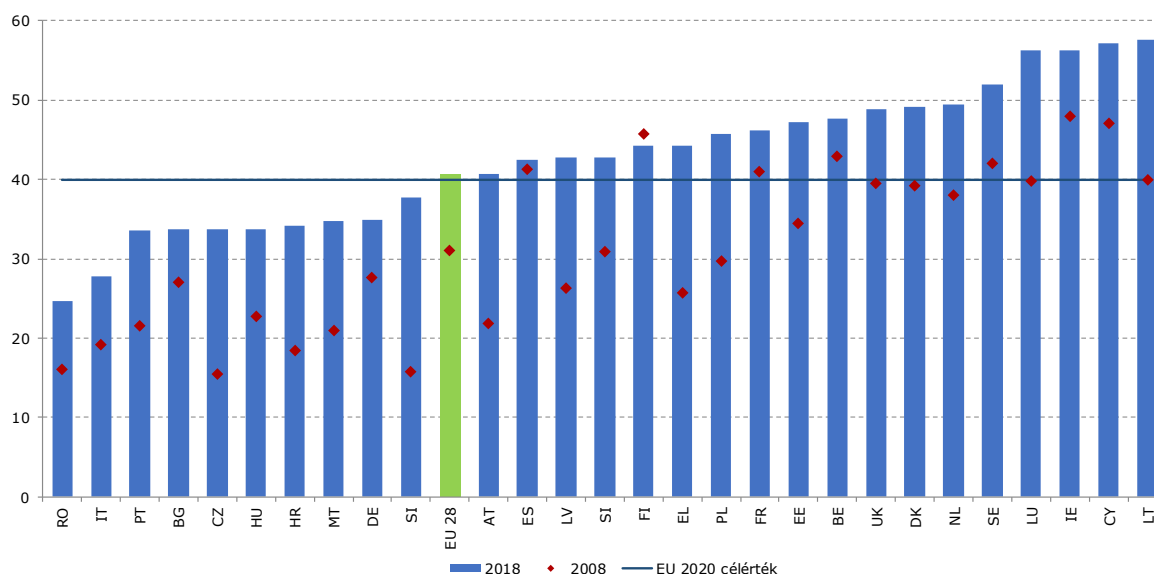
⁵² Eurofound (2016), Hatodik európai munkakörülmény-felmérés – Átfogó jelentés, az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

rendszeresen folyamatos szakmai továbbképzésen, a tanárok arról számolnak be, hogy a munkaidő-beosztással való ütközés, az ösztönzők hiánya, a képzések költsége vagy a kínálat és a valós igények közötti elérés jelentősen gátolják az ilyen tevékenységekben való aktív részvételüket.

Egészében véve az EU a kitűzött időponthoz képest két évvel korábban elérte a felsőfokú végzettség megszerzésére vonatkozó 40 %-os elsődleges célértékét. 2018-ban a felsőfokú vagy egyenértékű végzettséget sikeresen megszerző 30–34 évesek aránya 40,7 % volt (24. ábra). Míg az elmúlt évtizedben valamennyi tagállam javulást könyvelhetett el a felsőfokú végzettséget szerzők arányának tekintetében, 2018-ban tízben közülük továbbra sem érték el az EU 2020 stratégiában meghatározott célértéket. Románia és Olaszország, amelyekben a tagállamok közül a legalacsonyabb a felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya (24,6 %, illetve 27,8 %), 2008 óta 53, illetve 45 %-os javulást ért el, míg az Unió egészében általánosan 31 %-os javulás volt megfigyelhető ugyanebben az időszakban. Szlovákiában és Csehországban a felsőfokú végzettséget szerzők aránya több mint kétszeresére növekedett 2008 óta. Emellett Svédországban, Luxemburgban, Írországbán, Cipruson és Litvániában a 30–34 évesek több mint 50 %-a rendelkezik felsőfokú végzettséggel. Ez biztató, mivel a frissen felsőfokú végzettséget szerzett fiatalok körében jellemzően jelentősen nagyobb a foglalkoztatási ráta mint alacsonyabb végzettségű társaik esetében. A végzettség megszerzését illetően ugyanakkor uniós átlagban jelentős eltérések figyelhetők meg a férfiak és a nők között (2018-ban 35,7 % a 45,8 %-kal szemben), és a különbség folyamatosan nőtt az elmúlt évtizedben. A javulás ellenére 2018-ban a születés helye szerinti ország továbbra is befolyásolta a felsőfokú végzettség megszerzését. Az EU-n kívül születettek körében átlagban kb. 5 százalékponttal alacsonyabb a felsőfokú végzettséget szerzők aránya (35,8 %) mint az EU-ban születettek esetében.

24. ábra: Az Európa 2020 stratégia felsőfokú végzettségre vonatkozó célértékét sikerült elérni, a tagállamok között azonban továbbra is vannak különbségek

Felsőfokú végzettséggel rendelkezők aránya, 2008., 2018. és az Európa 2020 stratégia keretében kitűzött célérték (%)



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

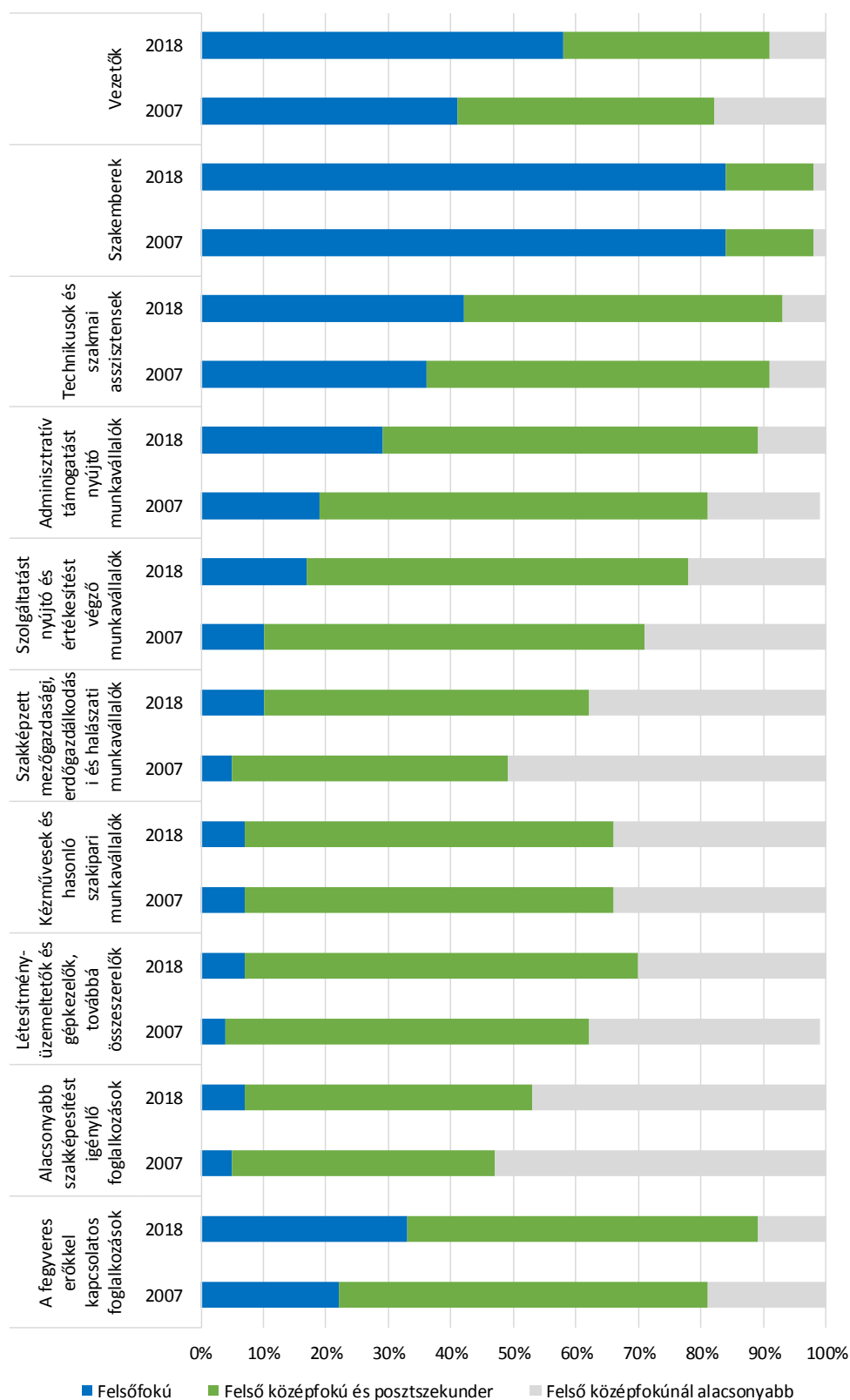
Az oktatásba és képzésbe jelentős beruházásokra van szükség, miközben az oktatásra fordított kiadások szintje stabil maradt az utóbbi években. A magas színvonalú kisgyermekkorai neveléshez és gondozáshoz való hozzáférés valamennyi gyermeknek való biztosítása, az iskolák új pedagógiákhoz és digitális technológiákhoz való hozzáigazítását szolgáló felújítások, vagy a legjobb pedagógusok megfelelő bérekkel és szakmai továbbképzési lehetőségekkel való bevonása megfelelő beruházásokat tesz szükségessé az oktatási és képzési rendszerekben. Mindazonáltal, a növekvő beruházási szükségletek ellenére az oktatásra fordított kiadások stagnáltak vagy akár csökkentek is az elmúlt évtizedben. 2017-ben az EU-ban átlagban a GDP 4,6 %-át fordították oktatásra és képzésre. Ez az arány csökkenést mutat 2009 óta, amikor 5,2 %-on állt. Emellett jelentős különbségek figyelhetők meg a tagállamok között. Míg Svédországban, Dániában és Belgiumban a GDP több mint 6 %-át fordítják az oktatásra, addig Romániában ez az érték nem éri el a 3 %-ot. Emellett Írország, Bulgária, Szlovákia, Görögország, Olaszország és Spanyolország a GDP-je 3 és 4 %-a közötti összeget fordít erre a célra. A teljes állami kiadások arányában mérve 2017-ben az EU-ban az oktatásra fordított kiadások 10,2 %-ot tettek ki. Ez az érték 2012 óta változatlan, miután a válság előtti csúcserősséghez (10,6 % 2008-ban) képest szinte fél százalékponttal csökkent. Csupán az oktatásra fordított kiadások valós éves változását tekintve uniós szinten némileg pozitív trend figyelhető meg (+0,5 % 2016 és 2017 között). Tekintettel arra, hogy az oktatási infrastruktúra tekintetében a beruházási hiány az előrejelzések szerint 2040-re 500 milliárd euróra fog rúgni⁵³, az oktatásra fordított kiadások e

⁵³ Európai Beruházási Bank (2018), Szociális infrastrukturális ágazatokra vonatkozó uniós finanszírozási politika. Az EBB ágazati és hitelezési politikájára kifejtett hatások. Végző jelentés (https://institute.eib.org/wp-content/uploads/2018/11/EIB_Final-report.pdf).

stagnálása komoly problémát jelent. Az oktatási infrastruktúrára és szolgáltatásokra vonatkozó beruházási szükségletek tagállami szintű feltérképezése a nemzeti sajátosságok figyelembevételével segíthet az intelligens és előrettekintő beruházási stratégiák kidolgozásában.

Miközben továbbra is a középfokú végzettséggel rendelkező munkavállalók teszik ki a foglalkoztatottak teljes számának legnagyobb részét, addig a középfokú végzettséget igénylő munkahelyek esetében szűkül a foglalkoztatás aránya. A munkahelyek többségét középfokú végzettséggel rendelkező felnőttek töltötték be valamennyi foglalkozási csoportban, a vezetők, a szakemberek és a szakképzettséget nem igénylő munkahelyek kivételével (25. ábra). Ugyanakkor a középfokú végzettséget igénylő foglalkozásokat tekintve a foglalkoztatás aránya csökkenést mutat a munkaerőpiac foglalkozási összetételében megfigyelhető hosszú távú trend részeként. Különösen a 2002 és 2018 közötti időszakban uniós átlagban mintegy 13 százalékponttal csökkent a középfokú végzettséget igénylő munkahelyek aránya, miközben az alacsony képzettségű és magas képzettségű foglalkoztatás 5, illetve 7 százalékpontos növekedést mutatott (Európai Bizottság, a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló jelentés, 2019). A készségek iránti keresletben beálló változások mellett egy továbbképzési folyamat szintén a készségek kínálatának változását okozza. Különösen a foglalkoztatott felnőtt népesség körében jelentősen bővült a felsőfokú végzettséget szerzők aránya. Az ilyen végzettséggel rendelkező felnőttek száma szinte 23 millióval (majdnem 41 %-kal) nőtt. Ennek eredményeképp az minden szinten a magas képzettséget igénylő munkahelyek irányába való eltolódás egyértelmű trendje figyelhető meg, miközben az alacsonyan képzett munkavállalók kevesebb munkahelyet kapnak meg, nem csak a magas képzettséget, hanem a középfokú és (különösen) az alacsony képzettséget igénylő munkahelyek esetében is (Európai Bizottság, Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában, 2018). Az összetettebb készségek iránti gyorsan változó munkaerőpiaci kereslet számos országban hozzájárul a készségkereslet és -kínálat közötti fokozottabb eltéréshez (Európai Bizottság, a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló jelentés, 2019).

25. ábra: A középfokú végzettséggel rendelkező felnőttek töltik be a munkahelyek többségét
A munkahelyek és készségek terén megfigyelhető kínálat és kereslet összevetése, EU28, 2007 és 2018



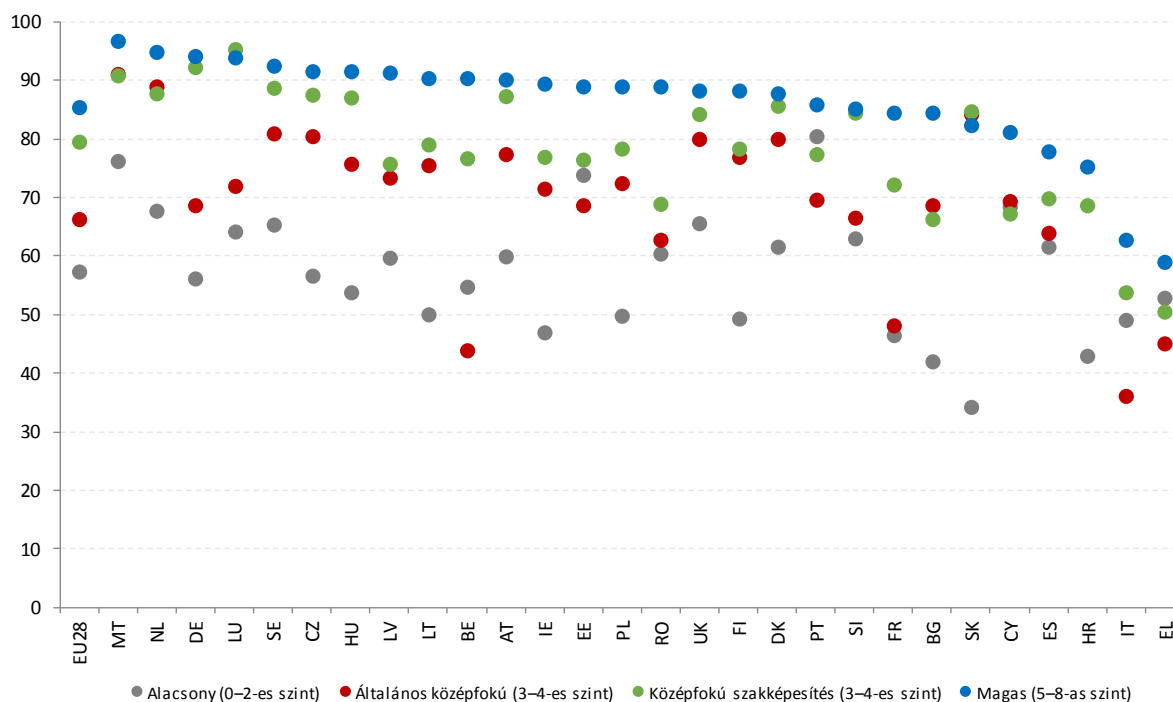
Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatkód: [\[lfsa_egised\]](#).

A felsőfokú végzettséghez és a középfokú szakképesítéshez magasabb foglalkoztatási ráták társulnak. Az alacsony képzettségű felnőttek gyakran 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 (együttes foglalkoztatási jelentés, 2019). Más szóval háromszor több alacsony képzettségű felnőtt van, mint olyan munkahely, amely csak alacsony szintű képzettséget igényel. Ez az alacsonyan képzettek körében adott esetben gyengébb munkaerőpiaci kötődéssel, a bizonytalan foglalkoztatási helyzetek gyakoribb előfordulásával és a munkaerőpiac egészétől való elszakadás kockázatával járhat. 2018-ban az alacsony képzettséget szerző (és további oktatásban és képzésben nem részesülő) 20–34 évesek átlagban csupán 57 %-a volt foglalkoztatva. Ezzel egy időben a középfokú általános végzettséget frissen szerzők körében 66,3 %-os, a középfokú szakképesítést szerzők esetében 79,5 %-os, míg a felsőfokú végzettséggel rendelkezők körében 85,5 %-os foglalkoztatási rátát mértek. A foglalkoztatási rátákban megfigyelhető oktatási különbségek jelentősen eltérnek a tagállamok között, és ezek a különbségek általában nagyobbak az alacsony és középfokú képzettséget szerzők összehasonlításakor (lásd a 26. ábrát). A tagállamok kb. felében az alacsony képzettséget szerzők foglalkoztatási rátája több mint 20 százalékponttal elmarad a középfokú végzettséget szerzők körében mért foglalkoztatási rátánál.

26. ábra: A felsőfokú végzettséggel vagy középfokú szakképesítéssel rendelkező fiatal diplomásoknak jobbak a munkaerőpiaci kilátásai

A 20–34 éves frissen végzettek foglalkoztatási rátái az iskolai végzettség szerint, 2018 (%)



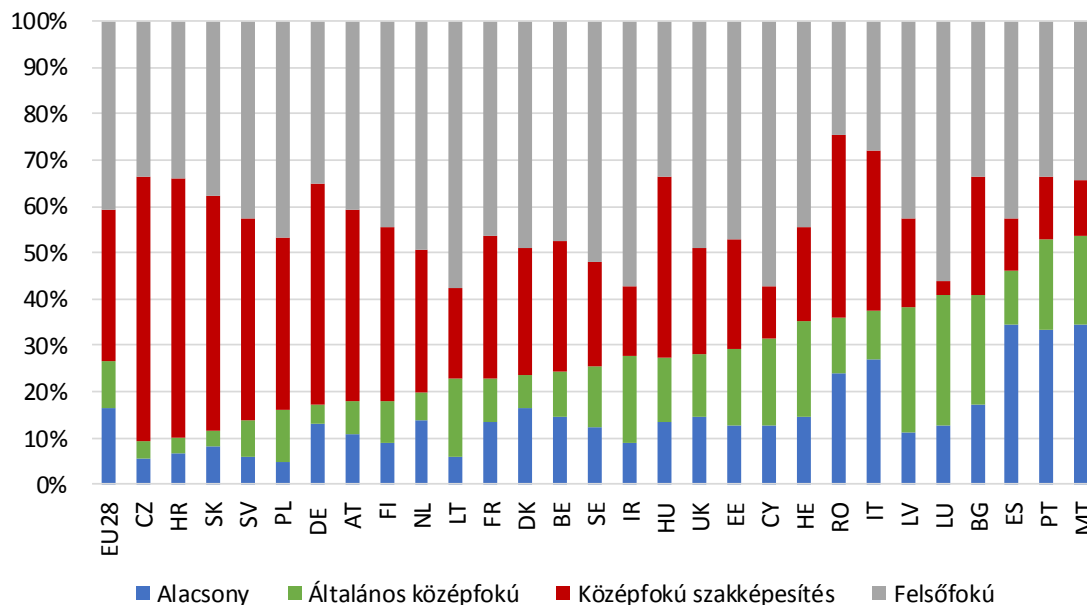
Forrás: Eurostat (EU-LFS, 2018, internetes adatkód [[edat lfse 24](#)]). Olvasásra vonatkozó megjegyzések: Az alacsony képzettségű személyek foglalkoztatási rátájára vonatkozó adatok minden olyan 20–34 éves fiatal felnőttet magukban foglalnak, aki nem vesz részt oktatásban vagy képzésben, függetlenül attól, hogy milyen régen fejezték be tanulmányaikat. A középfokú és magas képzettségű személyekre vonatkozó adatok csak azokat az egyéneket foglalják magukban, akik a felmérés előtt 1–3 évvel szerezték meg végzettségüket. Az adatok nem tartalmazzák az oktatásban vagy képzésben még részt vevő személyeket.

A fiatal felnőttek több mint negyede nem rendelkezik a munkaerőpiac szempontjából releváns képzéssel. Az előző bekezdésben foglaltaknak megfelelően a felsőfokú végzettség vagy a középfokú szakképesítés megszerzése összefüggésben van a jobb foglalkoztatási rátával. Mindazonáltal a 30–34 éves korosztály körében (amikorra a fiatalok

többsége már befejezte az iskolarendszerű oktatást és képzést) 10,3 % általános irányultságú középfokú képzettséget, 16,4 % pedig felső középfokú diplománál alacsonyabb szintű képzettséget szerzett (azaz alacsonyan képzett). Ezek a számok arra utalnak, hogy az EU-ban a fiatal felnőttek több mint negyede nem szerez közvetlen munkaerőpiaci relevanciával bíró képesítést. Az országok között ugyanakkor jelentős eltérések mutatkoznak – Csehországban vagy Horvátországban például ez az arány kevesebb mint 10 %, míg Máltán és Portugáliában 50 % felett van (27. ábra).

27. ábra: A fiatal felnőttek több mint negyede nem szerez a munkaerőpiac szempontjából releváns képesítést.

A 30–34 éves fiatal felnőttek képzettségi szintje és irányultsága, 2018



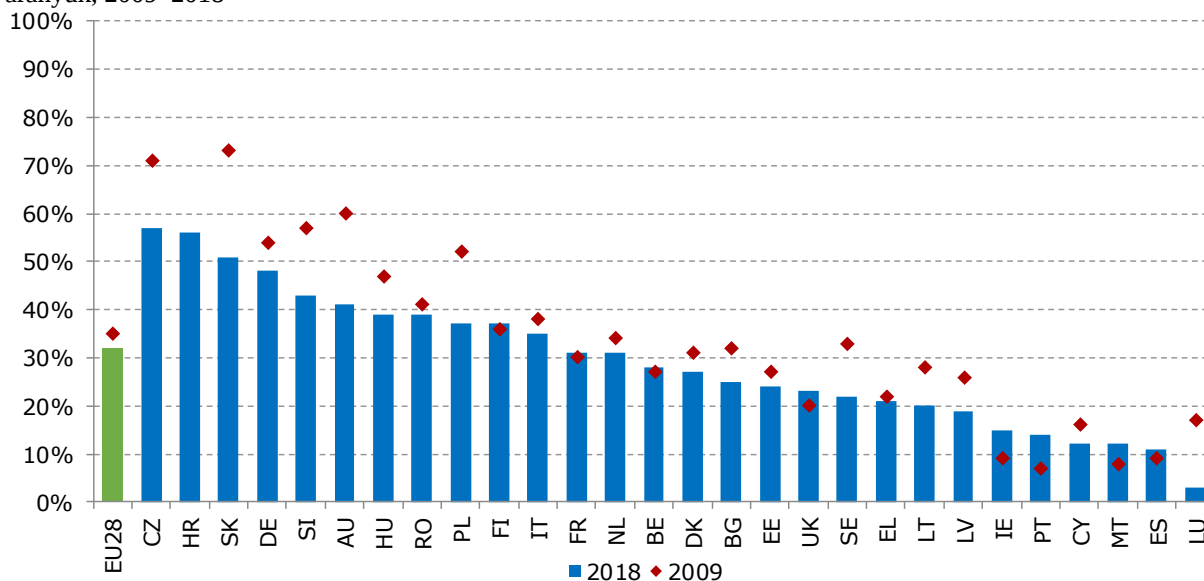
Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatforrás [[edat_lfs_9914](#)].

Miközben a középfokú szakképzésben komoly lehetőség rejlik annak tekintetében, hogy a készségfejlesztést a munkaerőpiaci átalakulásokhoz igazítsák, az ilyen képesítést szerző fiatal felnőttek aránya csökkenőben van. Szakképzést követően kedvező foglalkoztatásági kilátások nyílnak meg a munkaerőpiacon: a szakképesítést szerzők 80 %-a tanulmányaik befejezése után hat hónapon belül megtalálják az első hosszú távú munkahelyüket⁵⁴. Ugyanakkor a középfokú szakképesítést szerző 30–34 éves fiatal felnőttek aránya a 2009-es 35 %-ról 2018-ban 32,4 %-ra csökkent az EU-ban. Ezt különböző tényezők kombinációja eredményezte – többek között egyfelől a korai iskolaelhagyók arányának csökkenése és másfelől a felsőfokú végzettséget szerzők arányának növekedése. Számos tagállamban tartósan alacsony a vonzereje a szakképesítést igénylő karriereknek – részben a szakképzéssel kapcsolatos széles körben elterjedt tévhiteknek, részben a szakképzési programok színvonalában és munkaerőpiaci relevanciájában megfigyelhető valós különbségeknek betudhatóan.

⁵⁴ CEDEFOP, 2012, From Education to working life. Labour market outcomes of vocational education and training (Az oktatásból a munka világába. A szakképzés munkaerőpiaci eredményei). https://www.cedefop.europa.eu/files/3063_en.pdf

28. ábra: A középfokú szakképesítést szerző fiatalok aránya csökkenőben van

A szakképesítéssel rendelkező 30–34 éves fiatal felnőttek száma és a teljes 30–34 éves népességen belüli arányuk, 2009–2018



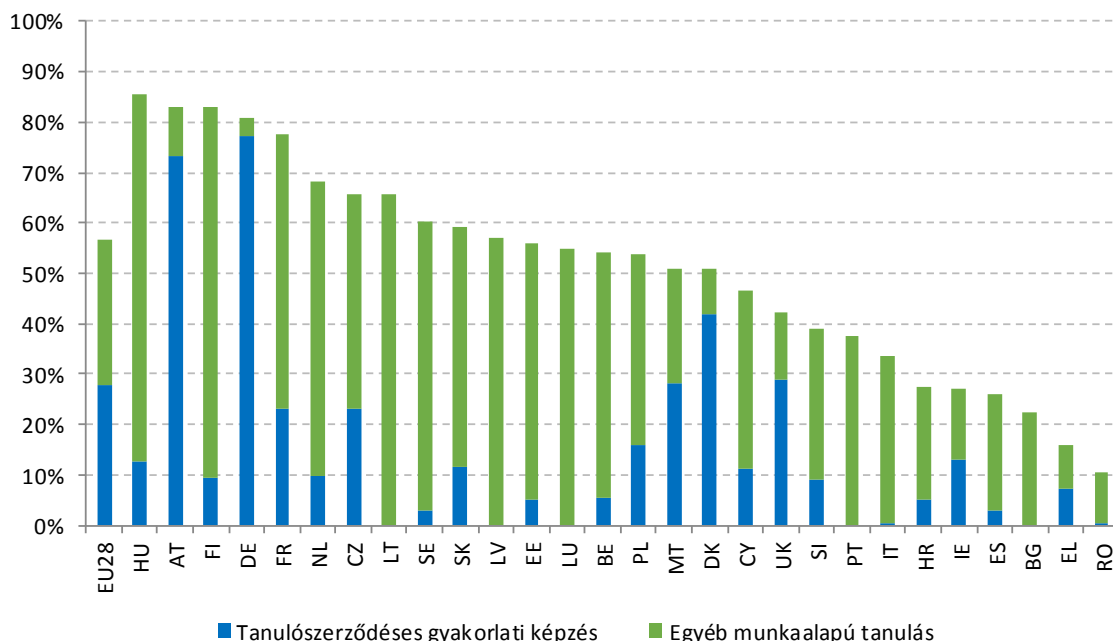
Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatkód [adat_lfs_9914]. Olvasásra vonatkozó megjegyzések: A 2009-es adatok az LFS fiatalok munkaerőpiaci helyzetére vonatkozó ad hoc moduljára alapulnak. Előfordulhat, hogy a szakképzés 2009-es és 2018-as meghatározása nem teljesen azonos, azonban mindkét forrás csak a középfokú (azaz a felső középfokú vagy a nem felsőfokú posztsekunder) szakképzésre terjed ki. A 2009-es adatokat az Eurostat biztosította a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága számára végzett speciális adatkinyerés révén.

A tanulószereződéses gyakorlati képzések és a munkaalapú tanulás egyéb formái megkönnyítik a fiatal felnőttek munkaerőpiacra való bejutását. 2016-ban az EU-ban a munkaalapú tanulásban részt nem vevő fiatal felnőttek csupán 63,2 %-a volt foglalkoztatva. Ezzel szemben a kötelező gyakornoki tapasztalattal rendelkezők 69,1 %-a, míg a tanulószereződéses gyakorlati képzést elvégzők 83,7 %-a állt foglalkoztatásban. Ugyanakkor csupán a szakképesítést szerző fiatal felnőttek 56,7 %-a számolt be arról, hogy munkaalapú tanulásban részesítették 2016-ban; 27,8 %-uk tanulószereződéses gyakorlati képzés típusú programokban vett részt, míg 28,9 %-uk egyéb típusú munkalapú tanulásban részesült. Ez arra utal, hogy a munkaalapú tanulás, és ezáltal a szakképzés színvonalának és munkaerőpiaci relevanciájának javítása érdekében a szakképzésnek rögzített fő elemeket és flexibilis elemeket kell tartalmaznia, a tanulók olyan munkakör-specifikus készségekkel és kulcskompetenciákkal való felruházása érdekében, amelyek iránt igény mutatkozik a munkaerőpiacon. Ez tanulási eredményeken alapuló megközelítéssel, valamint gyakorlati és munkahelyi képzéssel valósítható meg⁵⁵.

⁵⁵ A Szakképzési Tanácsadó Bizottság véleménye a szakképzés jövőjéről, 2019.

29. ábra: A szakképzésben részt vevő tanulók csupán körülbelül fele vesz részt munkaalapú tanulásban

A középfokú szakképzést szerző fiatal (15–34 éves) felnőttek munkaalapú tanulásban való részvétele, 2016



Forrás: az LFS ad hoc modulja a fiatalok munkaerőpiaci helyzetéről, 2016, internetes adatkód [[lfs_16feduc](#)]. Megjegyzés: A középfokú szakképzés a felső középfokú és a nem felsőfokú posztsekunder oktatást és képzést foglalja magában.

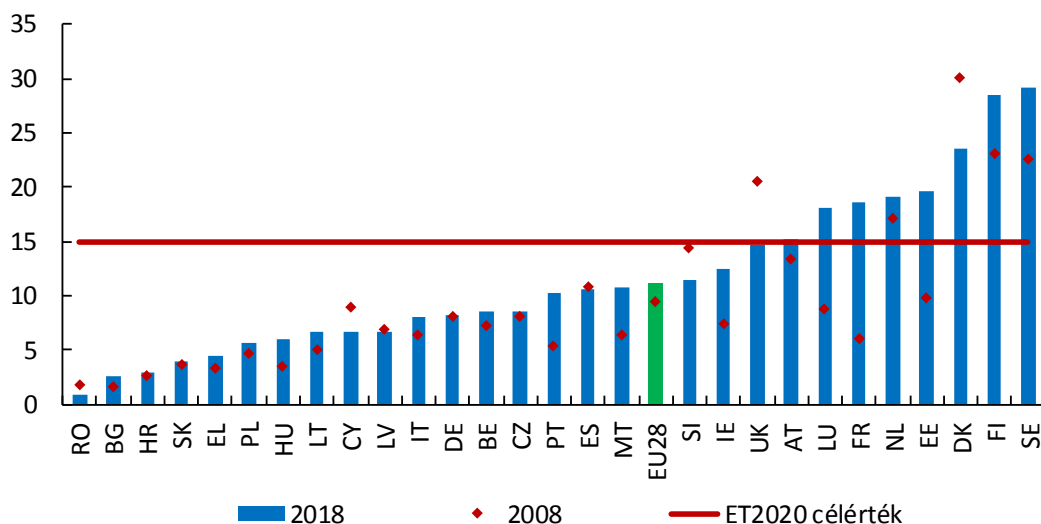
Jelentős javulási lehetőségek vannak a felnőtt népesség tanulásához való hozzáférését és annak ösztönzését illetően⁵⁶. A Tanács a 2020-as oktatási és képzési stratégia részeként egy referenciaértéket határozott meg azzal a céllal, hogy a felmérés előtti utolsó négy hétben a (25–64 éves) felnőttek legalább 15 %-a részesüljön valamilyen oktatásban vagy képzésben. 2008 és 2018 között ez a mutató csak csekély mértékben javult az EU-ban: a felnőttképzésben való részvétel csak 1,7 százalékponttal nőtt, ezzel 9,4 %-ról 11,1 %-ra emelkedett, ami elmarad az ET 2020 stratégiában meghatározott célértéktől (30. ábra). Ezek a számok jelentősen akadályozhatják az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságát (lásd még a 3.3. szakaszt). A felnőttképzésben részt vevők legalacsonyabb aránya Romániában, Bulgáriában, Horvátországban, Szlovákiában, Görögországban és Lengyelországban (a felnőtt

⁵⁶ 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. Az összehasonlító teljesítményértékelési keretet a Foglalkoztatási Bizottság és a szociális védelemmel foglalkozó bizottság 2018 végén hagyta jóvá, és 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 magasan 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 hatékonyságának javítására alkalmas fő szakpolitikai ösztönzőket, konkrétan: i. tanácsadás nyújtása a tanulási lehetőségekről; ii. a hátrányos helyzetű csoportok, például a munkanélküliek és az alacsony képzettségű személyek tanulásba való bevonására irányuló kezdeményezések; valamint iii. a vállalkozásokat személyzetük képzésében támogató, illetve erre ösztönző intézkedések. A fent említett területekhez kapcsolódó mutatókról a jelen szakasz nyújt áttekintést.

népesség kevesebb mint 5 %-a), míg a legnagyobb arányok Svédországban, Finnországban és Dániában (20 % felett) figyelhetők meg. E téren kilenc tagállamban (többek között az Egyesült Királyságban és kisebb mértékben Szlovéniában és Dániában) romlott a helyzet az elmúlt évtizedben, míg a legfigyelemreméltóbb javulásokat Franciaországban, Svédországban, Észtországban, Luxemburgban, Írországban és Portugáliában érték el (5 százalékpontot meghaladó javulással). A Közös Kutatóközpont által nemrégiben végzett tanulmány eredményei arra utalnak, hogy az internetes oktatási innovációkat, mint a virtuális szabadegyetemeket (MOOC), egyre nagyobb mértékben használják az egész életen át tartó tanulás eszközeként az egyének átképzéséhez és továbbképzéséhez⁵⁷. A világ különböző pontjain tevékenykedő MOOC-szolgáltatóktól származó adatokból kitűnik, hogy 2018-ban 20 millió új tanuló vett részt legalább egy internetes képzésen, és a tanulók teljes száma túllépte a 100 milliót. A munkavállalók egy olyan hasznos eszközt látnak a virtuális szabadegyetemekben, amelyekkel elsajátíthatják a munkaerőpiacon szükséges új készségeket, és naprakészek maradhatnak a szakterületükön. Ugyanakkor nem mindegyikük rendelkezik a virtuális szabadegyetemek által nyújtott képzéseken való részvételhez szükséges digitális készségekkel. Az MOOC-tanulók jellemzően magasan képzett és megfelelő szintű digitális kompetenciákkal rendelkező egyének⁵⁸.

30. ábra: A felnőttek tanulásban való részvétele alacsony, és jelentősen eltérő szintű a tagállamok között

Oktatásban és képzésben részt vevő (25–64 éves) felnőttek aránya, 2008 és 2018



Forrás: Eurostat, LFS, 2018, internetes adat kód [trng_lfs_01].

A digitális készségek szintje lassú ütemben emelkedik, és továbbra is jelentős különbségek vannak az országok között. 2017-ben átlagos uniós szintként 57 % volt a legalább alapszintű digitális készségekkel rendelkező 16–74 éves népesség aránya (1

⁵⁷ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. és Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age (A munka és a készségek változó jellege a digitális korban). Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg

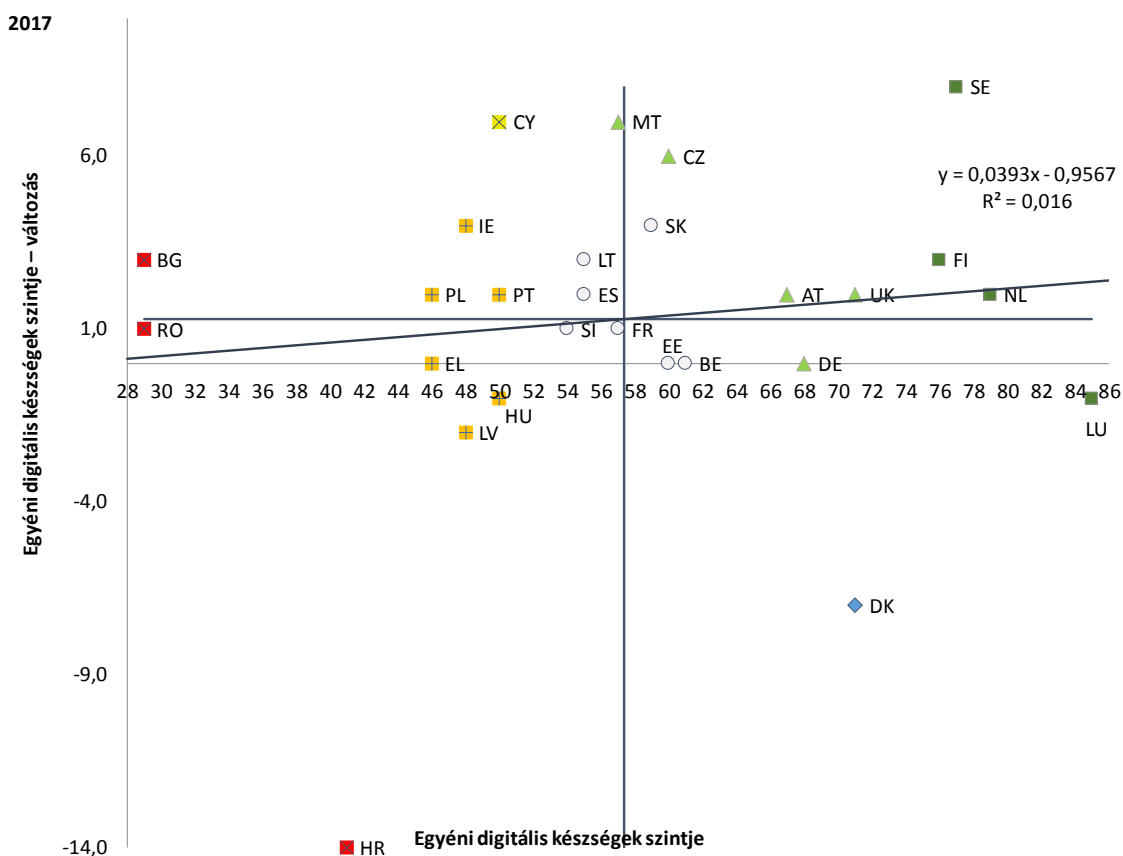
⁵⁸ Castaño-Muñoz, J., Kreijns, K., Kalz, M. és Punie, Y., Does digital competence and occupational setting influence MOOC participation? Evidence from cross-course survey (Befolyással vannak a digitális kompetenciák és a foglalkoztatási környezet a MOOC-részvételre? Képzéseken átívelő felmérésből származó adatok). Journal of Computing in Higher Education, 29(1), 2017, 28–46. oldal

százalékponttal több, mint 2016-ban). 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, Lettországon, Írországon 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. Az alapszintű digitális készségek mellett az uniós népesség kb. fele nem rendelkezik észszerű mértékű internetfelhasználói készségekkel, és ötből körülbelül csak egy egyén rendelkezik magas szintű készségekkel⁵⁹. Az internetfelhasználók aránya három országban (Finnország, Svédország és Luxemburg) haladja meg a 70 %-ot. Négyből egy tagállamban (Lengyelország, Portugália, Ciprus, Görögország, Olaszország, Románia és Bulgária) az internetfelhasználási készségekkel rendelkező népesség aránya nem éri el a 40 %-ot. Az internetet használni képes három személyből egy nem végez semmilyen aktív tartalomszerkesztést, például alapszintű szövegfeldolgozást.

⁵⁹ A digitális gazdaság és társadalom fejlettségi mutatója 2019, Európai Bizottság.

31. ábra: A digitális készségek tekintetében jelentős eltérések figyelhetők meg a tagállamok között

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



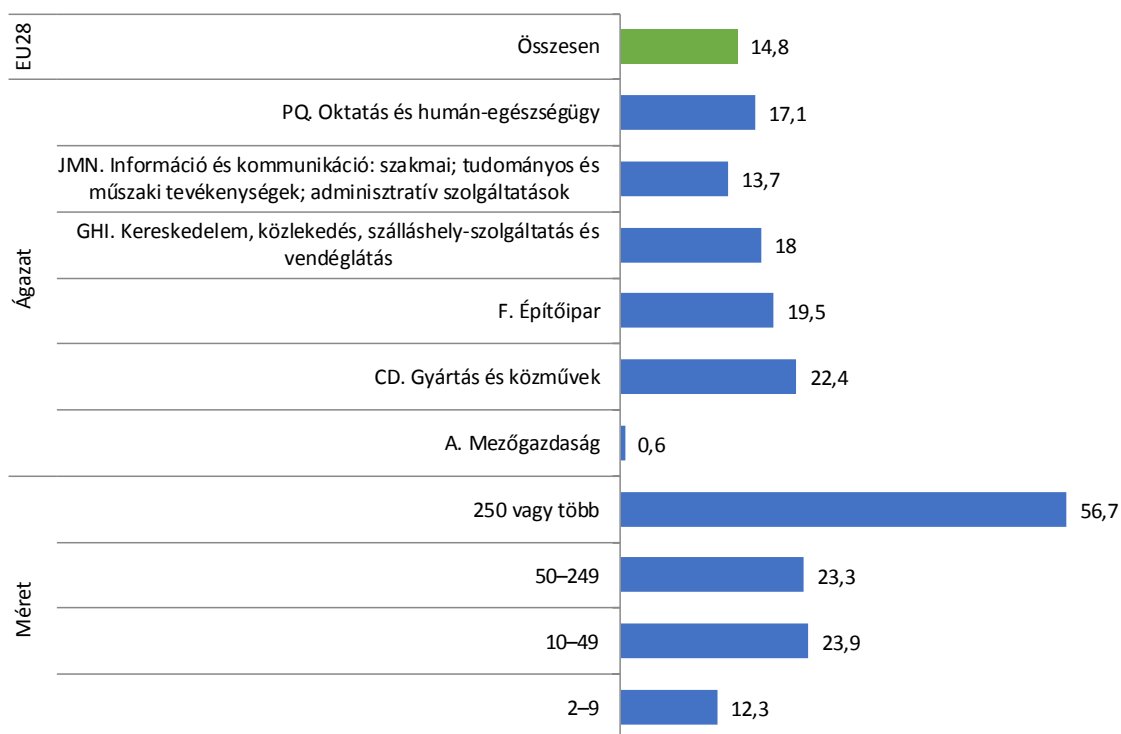
Forrás: Eurostat. Időszak: 2017. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel. Olaszország tekintetében nem állnak rendelkezésre adatok.

A jelek szerint a munkavállalók jelentős hányada nem áll készen arra, hogy megfeleljen a digitális készségek iránti növekvő igénynek⁶⁰. A Közös Kutatóközpont által nemrégiben végzett tanulmány szerint hétből körülbelül egy munkáltató (15 %) úgy ítéli meg, hogy személyzete egy része nem rendelkezik teljes körű ismeretekkel, amikor a munkahelyen digitális technológiák felhasználásával kell feladatokat végezniük, ezért arról számol be, hogy az általa foglalkoztatott munkaerő körében különbségek figyelhetők meg a digitális készségek tekintetében. Ez problémát jelent, tekintettel az élet és a munka különböző területeinek növekvő digitalizálására, és számos munkához kapcsolódó feladat várható automatizálására. Mostanra a foglalkozások körülbelül 90 %-ában van szükség digitális készségekre. A digitális készségek kiválthatják a magasabb szintű képesítések hiányát, ellenkező irányban azonban ez nem igaz, és a digitális jártasság hiánya komoly hatással lehet a bérezési kilátásokra. A 32. ábrából kitűnik, hogy a nagyobb munkáltatók nagyobb eséllyel számolnak be a digitális készségek közötti különbségekről, mint a kisebbek. Ezzel egy időben a nagy munkáltatóknak

⁶⁰ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. és Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). The changing nature of work and skills in the digital age (A munka és a készségek változó jellege a digitális korban). Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

szintén nagyobb eséllyel vannak pénzügyi forrásai az új digitális technológiákba való beruházáshoz, mint a kisebbeknek, ennél fogva több digitális készséggel rendelkező munkavállalóra van szükségük.

32. ábra: A digitális készségek iránti növekvő igény nincs összhangban a munkavállalók készségeinek kínálatával. A digitális készségekben jelentkező különbségekről beszámoló munkahelyek, ágazatok és méret szerint, EU28 (a munkahelyek százalékos aránya)



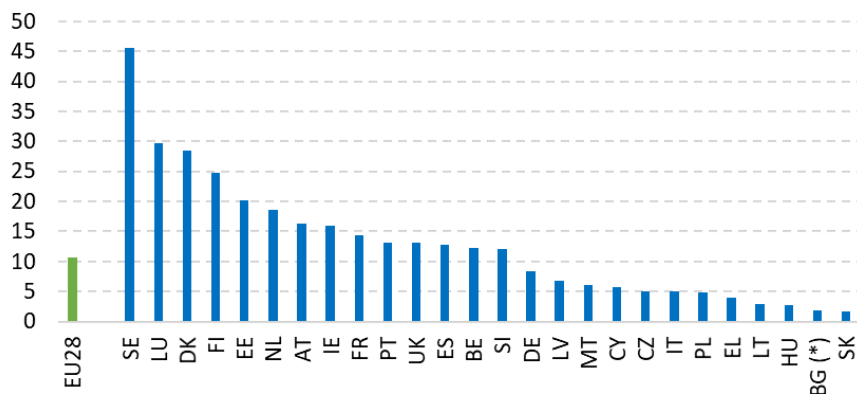
Forrás: Európai Bizottság, JRC, 2019.

Olvasásra vonatkozó megjegyzés: A következő kérésre adott válaszok alapján: „Becsülje meg a lehető legpontosabban az ilyen feladatokat végző munkavállalók megközelítőleges számát vagy arányát, és tüntesse fel, hogy közülük hányan nem rendelkeznek a feladatok elvégzéséhez szükséges teljes körű ismeretekkel. Azok a munkavállalók rendelkeznek megfelelő ismeretekkel, akik képesek a munka/feladat megkövetelt szinten való elvégzésére.” Érvényes válaszok száma: 4 569; N = 5 634 045.

Forrás: Digitális készségekre vonatkozó európai felmérés (súlyozott értékek), kivonat a Curtarelli et al. (2017) kiadványból.

33. ábra: Az oktatásban és képzésben való részvétel alacsonyabb a munkanélküli felnőttek körében, és továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak a tagállamok között

A tanulásban részt vevő munkanélküli felnőttek (25–64 évesek) (összes munkanélküli felnőtthez viszonyított) aránya, 2018



Forrás: Eurostat, LFS, 2018, internetes adatkód [trng_lfse_02]. Olvasásra vonatkozó megjegyzés: Horvátország és Románia esetében nem áll rendelkezésre adat. Bulgária esetében az adatok 2017-re vonatkoznak.

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 programok.⁶¹ Az alacsony képzettségű és munkanélküli felnőttek különleges kihívásokkal néznek szembe a tanulásban való hozzáférést illetően. Az LFS adatok szerint 2018-ban 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 több mint 45 %-ig terjedt (uniós átlag: 10,7 %) (33. ábra). Szlovákián kívül Bulgáriában, Magyarországon, Litvániában, Görögországban, Lengyelországban, Olaszországban, Csehországban, Cipruson, Máltán, Lettországon és Németországban a munkanélküli felnőttek kevesebb mint 10 %-a vesz részt tanulásban. Luxemburgban, Dániában, Finnországban és Észtországban másfelől a résztvevők aránya 20 % körül van vagy meghaladja azt. Azon alacsony képzettségű⁶² felnőttek (összes alacsony képzettségű felnőtthez viszonyított) arányát vizsgálva, akik a felmérést megelőző négy hétben valamilyen képzési tevékenységben vettek részt, szintén jelentős különbségek adódnak a tagállamok között (34. ábra). Az alacsony képzettségű felnőttek kevesebb mint 1 %-a vesz részt tanulásban Cipruson, Görögországban és Horvátországban, míg több mint 10 %-uk tanul Svédországban, Finnországban és Dániában (uniós átlag: 4,3 %). 2018-ban az EU-n kívül születettek (25–64 évesek) uniós átlagban némileg nagyobb valószínűséggel vettek részt oktatásban és képzésben (az utóbbi 4 hétben) (12,0 %) mint a helyben születettek (11,1 %). A helyzet azonban országok szerint eltérő. Franciaországban, Olaszországban, Görögországban

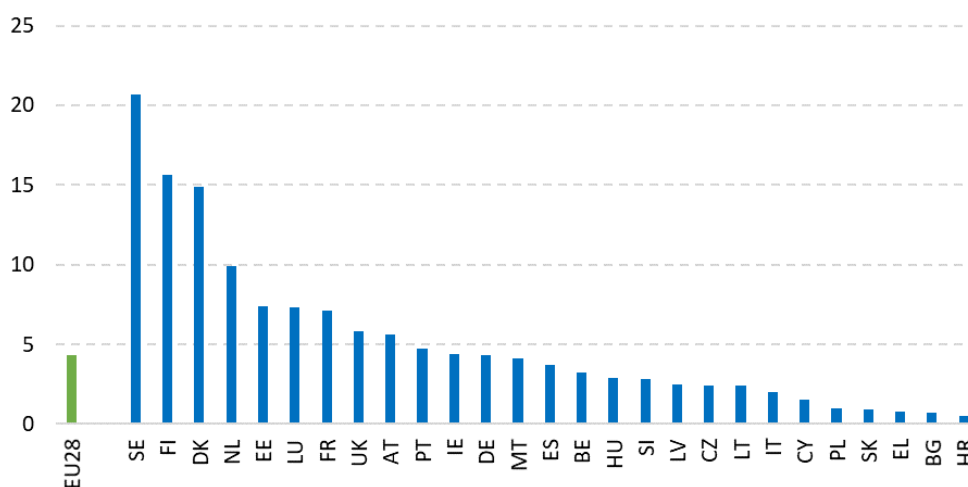
⁶¹ Lásd például: ESRI (2012) „Literacy, Numeracy and Activation among the Unemployed” (Írni-olvasni tudás, számolási készség és aktiválás a munkanélküliek körében); Shaw, N., Armistead, C. (2002) „Evaluation of the Union Learning Fund Year 4” (Az uniós tanulási alap 4. évének értékelése), London: Department for Education and Skills; 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.

⁶² E jelentés értelmében alacsonyan képzettek azok a személyek, akik legfeljebb alsó középfokú végzettséggel (0–2 ISCED-szintek) rendelkeznek.

és Ausztriában például a helyben születetteknek jelentősen nagyobb valószínűséggel volt hozzáférésük felnőttképzéshez mint az EU-n kívül születetteknek⁶³. Emellett a konkrét felnőttoktatási felmérés (2016) eltérő trendről árulkodott: a bevándorló felnőttek némileg kisebb valószínűséggel vettek részt iskolarendszerű vagy nem iskolarendszerű oktatásban és képzésben mint a helyiek (uniós szinten 42 % a 45 %-kal szemben)⁶⁴. A migránsok esetében gyakrabban figyelhető meg a tanulási lehetőségekre vonatkozó iránymutatás és tanácsadás hiánya, mivel az Unióban a külföldön születettek körülbelül csupán negyede, míg a helyben születettek harmada részesül ilyen támogatásban.

34. ábra: A tagállamok között mutatkozó jelentős eltérések ellenére az alacsony képzettségű felnőttek számára kihívást jelent a tanulási tevékenységekben való részvétel

A tanulásban részt vevő alacsony képzettségű (25–64 éves) felnőttek (összes alacsony képzettségű felnőtthez viszonyított) aránya, 2018.



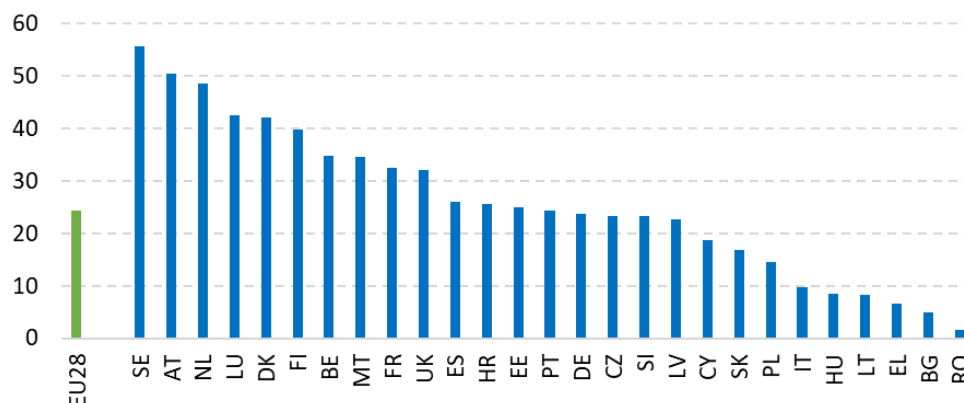
Forrás: Eurostat, LFS, 2018, internetes adatkód [[trng_lfse_03](#)]. Megjegyzés: Románia tekintetében nem állnak rendelkezésre adatok.

⁶³ Eurostat, internetes adatkód: [[trng_lfs_13](#)].

⁶⁴ OECD-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (2018-as helyzet, a bevándorlók integrációjára vonatkozó mutatók), „[Felnőttoktatásban és -képzésben való részvétel a külföldön és helyben születettek körében](#)” mutató. A mutató az összes külföldön születettre (és nem konkrétan az EU-n kívül születettekre) vonatkozik.

35. ábra: Míg az állami tanácsadási szolgáltatások a tagállamok többségében léteznek, addig azok elterjedtsége elérésüket illetően jelentős mértékben eltér

A felnőttképzési lehetőségekről tanácsadásban részesülő felnőttek aránya, 2016



Forrás: Eurostat, felnőttoktatási felmérés, 2016, speciális adatkinyerés a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága számára. Olvasásra vonatkozó megjegyzés: Írország tekintetében nem állnak rendelkezésre adatok.

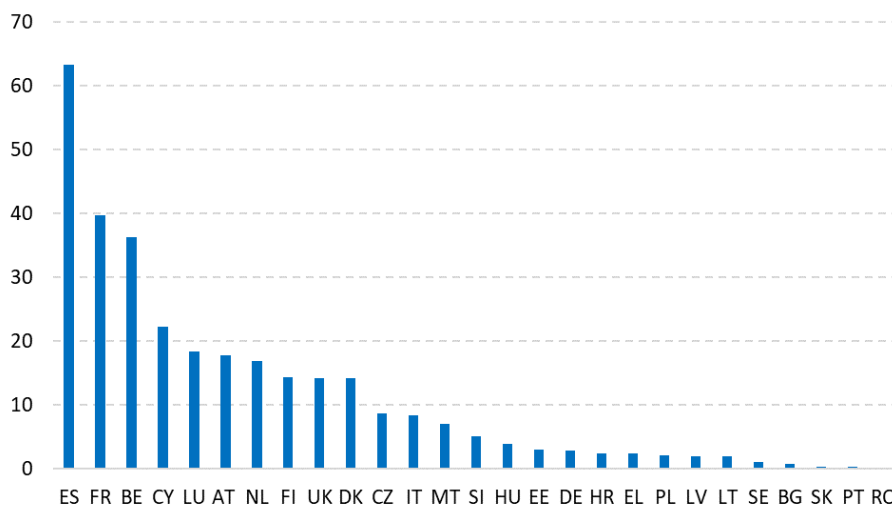
A tanulási lehetőségekkel kapcsolatos tanácsadás hatékonyan ösztönözheti a tanulás iránti egyéni igényt és az abban való részvételt. A felnőttek készségeivel és a felnőttképzéssel kapcsolatos összehasonlító teljesítményértékelési keret a felnőttek tanulásban való részvételét előmozdító fő szakpolitikai ösztönzőként azonosította a tanulási lehetőségekkel kapcsolatos tanácsadást. A tanulással kapcsolatos tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférésre vonatkozó legfrissebb (2016-os) felnőttoktatási felmérési adatok szerint⁶⁵ erős pozitív kapcsolat áll fenn a tanácsadásban részesülő (25–64 éves) felnőttek aránya és a tanulásban végső soron részt vevők aránya között.⁶⁶ Míg az állami tanácsadási szolgáltatások a tagállamok többségében gyakori szakpolitikai eszköznek minősülnek, addig azok elterjedtsége elérésüket illetően országonként jelentős mértékben eltér. Mint azt a 35. 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 %). Végül az országok többségében a vállalkozások csak nagyon szűk köre (és ezen belül is főképp a nagyvállalatok) részesült a munkavállalóik képzésben részesítésére nyújtott állami ösztönzőkben (lásd a 36. ábrát). Kivételt csak Spanyolország, Franciaország és Belgium képez, ahol a vállalkozások legalább egyharmada részesül ilyen ösztönzőben (lásd továbbá a 2019-es együttes foglalkoztatási jelentést).

⁶⁵ 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.

⁶⁶ 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).

36. ábra: Az országok többségében csak a vállalkozások szűk köre részesül a munkavállalók képzésben részesítésére nyújtott állami ösztönzőkben

A vállalkozásoknak képzésre nyújtott pénzügyi támogatás, 2015 (%).

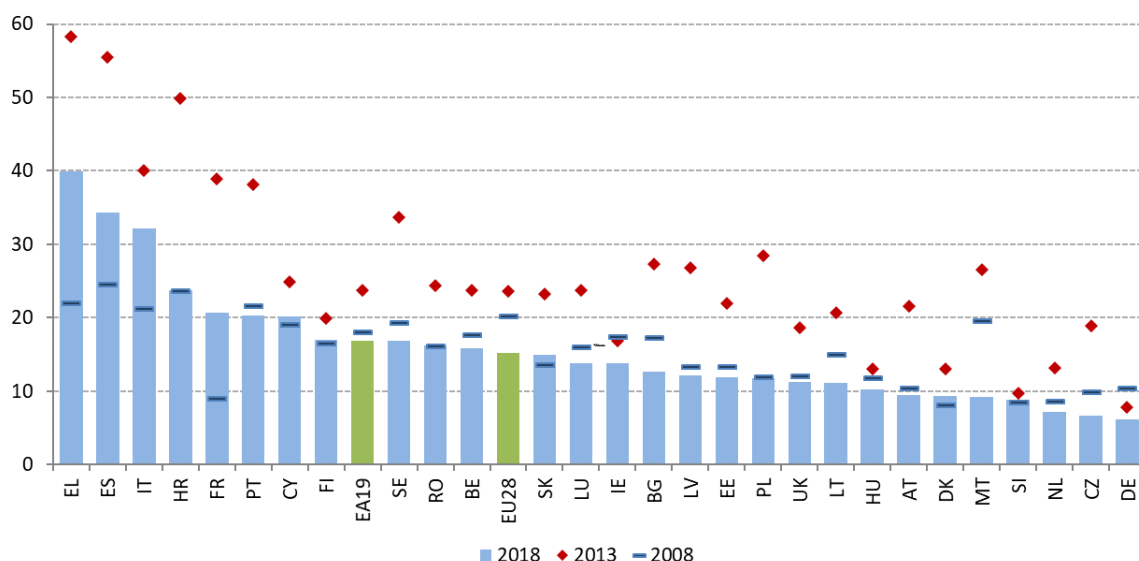


Forrás: Eurostat, szakmai továbbképzési felmérés, 2015, speciális adatkinyerés a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága számára. Olvasásra vonatkozó megjegyzés: Az adatok azon legalább 10 főt foglalkoztató vállalkozások arányát mutatják, amelyek saját bevallásuk szerint képzés biztosítására nyújtott állami pénzügyi támogatásban részesültek a referenciaévben (2015-ben). Írország tekintetében nem állnak rendelkezésre adatok.

A fiatalok munkaerőpiaci helyzete a makrogazdasági környezet erősödésével párhuzamosan tovább javul. Az EU-ban az ifjúsági munkanélküliségi ráta a 2013-as 23,8 %-os csúcstértről 2018-ban 15,2 %-ra csökkent. Ez 0,7 százalékponttal alacsonyabb a válság előtti 2008-as szintnél, ugyanakkor még mindig az általános munkanélküliségi ráta (6,8 % 2018-ban) körülbelül kétszerese. Az ifjúsági munkanélküliségi ráta szórása – bár idővel csökkent – továbbra is magas (lásd a 37. ábrát), és az ifjúsági munkanélküliség továbbra is 30 % felett van egyes tagállamokban (Olaszországban, Spanyolországban és Görögországban). A spektrum másik végén figyelemre méltó csökkenést ért el Bulgária, Lettország, Lengyelország, Ausztria, Málta és Csehország, amelyekben 2018-ban az uniós átlagnál jelentősen alacsonyabb értékeket mértek. A fiatal férfiak és nők hasonló szinteket és tendenciákat tapasztalhatnak a munkanélküliségi rátákban (2018-ban 14,5 % a nők és 15,7 % a férfiak esetében), a nők javára mutató kis különbséggel, ami nagyjából változatlan maradt az utóbbi nyolc évben (a nemek közötti különbség megfordul az idősebb korosztályok esetében). A foglalkoztatás fellendülése nem mindig jár minőségi munkahelyek létrehozásával a fiatalok számára, mivel a 15 és 24 év közöttiek 12,8 %-át nem önkéntesen elhatározás alapján határozott idejű munkaszerződéssel alkalmazták 2018-ban (a 25–64 év közötti munkavállalóknál mért 6,8 %-kal szemben); Spanyolországban, Portugáliában, Horvátországban és Olaszországban 3-ból több mint 1 fiatalot alkalmaztak ilyen munkaszerződéssel.

37. ábra: Az ifjúsági munkanélküliségi ráták szórása idővel csökkent, de továbbra is magas

Ifjúsági munkanélküliségi ráta (15–24 év közöttiek), többéves összehasonlítás

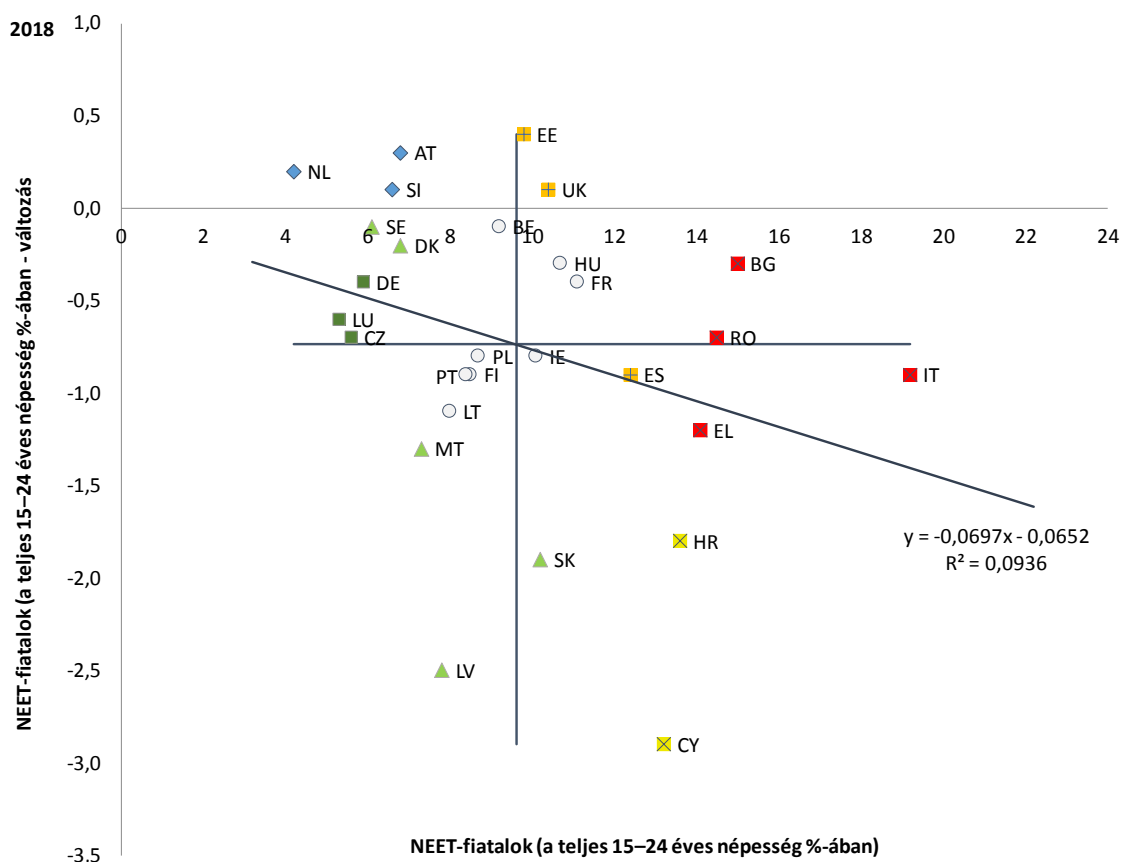


Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatkód: [une_rt_a].

A foglalkoztatottak és az álláskeresők mellett a 15–24 éves fiatalok jelentős része gazdaságilag továbbra is inaktív. Az EU-ban 2018-ban összesen 5,5 millió 15–24 éves fiatal nem állt foglalkoztatásban és ugyanakkor oktatásban vagy képzésben sem részesült (NEET). Ez az adott korosztályban a népesség 10,4 %-át jelentette, ami csökkenést jelent a 2012. évi 13,2 %-os csúcserőrtékhez képest, és alacsonyabb a 2008-as szintnél (10,9 %), de továbbra is jelentős. E csökkenés főleg a munkanélküli NEET-fiatalok munkába lépésének köszönhető. A 38. ábrából kitűnik, hogy számos országban (Olaszországban, Bulgáriában, Romániában és Görögországban, valamennyi „kritikus helyzetben”) a NEET-fiatalok aránya továbbra is meghaladja a 14 %-ot. A NEET-fiatalok aránya növekedést mutatott Ausztriában, Hollandiában és Szlovéniában, azonban ezekben az országokban továbbra is nagyon alacsony szinten van. Ennél aggasztóbb, hogy ennek az arálynak a növekedése volt megfigyelhető Észtországban és az Egyesült Királyságban („figyelemmel kísérendő”). Örömtelibb, hogy magas szintekről indulva figyelemre méltó csökkenést figyeltek meg Cipruson és Horvátországban („gyenge, de javuló”). A konvergencia csupán korlátozott mértékű, amint erre a regressziós görbe enyhén negatív lejtése utal.

38. ábra: Több országban továbbra is magas NEET-arányokat mérnek

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



Forrás: Eurostat. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

Az ifjúsági munkanélküliség csökkenése nyomán a NEET-fiatalok többsége továbbra is inaktív, de jelentős eltérések figyelhetők meg a tagállamok és a népességi csoportok között. 2018-ban az EU-ban a 15–24 éves fiatalok 6,1 %-a volt ilyen helyzetben. A NEET-fiatalok körében mért inaktivitási ráták különösen magasak Olaszországban, Bulgáriában és Romániában, míg Spanyolországban, Horvátországban és Görögországban a munkanélküliség van túlsúlyban (lásd a 39. ábrát). A NEET-fiatalok körében fő kockázati tényezőként az alacsony szintű végzettséget azonosították⁶⁷. A nőnemű NEET-fiatalok körében az inaktivitás gyakoribb, mint a munkanélküliség, a férfiak esetében pedig a két arány szinte megegyezik.

A migráns háttérrel rendelkező fiatalok nagyobb valószínűséggel „nincsenek foglalkoztatva, illetve nem részesülnek oktatásban és képzésben” Az EU-n kívül született (18–24 éves) NEET-fiatalok aránya 2018-ban 20,6 % volt, a helyben születettek körében mutatkozó 13,1 %-kal szemben⁶⁸. Több tagállamban, például Görögországban, Máltán, Szlovéniában, Németországban, Olaszországban és Spanyolországban 10 százalékpontnál nagyobb ez a különbség. Emellett a migráns nők esetében átlagban kedvezőtlenebb helyzet

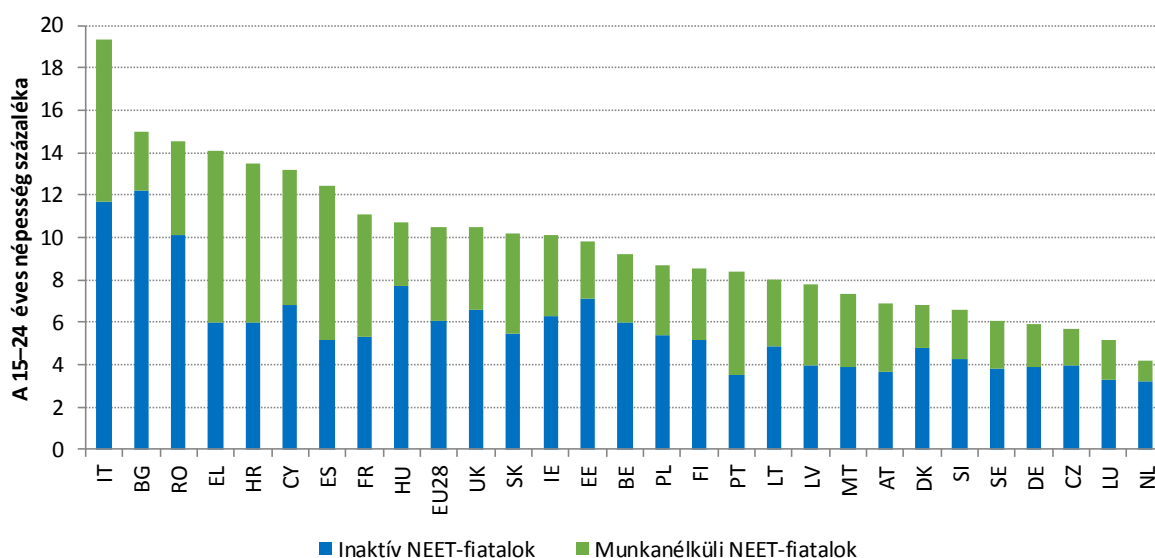
⁶⁷ Eurofound (2016), „Exploring the Diversity of NEETs” (A NEET-fiatalok közötti különbségek feltárása). Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

⁶⁸ Eurostat, [edat_lfse_28]

mutatkozott (a NEET-fiatalok 23,8 %-os aránya, ami 10,3 százalékponttal magasabb a helyben születettek körében mért értéknél). Az EU-n kívül születettek mellett a migráns háttérrel rendelkező helyben születetteket is nagyobb valószínűséggel érinti ez a helyzet: az uniós tagállamok többségében nagyobb valószínűséggel „nincsenek foglalkoztatva, illetve nem részesülnek oktatásban és képzésben” mint a helyben született szülőkkel rendelkezők. A különbség különösen jelentős (8 százalékpont vagy több) volt Szlovéniában, Franciaországban, Belgiumban, Csehországban és Luxemburgban⁶⁹. Az egyszerre migráns háttérű és alacsony képzettségű fiatalok különösen nagy kockázatnak vannak kitéve.

39. ábra: A NEET-fiatalok többsége inaktív, de jelentős eltérések mutatkoznak a tagállamok között

A NEET-fiatalok profilja (15–24 évesek az uniós tagállamokban 2018-ban (%))



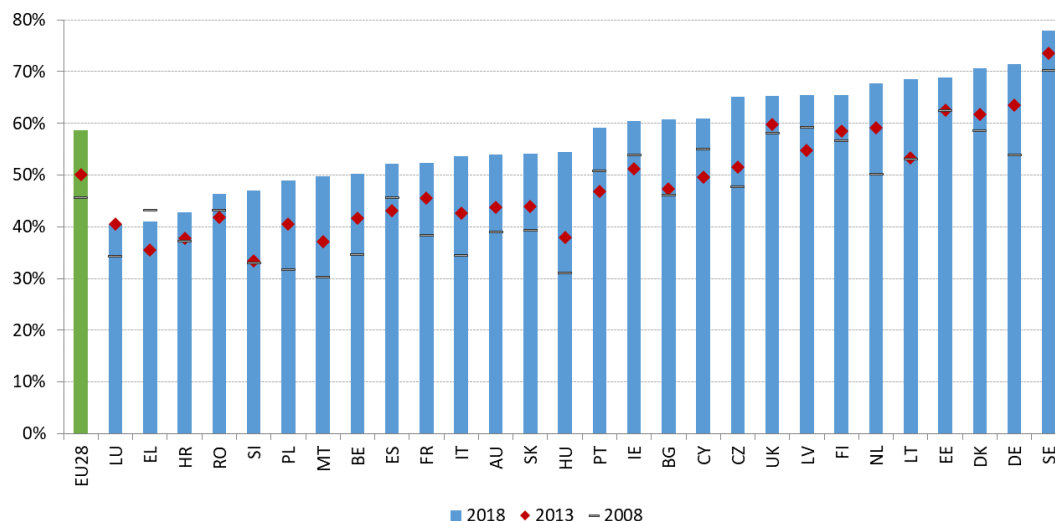
Forrás: Eurostat, LFS, internetes adatkód: [edat_lfse_20].

Az idősebb (55–64 éves) munkavállalók jelentős arányban hozzájárultak a teljes foglalkoztatás 2008 és 2018 közötti növekedéséhez. Az ebbe a korcsoportba tartozó foglalkoztatottak száma 12,3 millióval nőtt. Ez a növekedés részben az idősebb népesség 7,4 millió fővel való növekedését tükrözi, de leginkább a munkaerőpiaci részvétel erősödésének tudható be, mivel az 55–64 évesek foglalkoztatási rátája 13,3 százalékponttal 58,7 %-ra nőtt 2018-ban. Az elmúlt évtizedben az idősebb munkavállalók számának legnagyobb mértékű növekedése Németországban (+3,3 millió vagy +63 %) mutatkozott, amelyet Olaszország, Franciaország, Lengyelország és az Egyesült Királyság követett. A foglalkoztatási ráták különösen gyors ütemben nőttek Magyarországon (+23,3 százalékpont), illetve a 17 százalékpontonál nagyobb mértékű növekedést elkönyvelő Olaszországban, Máltán, Hollandiában, Németországban, Csehországban és Lengyelországban. A „legidősebb munkavállalók” körében szintén megnövekedett a részvétel: a 65–74 éves foglalkoztatottak száma szinte 1,5 millióval nőtt 2008 óta. Miközben a népesség és a foglalkoztatási ráták egyaránt hozzájárultak a növekedéshez, utóbbi jelentősebb hatást fejtett ki.

⁶⁹ OECD-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (2018-as helyzet, a bevándorlók integrációjára vonatkozó mutatók), 7.19. ábra, NEET-fiatalok aránya

40. ábra: Az idősebb munkavállalók jelentős arányban hozzájárultak a teljes foglalkoztatás 2008 és 2018 közötti növekedéséhez

Foglalkoztatási ráta, 55–64 év közöttiek, többéves összehasonlítás százaléértékben

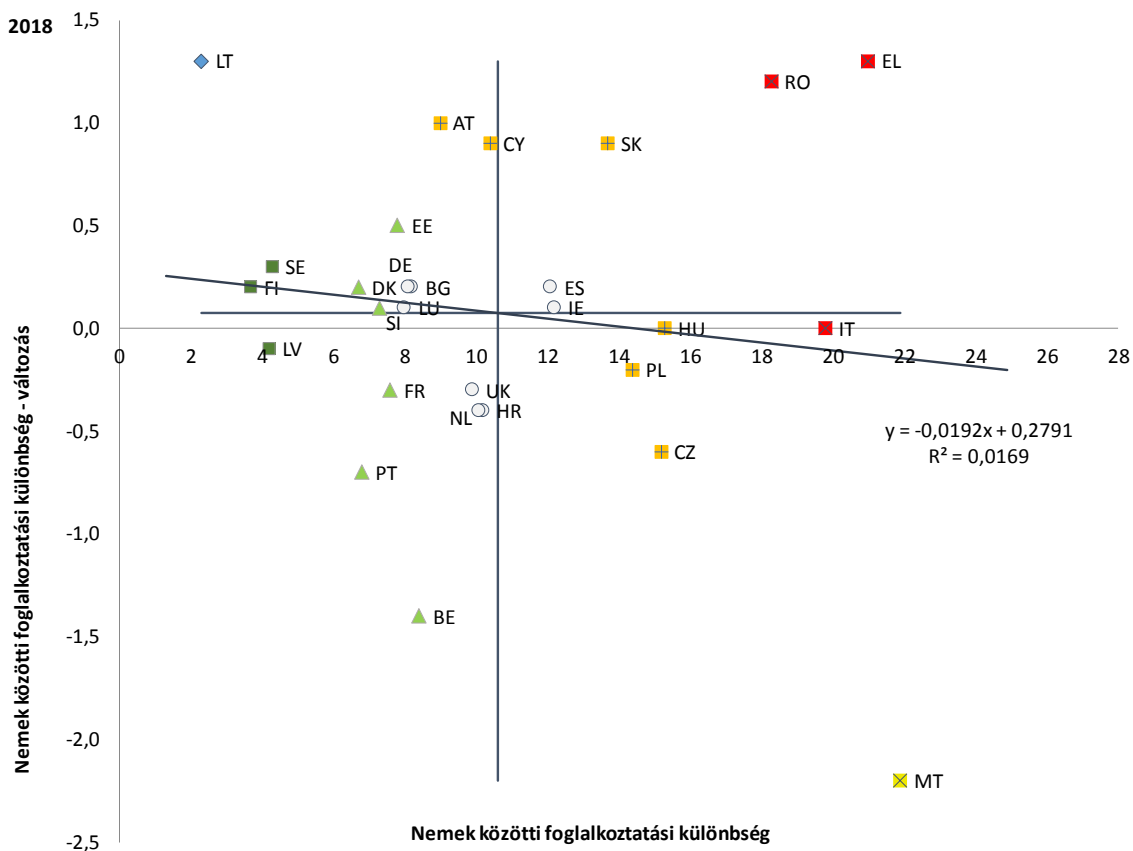


Forrás: Eurostat, 2018, 2013, 2008, internetes adatkód: [lfsa_pganws].

2018-ban folytatódott a nők foglalkoztatási rátájának stabil növekedése, a nemek közötti foglalkoztatási különbség csökkenésének üteme azonban lelassult. 2017-hez képest a (20–64 éves) nők foglalkoztatási rátája 0,9 százalékponttal, 67,4 %-ra nőtt, és a növekedés valamennyi tagállamban érvényesült. Jelentős, 2 százalékpontot meghaladó növekedést mértek Cipruson, Portugáliában, Finnországban és Szlovéniában (csökkenő sorrendben). Olaszországban (53,1 %), Görögországban (49 %), Horvátországban (60,1 %) és Romániában (60,6 %) szintén javulás mutatkozott, de ezekben az országokban továbbra is alacsony a nők foglalkoztatási rátája. Ezzel szembe a nők 75 % feletti foglalkoztatási rátájával továbbra is Svédország, Litvánia, Németország és Észtország teljesít a legjobban ezen a téren. A foglalkoztatott férfiak aránya valamennyi tagállamban nagyobb a foglalkoztatott nők arányánál. 2018-ban a nemek közötti foglalkoztatási különbség uniós átlaga 11,6 százalékponton állt, és szinte semmit nem változott 2013 (11,7 százalékpont) óta. A teljes munkaidős egyenértékben mért nemek közötti foglalkoztatási különbség jelentősen nagyobb (18 százalékpont), ami azt jelenti, hogy a nők nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben (lásd alább). A nemek közötti legkisebb foglalkoztatási különbség Litvániában (2,3 százalékpont), Finnországban (3,7 százalékpont), Lettországon (4,2 százalékpont) és Svédországban (4,3 százalékpont) figyelhető meg. A spektrum másik végén Málta (21,9 százalékpont), Görögország (21 százalékpont), Olaszország (19 százalékpont) és Románia (18,3 százalékpont) található. Utóbbi országok mindegyike „kritikus helyzetben” besorolást kapott, Málta kivételével, amelyet az elmúlt évben bekövetkezett jelentős, 2,2 százalékpontos csökkenésnek köszönhetően a „gyenge, de javuló” kategóriába soroltak. A 41. ábrából kitűnik, hogy ennek a mutatónak az esetében nem mutatkozik konvergencia, mivel számos, nagy – vagy átlaghoz közeli – nemek közötti foglalkoztatási különbség által jellemzett tagállamban romlott a helyzet 2018-ban.

41. ábra: A nemek közötti foglalkoztatási különbség továbbra is nagy, és jelentős eltéréseket mutat a tagállamok között

Nemek közötti foglalkoztatási különbség és annak éves változása (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, LFS. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

2018-ban az EU-ban a (20–64 éves) nők kevesebb mint fele (46,6 %) dolgozott teljes munkaidőben, a férfiak körében mért 71,5 %-kal szemben. Ez a nemek közötti jelentős különbség a részmunkaidőben foglalkoztatottak arányában is megmutatkozik. A foglalkoztatottak közül 2018-ban a nők 30,8 %-a, míg a férfiak 8 %-a dolgozott részmunkaidőben. Ugyanakkor a nem önként vállalt részmunka a nők körében 22,1 %, míg a férfiak esetében 33,4 % volt az EU-ban. A kelet-európai tagállamok többségében a részmunkaidőben dolgozó nők aránya hagyományosan 10 % alatt van (Bulgária, Horvátország, Lettország, Litvánia, Magyarország, Lengyelország, Románia és Szlovákia). Ezzel szemben Hollandiában 73,8 % (bár már három egymást követő éve csökkent), Ausztriában 47,6 %, Németországban pedig 46,7 % volt ez az arány. A részmunkaidőben dolgozó nők különösen nagy aránya által jellemzett tagállamokban (azaz Hollandiában, Ausztriában és Németországban) az átlagnál magasabb a nők foglalkoztatási rátája, ami rávilágít arra, hogy a magánélet és a munka összeegyeztethetőségét célzó flexibilis politikák pozitív hatással vannak a szülők és a gondozók munkaerőpiaci kötődésére. Ugyanakkor kisebb nemek közötti különbségek és magasabb foglalkoztatási ráták figyelhetők meg olyan tagállamokban is, amelyekben a nők kisebb valószínűséggel dolgoznak részmunkaidőben (Litvánia, Lettország, Észtország és Finnország). Ez arra utal, hogy további mögöttes akadályok, mint a nem megfelelő gyermekgondozási szolgáltatások és a kulturális elvárások, valamint a rugalmas munkavégzéshez, munkavégzési helyekhez és órákhoz, vagy bér- és adóstruktúrákhoz hasonló ösztönzők hiánya szintén szerepet játszhatnak. Emellett a

részmunkaidőben dolgozók hátrányosabb munkakörülményekkel szembesülnek: például egy Eurofound-tanulmány⁷⁰ szerint a munkáltató által fizetett képzést illetően 2005 és 2015 között jelentősen nőtt a különbség a részmunkaidőben és a teljes munkaidőben foglalkoztatottak között. A részmunkaidőben dolgozók emellett rosszabb szociális körülményekről számolnak be a munkahelyen (Eurofound, 2018).

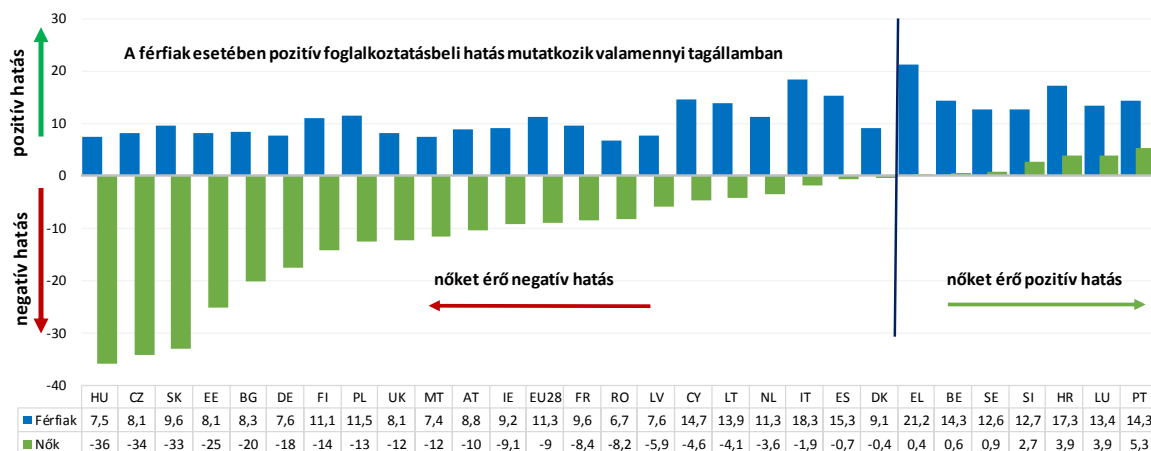
Az idősebb munkavállalók körében növekszik a nemek közötti foglalkoztatási különbség, és 13 százalékponton áll az 55–64 éves korosztályban. Ennek egyik oka, hogy a gondozási feladatok oroszlánrésze a nőkre hárul, másfelől a korai nyugdíjbavonulási mintáknak és részben a nők adott korcsoportban elért alacsonyabb képzettségi szintjének tudható be. 2018-ban az EU-ban az 55–64 éves nők 7,5 %-a volt inaktív családi vagy gondozási feladatok miatt, míg ez az arány az említett korcsoportba tartozó férfiak körében csupán 1 %. Az alacsonyan képzett (0–2 ISCED) idősebb nők foglalkoztatási rátája 36,5 % a férfiak esetében mért 53 %-kal szemben (és 69,3 % a felsőfokú végzettséggel rendelkező idősebb nők körében). Míg a (20–64) éves nők általában a férfiakénál nagyobb arányban szereznek felsőfokú végzettséget, és a férfiakhoz képest kevesebb nő alacsonyan képzett, addig az idősebb korcsoportra ennek az ellenkezője igaz. Emellett az idősebb nők 31,3 %-a alacsonyan képzett, a idősebb férfiak 27,5 %-ával szemben. Mindezek alacsonyabb órabéreket és általában alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat eredményeznek a foglalkoztatottak körében.

A foglalkoztatási különbség nagyobb a gondozási feladatokat ellátó nők körében. Az anyaság jelentősen akadályozza a nők teljes körű munkaerőpiaci részvételét. A nemek közötti foglalkoztatási különbség minden tagállamban jelentősen nő, ha figyelembe vesszük az anyaságot. 2018-ban a 6 éven aluli gyermeket nevelő (20–49 éves) nők foglalkoztatási rátája 9 százalékponttal volt alacsonyabb a gyermektelen nők foglalkoztatási rátájánál. Csehországban, Magyarországon és Szlovákiában különösen nagy (13 százalékpont feletti) az anyaság negatív hatása. Ezzel szemben az apaság pozitív (11,3 százalékpont uniós szinten) hatással van a férfiak munkaerőpiaci részvételére.

⁷⁰ Eurofound (2019) – Az európai munkakörülményekről szóló felmérés, 2015.

42. ábra: A 6 éven aluli gyermek nevelése eltérő hatással van a férfiak és nők foglalkoztatására

Az apaság és az anyaság foglalkoztatásbeli hatása a (20–49 év közötti) férfiakra és nőkre 2018-ban, foglalkoztatási ráták közötti különbség (százalékpont)



Forrás: Eurostat Megjegyzés: az anyaság és apaság foglalkoztatásbeli hatása a legalább egy 6 éven aluli gyermeket nevelő anyák és apák foglalkoztatási rátájának százalékpontban kifejezett különbsége.

Az alacsonyabb foglalkoztatási ráták mellett továbbra is jelentős a nemek közötti bérkülönbség. Kiigazítatlan értékekben stabilan 16 %-on⁷¹ állt 2017-ben, ami csak némi csökkenést jelent 2013-hoz képest (16,8 %). Mindez annak ellenére megfigyelhető, hogy a megszerzett végzettséget illetően az EU-ban a nők javára nő a különbség, mivel a felsőfokú végzettséget szerző (30–34 éves) nők aránya (45,8 %) 2017-ben 10 százalékponttal magasabb volt a férfiak körében mért értéknél (35,7 %). A nemek közötti bérkülönbség fennállásának egyik fő oka, hogy a nők jellemzően felülreprezentáltak a minimálbért keresők körében⁷², valamint általánosságban az alacsonyabban fizetett ágazatokban és szakmákban. Emellett a szakmai választások során nagyobb valószínűséggel néznek szembe (gondozási feladatokhoz kapcsolódó) korlátokkal, mint a férfiak. A bérkülönbség akkor is megmarad, ha kiszűrjük az olyan tényezőket, mint a tapasztalatbeli különbségek, az iskolai végzettség, a szerződés típusa.

A nemek közötti kiigazítatlan bérkülönbséget illetően jelentős eltérések figyelhetők meg a tagállamok között. Továbbra is 20 % felett van Észtországban, Csehországban, Németországban és az Egyesült Királyságban, míg a legalacsonyabb (5 % körüli) 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, Litvániában és Horvátországban. A nemek közötti bérkülönbség gyakran a nyugdíjak közötti különbséggel jár együtt a férfiak javára, amely 2017-ben átlagban 35,7 % volt a 65–79 év közötti nyugdíjasok körében (1 százalékponttal csökkenve 2016-hoz képest). A nemek között a nyugdíjak terén fennálló

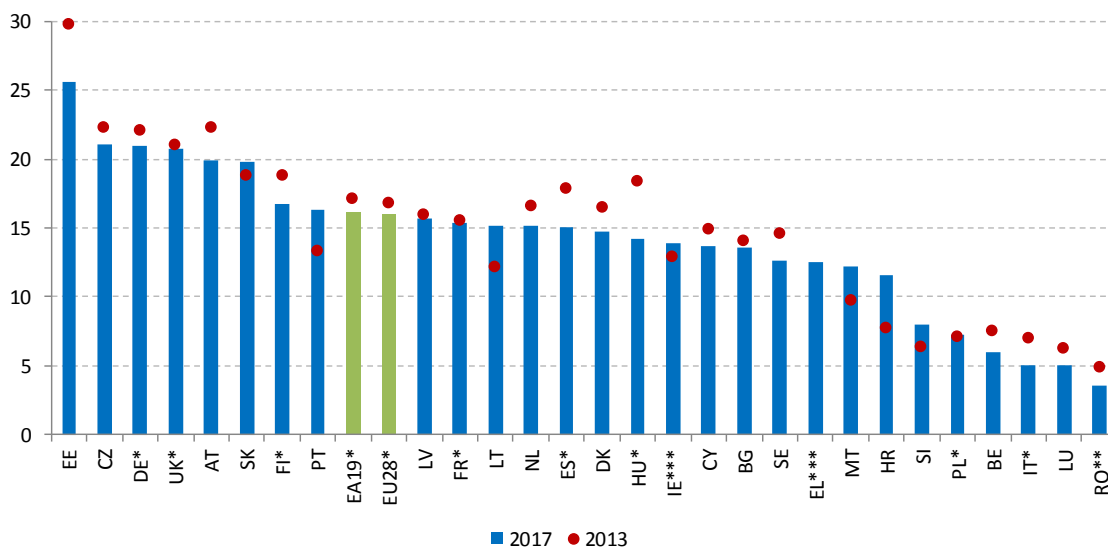
⁷¹ A szociális eredménytábla referenciamutatója e téren a nemek közötti, kiigazítatlan bérkülönbség (amikor az érték nem kerül kiigazításra a jövedelembeli különbségeket részben megmagyarázó, egyéni jellemzők alapján), ami a szándék szerint átfogó képet ad a fizetésekben tükröződő, nemek közötti egyenlőtlenségekről. A kutatások azt mutatják, hogy a különbség többségében akkor is megmarad, ha figyelembe vesszük 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).

⁷² Eurofound (2019), Minimum wages in 2019: Annual review (Minimálbérek 2019-ben: éves áttekintés), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, 32. o.

különbség Máltán, Hollandiában, Luxemburgban, Ausztriában és Cipruson volt a legnagyobb (40 % feletti), míg a legkisebb (10 % alatti) különbséget Észtországban, Dániában és Szlovákiában mérték (további részletekért lásd a 3.4. fejezetet).

43. ábra: A nők és férfiak között továbbra is jelentős a nemek közötti bérkülönbség

Nemek közötti, kiigazítatlan bérkülönbség 2013-ban és 2017-ben



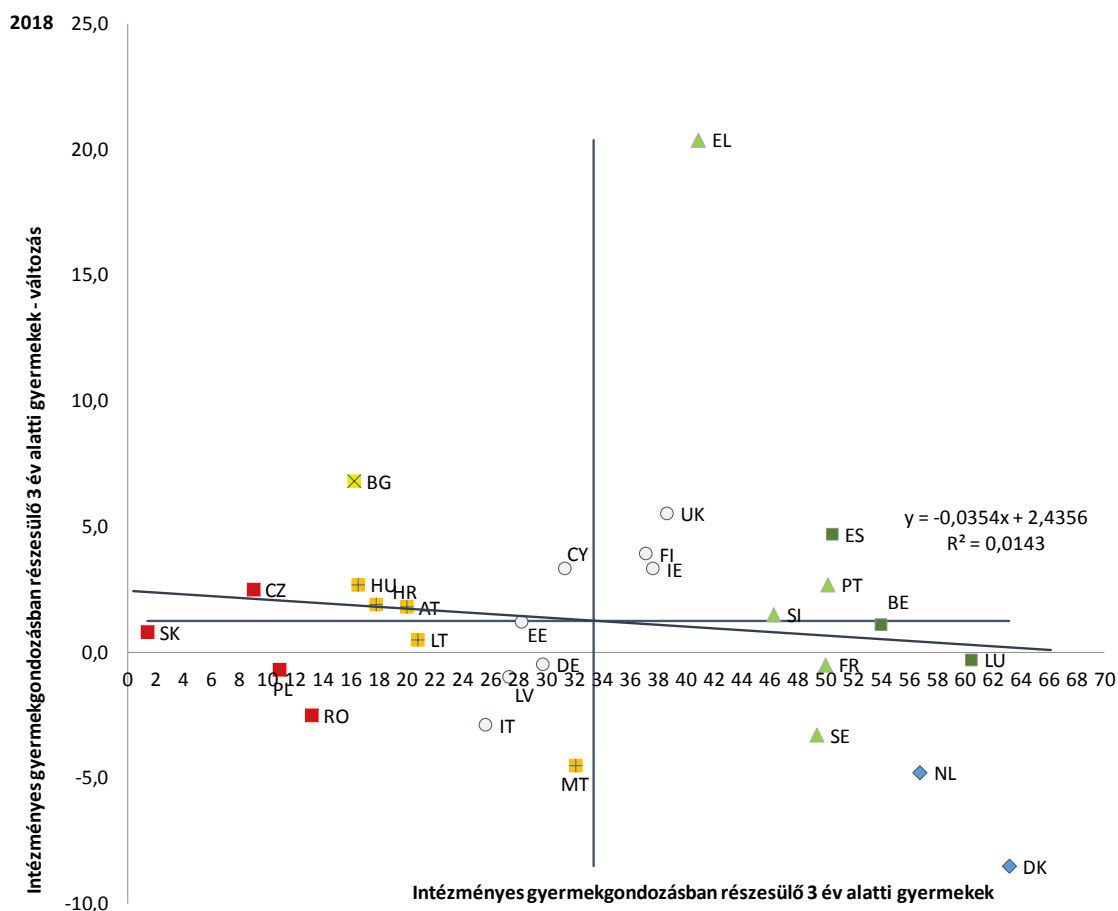
* előzetes adatok; ** becült adatok; *** 2014-re vonatkozó adatok

Forrás: Eurostat, internetes adatkód: [SDG_05_20]. 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.

A színvonalas és megfizethető gyermekgondozási és tartós ápolási-gondozási szolgáltatásokhoz való hozzáférés hiánya gyakran gátolja a nők foglalkoztatását. A szociális eredménytábla gyermekgondozásra vonatkozó elsődleges mutatójából kitűnik, hogy 2018-ban az EU-ban a 3 évnél fiatalabb gyermekek 35,1 %-a vett részt intézményes gyermekgondozásban, ami meghaladja az említett korosztályba tartozó gyermekeket illetően meghatározott 33 %-os barcelonai célértéket. Az országok között azonban eltérések mutatkoznak, és a tagállamok mintegy fele csak ez után fogja elérni a barcelonai célértéket. Míg a 3 évnél fiatalabb gyermekek intézményes gyermekgondozásban való részvételi aránya Dániában és Luxemburgban meghaladja a 60 %-ot, addig Lengyelországban és Csehországban nem éri el a 10 %-ot, Szlovákiában pedig rendkívül alacsony, 1,4 %-os értéken áll (44. ábra). E tagállamokban az intézményes gyermekgondozási lehetőségek hiánya gyengébb munkaerőpiaci eredményekkel jár együtt a nők esetében, és a legtöbb esetben az anyaság negatív hatása meghaladja az EU-s átlagot.

44. ábra: A tagállamok között továbbra is jelentősek az eltérések a gyermekgondozási szolgáltatásokban való részvétel terén

Intézményes gyermekgondozásban részt vevő 3 évnél fiatalabb gyermekek, és éves változás (a szociális eredménytábla elsődleges mutatója)



Forrás: Eurostat, EU-SILC. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2016-hoz képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások minősége, hozzáférhetősége és megfizethetősége terén továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak a tagállamok között.

A szakképzett személyzet által nyújtott, egyértelmű oktatási tartalmú magas minőségű kisgyermekkorai nevelés és gondozás jelenleg számos uniós országban nem érhető el, különösen a 3 évnél fiatalabb gyermekek esetében. Emellett a gyermek életének első éveiben az ingyenes kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatások elérhetősége meglehetősen korlátozott. Az EU-ban csupán Dániában, Németországban, Észtországban, Szlovéniában, Finnországban és Svédországban biztosítanak hozzáférést államilag finanszírozott kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatásokhoz valamennyi 6–18 hónapos gyermeknek. Az életkorral javul a hozzáférhetőség, hiszen 3 éves kortól a tagállamok szinte fele biztosít kisgyermekkorai nevelést és gondozást. Végül a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett gyermekek körében sokkal alacsonyabb részvételi arányok figyelhetők meg mint a nem hátrányos helyzetű családból származók esetében. 2016-ban a 3 éves vagy idősebb korosztály esetében 11 százalékpontos, a 0–2 éves gyermekek körében pedig szinte 15 százalékpontos különbség mutatkozott. Emellett a gyermekgondozás igénybevétele eltérő képet mutat a népesség egyes alcsoportjaiban. Az EU-ban a migráns

háztartásból származó valamennyi (2–5 éves) gyermek 77 %-a részesül valamilyen kisgyermekkorai nevelési és gondozási szolgáltatásban, míg a helyi háztartásokból származó gyermekek körében ez az arány 81 %⁷³. Ennél nagyobb különbségek figyelhetők meg Horvátországban, Franciaországban, Szlovéniában és az Egyesült Királyságban, ahol a bevándorlók gyermekei legalább 10 százalékponttal kisebb valószínűséggel vesznek részt kisgyermekkorai nevelésben. Ez problémát jelent, tekintettel arra, hogy a bevándorlók gyermekei olyan csoportot képeznek, amelynek az átlagnál jobban javára válik az intézményes kisgyermekkorai gyermekgondozásban való részvétel és az iskola előtti szolgáltatások igénybevétele (a bevándorló szülőktől származó 15 éves tanulók PISA-pontszáma alapján végzett elemzés szerint).

A pénzügyi gátak további akadályokat gördítenek a nők munkába állása vagy nagyobb mértékű foglalkoztatása elé. Ennek több oka is van. Például a nem dolgozó társak és a második keresők gyakran nők, akik a munkaerőpiacon pénzügyi gátakkal szembesülnek, különösen akkor, ha gyermekekkel⁷⁴ vagy családtagokkal szembeni gondozási feladatok is hárulnak rájuk. Emellett a második kereső számára gátat jelenthet, ha a jövedelemadó a háztartás jövedelmét, nem pedig az egyéni jövedelmet terheli. A költséges gondozó létesítmények szintén növelik az inaktivitási csapdákat, különösen a második keresők és az alacsony jövedelmű családok esetében. 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. 2017-ben a második keresőket érintő legnagyobb inaktivitási csapda Dániában, Németországban, Belgiumban és Franciaországban volt a legnagyobb. Az alacsony bérek csapdája Belgiumban, Németországban, Olaszországban és Hollandiában volt nagy⁷⁵.

Némi javulás ellenére az EU-n kívül születettek továbbra is kihívásokkal néznek szembe a munkaerőpiacon. Mindez amellet tapasztalható, hogy a munkaképes korú (20–64 éves) teljes népességen belüli arányuk a 2014-es 6,6 %-ról 2018-ban 9,4 %-ra nőtt. 2018-ban az EU-n kívül született munkaképes korú (20–64 éves) személyek 64,5 %-a állt foglalkoztatásban, ami 3,2 százalékponttal magasabb a két évvel korábbi (2016-os) értéknél. Ugyanakkor 9,4 százalékponttal elmarad a helyben születettek foglalkoztatási rátájától (73,8 %). Egyes tagállamokban (Svédország, Hollandia, Belgium, Finnország, Dánia, Németország és Franciaország) a különbség meghaladta a 15 százalékpontot 2018-ban. Emellett a helyzet továbbra is még kedvezőtlenebb az EU-n kívül született nők körében, akiknek az esetében 55,3 % körüli foglalkoztatási rátát mértek 2018-ban, ami 13,3 százalékponttal elmarad a helyben született nők körében megfigyelt értéktől (68,6 %). A (nem az EU-ban született és helyben született) férfiak között kisebb volt a különbség (4,8 százalékpont 2018-ban), és gyorsabb csökkenést mutatott az elmúlt néhány évben. Az előző években tapasztalt enyhe javulás konkrétan a „újonnan érkezettek” (nem az EU-ban született, 5 évnél kevesebb ideje az Unióban lakó személyek) alcsoportba tartozók magasabb foglalkoztatási rátáinak köszönhető. Bár a foglalkoztatási rátájuk továbbra is elmarad a hosszabb ideje letelepedettek körében mért

⁷³ OECD-EU 2018, Settling In 2018, Indicators of immigrant integration (2018-as helyzet, a bevándorlók integrációjára vonatkozó mutatók), [7.3. Kisgyermekkorai nevelés és gondozás](#)” mutató.

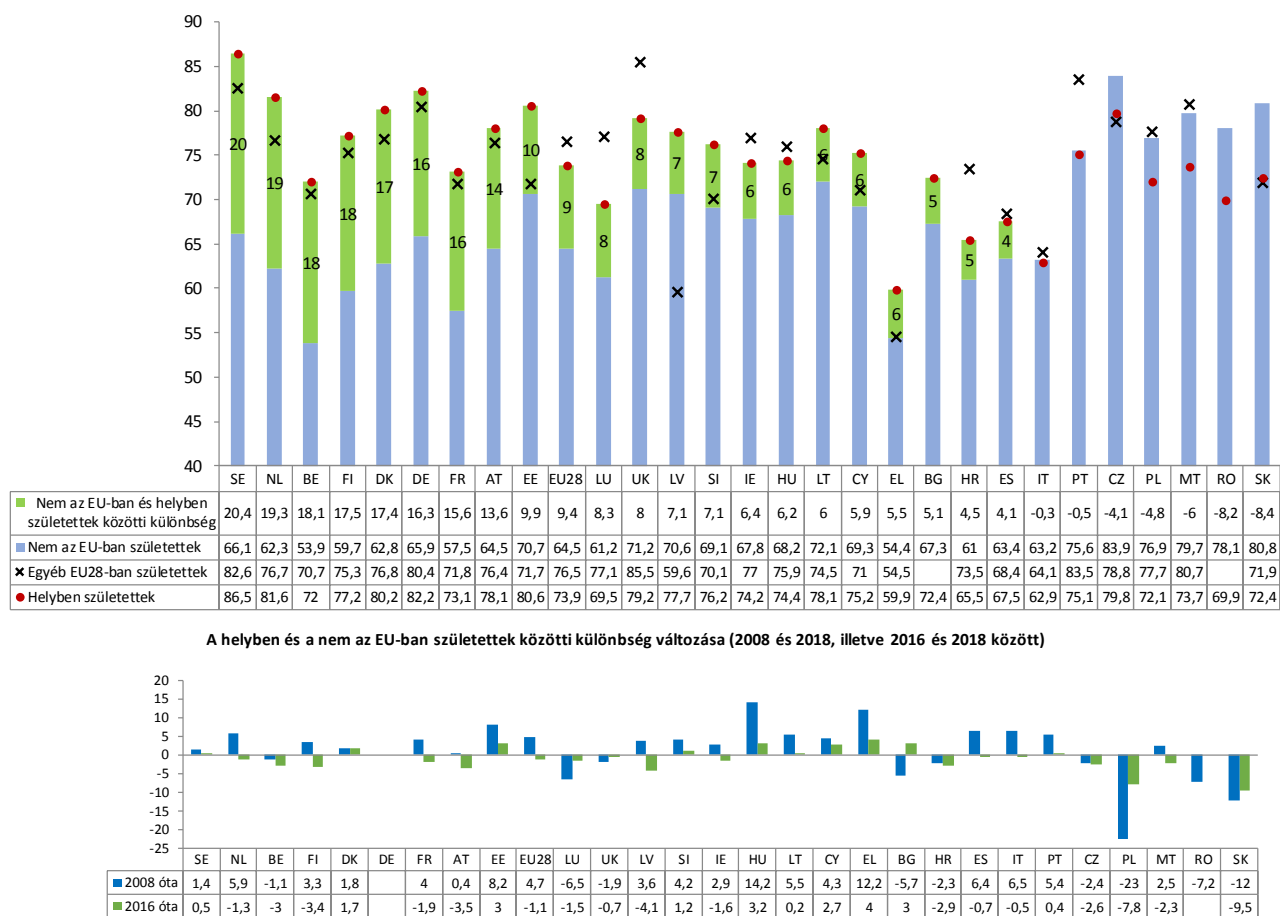
⁷⁴ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/impact-of-parenthood-on-careers-of-young-men-and-women>

⁷⁵ 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 (az Európai Bizottság adók és juttatások adatbázisa).

értéktől, egy év alatt 3,1 százalékpontos javulást mutatott (a 2017-es 46,4 %-ról 2018-ban 49,5 %-ra emelkedett), különösen a belgiumi, ausztriai, németországi és franciaországi gyors (5 százalékpontot meghaladó) javulásnak köszönhetően⁷⁶. Miközben a helyben és az EU-n kívül születettek foglalkoztatási rátája közötti különbség a legtöbb (28-ból 20) tagállamban növekedett a 2008–2018 közötti időszakban – konkrétan a gazdasági recesszióknak és munkaerőpiaci következményeinek betudhatóan –, addig az utóbbi időben (2016-tól kezdődően) 17 tagállamban csökkenést mutatott. Ez különösen a harmadik országokból származó legtöbb bevándorlót befogadó országok esetében figyelhető meg (lásd a 45. ábrát alább).

45. ábra: Az EU-n kívül születettek továbbra is foglalkoztathatósági kihívásokkal néznek szembe

Foglalkoztatási ráta a születés helye szerint, 20–64 évesek, 2018-as értékek, valamint 2008-hoz és 2016-hoz viszonyított változás



Forrás: Eurostat [lfsa_ergacob]. Megjegyzés: Németország esetében nem áll rendelkezésre a különbség változását kifejező érték, mert a 2017 előtti referenciaévek tekintetében nem érhető el az EU-n kívül születettek foglalkoztatási rátájára vonatkozó adatok.

Az EU-n kívül születettek általános foglalkoztatási rátája különböző tényezőket tükröz.

A bevándorlók alacsonyabb foglalkoztatási rátáját részben az magyarázza, hogy a helyben születettekhez képest az EU-n kívül születettek körében magasabb az alacsonyan képzettek aránya (uniós szinten 20,3 %, illetve 35,7 % a 25–64 évesek körében⁷⁷). Ugyanakkor a magas

⁷⁶ Eurostat, [lfsa_rimgecga]

⁷⁷ Eurostat, [edat_lfs_9912]

képzettségű bevándorlók foglalkoztatási rátája sem éri el a helyben születettek körében mért értéket (ahogy arra a nagy foglalkoztatási különbségek és a magasabb túlképzettségi arány rávilágít), és a migránsok készségeinek és képzéseinek kihasználtsága továbbra is számottevően alacsony. Ezt megerősítik az európai munkakörülmény-felmérésből származó adatok, amelyek azt mutatják, hogy az első generációs migráns munkavállalók nagyobb eséllyel dolgoznak alacsonyabb szintű készségeket igénylő szakmákban, még akkor is, ha felsőfokú végzettséggel rendelkeznek. A humán tőke és a szakmák közötti nem megfelelő összhang valószínűsíthető okai között megemlíthetők a nyelvi korlátok, valamint a készségek és képzések elismerésének hiánya⁷⁸.

Az EU-n kívül születettek mellett az EU-n kívül született szülőtől származó helyben születettek is nagy valószínűséggel néznek szembe foglalkoztatási kihívásokkal. 2017-ben (az utolsó rendelkezésre álló év) a 15–34 évesek foglalkoztatási rátája 68,5 % volt az EU-ban, ami 5,7 százalékponttal elmarad a helyben született szülőtől származó személyek körében mért értéktől. Emellett Ausztriában, Görögországban, Franciaországban, Spanyolországban, Finnországban, Dániában, Belgiumban, Hollandiában és Olaszországban 15 százalékpont körüli vagy nagyobb különbséget mértek⁷⁹. Az elmúlt évtizedben a gazdasági visszaesés által leginkább sújtott országokban, mint Görögországban és Olaszországban, valamint Franciaországban és Hollandiában romlott a legnagyobb mértékben a migráns háttérrel rendelkező gyermekek helyzete. Ezzel szemben Svédországban, Csehországban és Belgiumban jelentősen nőtt a migráns háttérrel rendelkező (15–34 éves) fiatalok foglalkoztatási aránya.

A fogyatékossgal élő személyek alacsony foglalkoztatási és aktivitási rátája a képességeik kiaknázásában rejlő potenciál kihasználatlanságát jelzi. 2017-ben az EU-ban a fogyatékossgal élők foglalkoztatási rátája 50,6 % volt, a nem fogyatékossgal élők körében mért 74,8 %-kal szemben⁸⁰. Mindazonáltal némileg növekedett 2016-hoz képest (48,1 %). A tagállamok között jelentős eltérések figyelhetők meg a különbséget illetően⁸¹, amely az olaszországi 13,7 százalékponttól az Írországon mért 42,1 százalékpontig terjed. Emellett az EU-ban csak a fogyatékossgal élők 61 %-a aktív gazdaságilag a nem fogyatékossgal élők 82,3 %-ához képest, ami arra utal, hogy a fogyatékossgal élők előtt számottevő akadályok tornyosulnak a munkaerőpiacra való belépést illetően⁸². A nem fogyatékossgal élők tekintetében hasonló aktivitási rátákkal rendelkező országok nagymértékben eltérő aktivitási rátákkal rendelkezhetnek a fogyatékossgal élők tekintetében. A nemeket tekintve a fogyatékossgal élő nők foglalkoztatási rátája (48,3 %) csak kicsivel volt alacsonyabb a fogyatékossgal élő férfiakénál (53,3 %). A munka minősége szintén fontos kérdés: 2018-ban a fogyatékossgal élőknek nagyobb valószínűséggel kellett a dolgozói szegénység kockázatával szembenéznük mint a nem fogyatékossgal élőknek (uniós átlagban 11 % a 9,1 %-kal szemben)⁸³. Egy Eurofound⁸⁴

⁷⁸ Eurofound (2019) How your birthplace affects your workplace (Milyen hatással van a születés helye a munkahelyre), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg

⁷⁹ OECD-EU 2018, *Settling In 2018, Indicators of immigrant integration* (2018-as helyzet, a bevándorlók integrációjára vonatkozó mutatók), [7.21. ábra Foglalkoztatási ráták migráns háttér szerint](#)

⁸⁰ Az adatok az Európai Fogyatékosügyi Szakértők Tudományos Hálózata (ANED) által elemzett 2017-ös EU-SILC-ből származnak.

⁸¹ A fogyatékossgal előfordulásában szintén jelentős eltérés van a tagállamok között.

⁸² Ugyanott.

⁸³ EU-SILC (2018) Dolgozói szegénységi arány [hlth_dpe050]

tanulmány megerősíti az elsődleges befogadási tényezőnek számító foglalkoztatás alapvető fontosságát. Megállapította, hogy a fogyatékossgal élők 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 például a tartósan munkanélküliek vagy azok, akik fogyatékossguk miatt képtelenek dolgozni.

A korai iskolaelhagyás magas szintje és a felsőfokú végzettséget szerzők alacsony aránya a fogyatékossgal élők körében negatív hatással van a foglalkoztatásukra. 2017-ben az EU-ban⁸⁴ a fogyatékossgal élő (18–24 éves) fiatalok körében a korai iskolaelhagyók aránya 19,6 % volt a nem fogyatékossgal élők esetében mért 9,5 %-kal szemben (ami mintegy 10,1 százalékpontos különbségnek felel meg). A legkisebb különbség Szlovéniában (1,8 százalékpont) mutatkozott, Csehországban (25,5 százalékpont), Romániában (23,5 százalékpont), Bulgáriában (21,9 százalékpont) és Németországban (21,1 százalékpont) pedig viszonylag magas értékeket mértek. A felsőfokú végzettség tekintetében a fogyatékossgal élők 32,4 %-a szerzett felsőfokú vagy egyenértékű végzettséget, a nem fogyatékossgal élők 42,5 %-ával szemben (ami mintegy 10,2 százalékpontos különbséget jelent).

3.2.2. Szakpolitikai válasz

A tanulók igényeihez igazított integrált megközelítések a leghatékonyabbak a korai iskolaelhagyók arányának csökkentésében. 2018 szeptembere óta számos tagállam hozott intézkedéseket ezen a területen. Luxemburgban például a kormány egy „*Iskolai mediátori szolgáltatást*” indított útjára, amelynek keretében a korai iskolaelhagyás elleni hatékonyabb fellépés érdekében célzott támogatást nyújtanak a lemorzsolódás kockázatának különösen kitett tanulóknak. Spanyolországban az „*Oktatás előrehaladását és támogatását célzó orientációs és megerősítő program*” segítséget nyújt a spanyol régióknak a korai iskolaelhagyók számának csökkentésében, különösen a veszélyeztetett területeken található oktatási központok és a kedvezőtlenebb társadalmi-gazdasági háttérrel rendelkező tanulók támogatása, valamint a pedagógusok tanulói sokszínűség kezelésére vonatkozó kompetenciáinak megerősítése révén. Bulgáriában az európai strukturális alap által társfinanszírozott *Támogatás a sikerhez* projekt 1500 iskolát és 120 000 tanulási hiányosságokkal küzdő vagy a lemorzsolódás kockázatának kitett tanulót céloz meg, és keretében életpálya-tanácsadást nyújtanak az ötödikes–hetedikes diákok számára.

A jó pedagógusok – megfelelő bérek és a szakmai továbbképzés támogatása révén való – bevonása alapvető fontosságú a minőségi eredmények elérése és az inkluzív oktatás szempontjából. Nemrégiben számos tagállamban a tanári szakma vonzerejének növelését és a pedagógusok munkakörülményeinek javítását célzó politikákat vezettek be. Bulgáriában például az *oktatási rendszer korszerűsítésére irányuló nemzeti programok* célja a pedagógusok motiválása, az innovatív tanítási módszerek bevezetése és a tanulási folyamat megszervezése, korai életpálya-tanácsadás nyújtása, valamint az iskolák megnyitása az egyéb

⁸⁴ Eurofound (2018), Életminőség. Social and employment situation of people with disabilities (A fogyatékossgal élő személyek szociális és foglalkoztatási helyzete), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18023en.pdf

⁸⁵ Az adatok az Európai Fogyatékosügyi Szakértők Tudományos Hálózata (ANED) által elemzett 2017-ös EU-SILC-ből származnak.

intézmények előtt. Szlovákiában fokozatosan emelik a pedagógusok bérét, és a *pedagógusokra és szakemberekre vonatkozó új jogszabály* megerősíti a díjazás és a tanítási teljesítmény közötti kapcsolatot az igazolási eljárás, illetve a szakmai továbbképzési folyamat módosítása révén. Svédországban nemrégiben többletforrásokat különítettek el további pedagógiai asszisztensek alkalmazására, a pedagógusok adminisztratív munkaterhének csökkentése érdekében, hogy ezáltal több idejük maradjon a tanításra. Végül Litvániában 2018-ban egy kísérleti eszközt fejlesztettek ki, amely rövid- és középtávú előrejelzéseket ad a tanárok iránti keresletről, amely segít biztosítani az új tehetségek folyamatos belépését a szakmába, miközben ellenőrzés alatt tartható a tanerő teljes mérete. Emellett a *pedagógusok képzésére vonatkozó rendelet* minőségi követelményeket határoz meg az iskolarendszerű oktatási programokat és az iskola első évére kiterjedő új bevezető programot illetően. Emellett továbbképzési és szakmai fejlődési lehetőségeket jelöl meg, és meghatározza a három újonnan létrehozott nemzeti pedagógusképző központra vonatkozó kritériumokat.

A felsőoktatás minőségének és relevanciájának javítása alapvető fontosságú a készségkereslet és -kínálat közötti jövőbeli eltérések megszüntetése, a készségfejlesztés kiválóságának előmozdítása és a munkaerőpiacra való sikeres bejutás biztosítása szempontjából. Az EU megújított felsőoktatási programjáról szóló 2017. évi bizottsági közlemény⁸⁶ kiemeli a felsőoktatásban való részvétel kiszélesítésére, a diplomaszerezési arány növelésére, a hallgatóknak a munka világában releváns készségekkel és kompetenciákkal való felvértezésére, illetve a felsőoktatási finanszírozási rendszer hatékonyságának javítására irányuló intézkedések jelentőségét. Számos tagállamban mérlegelik ezt a szempontot a szakpolitikai döntések meghozatalakor. Az írországi *Springboard* + felsőoktatási továbbképzési kezdeményezés keretében például ingyenes – bizonyítványt, oklevelet vagy mesterszintű diplomát adó – tanfolyamokat kínálnak, amelyek elvégzésével olyan gazdasági területeken szerezhető képesítés, amelyeken foglalkoztatási lehetőségek mutatkoznak. Dániában próbálják rugalmasabbá tenni és szorosabban a munkaerőpiachoz kapcsolni a felsőoktatást. 25 tanulmányi területen egyéves szakmai irányultságú teljes idős mesterképzést vezettek be; kétéves részidős mesterképzések révén mostantól jobb lehetőségek vannak a tanulás és a munka kombinálására; emellett mesterfokon az ösztöndíjra való jogosultsági időszak meghosszabbítható a diplomaszerezést követő három évig, a munkatapasztalat megszerzésének lehetővé tétele érdekében. Olaszországban új típusú nem egyetemi felsőfokú végzettséget (*lauree professionalizzanti*) vezettek be, amelynek célja felsőfokú végzettséggel rendelkező, nagymértékben szakosodott szakemberek képzése a mérnöki tudományok, az építészet és a környezetvédelem, valamint az energia és a közlekedéstudomány területén, szoros együttműködésben a releváns szakmai szövetségekkel.

Az oktatási egyenlőtlenségek elleni fellépés alapvető fontosságú ahhoz, hogy valamennyi tanuló lehetőséget kapjon a gazdaságban és a társadalomban való aktív részvételre, valamint hogy a migráns háttérrel rendelkező vagy különleges igényű tanulók jobban beilleszkedhessenek a többségi oktatásba. Számos uniós országban az iskolák jellemzően átveszik a társadalmi-gazdasági előnyök/hátrányok meglévő mintáit, ahelyett hogy hozzájárulnának a tanulási lehetőségek és az oktatási eredmények méltányosabb elosztásához. A pedagógiai megközelítésekben beálló jelentős fordulat nélkül az oktatási és képzési rendszerek nem lesznek képesek arra, hogy a társadalmi befogadás valódi motorjává váljanak, hanem továbbra is reprodukálni fogják a kirekesztési mintákat. Egyes tagállamok megpróbálnak kitörni ebből az ördögi körből. Csehországban elfogadták a 2019–2020-as

⁸⁶ COM(2017) 247 final.

időszakra szóló II. inkluzív oktatási cselekvési tervet, amelynek célja a szegregációt megszüntető intézkedések végrehajtása azokban az iskolákban, amelyekben a roma tanulók aránya meghaladja az 50 %-ot, továbbá bántalmazásellenes intézkedéseket vezet be. Svédországban az *Olvasási-írási-számolási garancia* biztosítja, hogy minden olyan tanuló, akinek az iskola előtti nevelés során vagy az általános iskolában svéd nyelvből, második nyelvként oktatott svéd nyelvből vagy matematikából támogató intézkedésekre van szüksége, korán megkapja ezt a támogatást. Horvátországban 2019 januárjában elfogadták *A felsőoktatás szociális dimenziójának javítására irányuló, a 2019–2021-es időszakra szóló nemzeti tervet*, amely a felsőoktatáshoz való hozzáférést illetően kihívásokkal szembesülő vagy a lemorzsolódás kockázatának kitett tanulókat célozza meg, és célja a hozzáférés javítása, valamint a megtartási, az iskolaelvézési és a foglalkoztatási ráták növelése.

Továbbra is fontos az oktatás területén a romák beilleszkedését elősegítő jogszabály-módosítások hatékony végrehajtása. Az oktatás az a terület, ahol a legtöbb szakpolitikai beavatkozás indokolt. Bár a pozitív diszkrimináció segített javulásokat elérni a romák oktatásban való részvételét illetően, fontos elkerülni, hogy külön helyeket tartsanak fenn azon romák számára, akik megfelelnek a rendes bejutás kitételeinek. Az iskolai és osztályterembeli szegregáció elleni harc szempontjából szükséges aktív szegregációellenes intézkedéseket kiegészítő pénzügyi és szakmai támogatásnak kell kísérnie, a roma gyermekek többségi oktatásba való befogadásának elősegítése érdekében. Bulgáriában a roma diákok javára kidolgozott intézkedések közé tartoznak az oktatási közvetítők, az ösztöndíjak, a tanterven kívüli foglalkozások, a külön bolgár nyelvórák és egyes településeken az ingyenes közlekedés. 2018 óta a Bolgár Oktatási Minisztérium további források biztosít azon iskolák számára⁸⁷, ahol veszélyeztetett gyermekekkel foglalkoznak és/vagy amelyek a vidéki területeken találhatók. Emellett egy iskolaköteles korú gyermekek beíratására szolgáló intézményközi mechanizmust is bevezettek. Az egyenlő bánásmódról szóló magyar törvény és a magyar közoktatási törvény 2017-es módosítását követően 2018-ban antiszegregációs tisztviselőket állítottak munkába és munkacsoportokat hoztak létre a tankerületekben. Ugyanakkor továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak az állami és egyházi iskolák tanulói összetételében.

A tankerületek eltérő szabályai, szabadságjogai, önállósága és mérete a szabad iskolaválasztással együtt korlátozza az intézkedések potenciális hatását a szegregáció tényleges megszüntetésére az oktatáson belül. Bár Romániában több, az oktatási rendszer javítását célzó programot, projektet és intézkedést is végrehajtottak, a roma diákok továbbra is számos problémával néznek szembe, jelentős eltérésekkel a vidéki és városi területek között. 2016-ban a Nemzeti Oktatási Minisztérium egy keretrendeletet adott ki, amely megtiltja a szegregációt az egyetemnél alacsonyabb fokú iskolákban, de 2019-ben a terv végrehajtása még mindig függőben van. Szlovákiában, ahol a roma gyermekek továbbra is aránytalanul nagy mértékben kerülnek a mentális zavarokkal küzdőknek fenntartott különleges iskolákba vagy osztályokba, a 2017 februárjában jóváhagyott, *a romák integrációjára irányuló módosított cselekvési terv* végrehajtása folyamatban van, de eredményei még nem láthatók. Emellett Szlovákia elfogadott egy tízéves nemzeti oktatásfejlesztési tervet, amely többek között az oktatás befogadó jellegének és minőségének kérdéskörét próbálja meg kezelni a roma gyermekek esetében is. A kötelező óvoda 5 éves kortól való tervezett bevezetése, valamint a főképp roma gyermekek által látogatott nulladik osztály megszüntetése némi

⁸⁷ A további források az általános és alsó középfokú iskolák tanulói számára vannak elkülönítve.

pozitív hatással járhat e tekintetben, az aktív szegregációellenes intézkedések azonban továbbra is hiányoznak.

A tagállamoknak a készségek fejlesztésére kell összpontosítaniuk, hogy a képesítéseket még relevánsabbá tegyék a változó társadalom és munkaerőpiac szempontjából. A képesítéseknek és a képesítési szinteknek a tanulási eredmények alapján való meghatározása bevett megközelítéssé vált az Unióban. Valamennyi tagállam rendelkezik nemzeti képesítési keretrendszerrel, és csaknem mindegyik (27) összhangba hozta képesítési szintjeit az európai képesítési keretrendszerrel (EKKRF). Emellett 20 tagállam (Belgium, Csehország, Dánia, Németország, Észtország, Görögország, Finnország, Franciaország, Írország, Olaszország, Lettország, Litvánia, Luxemburg, Magyarország, Málta, Hollandia, Ausztria, Portugália, Szlovénia és az Egyesült Királyság) jelzi az EKKR-szintet a képesítések esetében, egyértelműbbé és jobban összehasonlíthatóvá téve azokat. Emellett a tanulási eredményekre való összpontosítás alapvetően megkönnyíti a formális képesítések összekapcsolását a formális programokon kívül szerzett készségek érvényesítésével, csakúgy mint a készségek elismerésének újonnan kialakuló innovatív formáival, például a mikroképzésekkel, ami jelentős hatással lehet a birtokosok foglalkoztathatóságára.

A 2012-es tanácsi ajánlással⁸⁸ összhangban a tagállamok egyre több lehetőséget biztosítanak az intézményes oktatáson és képzésen kívül szerzett készségek validálására. A 2018. évi európai validálási adattárból kitűnik, hogy szinte valamennyi tagállam rendelkezik validálási rendszerekkel, bár ezek hatóköre eltérő. Validálás útján a nemzeti keretrendszerbe foglalt bármilyen képesítés 12 országban (Finnországban, Franciaországban, Írországban, Olaszországban, Lettországban, Litvániában, Luxemburgban, Hollandiában, Lengyelországban, Romániában, Svédországban és az Egyesült Királyságban) szerezhető meg, míg más tagállamokban (Ausztriában, Belgiumban, Bulgáriában, Dániában, Németországban, Máltán, Portugáliában, Szlovéniában, Spanyolországban) a teljes keretrendszer számos alcsoportjának megszerzésére van lehetőség. A tagállamok többségében a validálás hozzáférést biztosíthat a formális programokhoz, és mentességet adhat azok egyes részei alól. Ugyanakkor még nem létezik szabályozás Horvátországban, ahol még mindig folyik a nemzeti validálási keretrendszer kidolgozása a nemzeti képesítési keretrendszerrel együttműködésben, valamint Szlovákiában, ahol a validálás bizonyos formái csak nagyon konkrét munkaerőpiaci célok esetén érhetők el. Miközben a nemzeti képesítési keretrendszerrel és az intézményes oktatással és képzéssel fennálló kapcsolat valamennyi ország standard jellemzője, validálási lehetőségeket munkaerőpiaci beavatkozásokkal kapcsolatban is biztosítanak, amelyeket gyakran az állami foglalkoztatási szolgálatok hajtanak végre. Ez utóbbi eset 13 országban (Belgiumban, Horvátországban, Cipruson, Csehországban, Dániában, Írországban, Olaszországban, Máltán, Hollandiában, Lengyelországban, Szlovákiában, Svédországban és az Egyesült Királyságban) áll fenn. 13 tagállamban (Ausztriában, Belgiumban, Finnországban és Olaszországban három, Horvátországban és Csehországban hat hónap munkanélküliség után, Görögországban, Írországban, Lettországban, Luxemburgban, Máltán, Hollandiában és Lengyelországban egyéb időkeretekkel) a készségek profilozása vagy a készségek felmérése valamennyi munkanélküli számára rendelkezésre áll.

A tagállamok az egész életen át tartó tanulással kapcsolatos hatékony tanácsadói szolgáltatások kidolgozására törekednek. Egyre inkább felismerik, hogy a munkavállalóknak segítséget kell nyújtani ahhoz, hogy karrierjük teljes ideje alatt

⁸⁸ A nem formális és informális tanulási eredmények validálásáról szóló 2012. december 22-i tanácsi ajánlás.

tanulhassanak, ne csak az iskolarendszerű oktatás és képzés során és első munkahelyükön. Számos innovatív gyakorlatot alkalmaztak, amelyek keretében egyre nagyobb szerep hárul az állami foglalkoztatási szolgálatokra és a szociális partnerekre. Az Egyesült Királyságban és Dániában a szakszervezeti képviselők munkahelyi tanácsadási tevékenységekben vesznek részt. A vállalkozások fontos szerepet töltenek be a készségek felülvizsgálatában a szakmai pályafutás közepén. Ez már most bevett gyakorlatnak számít Franciaországban, és jelenleg egyéb országokban is tesztelik. Az olasz régiók egy aktív foglalkoztatási hálózatot üzemeltetnek, amely az állami foglalkoztatási szolgálat és a magánszféra szereplői közötti partnerségnek köszönhetően jött létre, és segítséget nyújt a munkanélküliek és az alacsonyan képzettek számára a munkaerőpiacra való visszatérésben. A holland tanulási és munkaügyi szolgálatok összevonják a helyi és a regionális szintű szereplőket, hogy egyéni tanácsadást nyújtsanak az alacsonyan képzett felnőttek, a NEET-fiatalok és a foglalkoztatottak számára azáltal, hogy validálási eljárásokhoz kapcsolják őket, és nyomonkövetési szolgáltatásokat nyújtanak.

Egyre több tagállam ismeri fel, hogy a készségekkel kapcsolatos kihívások az egész kormányzást felölelő stratégiát tesznek szükségessé a felnőttképzés előmozdítása érdekében. 2016-ban a Tanács a készségfejlesztési program részeként a kompetenciafejlesztési pályákról szóló ajánlást fogadott el, amelynek célja a szakemberhiányra, az egyenlőtlenségekre és az új munkaerőpiaci igényekre való reagálás elősegítése a felnőtt népesség körében. 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, Belgium/a flamand régió és újabban Lettország és Lengyelország). Emellett több tagállam, például Ausztria, Hollandia és jelenleg Szlovákia saját forrásokból finanszírozott készségfejlesztési stratégiákat. Franciaországban a 2018-as szakképzési reformmal egy új szervet („France Competences”) hoztak létre a készségigényekkel, a képzés minőségével és a költségekkel kapcsolatos átfogó megközelítés biztosítása érdekében.

A munkaalapú tanulási és a tanulószerveződéses gyakorlati képzési rendszerek biztosítják a lehető legszorosabb kapcsolatot az oktatás és a munka világa között: tagállami szinten a szakképzést célzó számos reformot fogadtak el 2018 közepe óta. A Bizottság és a tagállamok folytatják az együttműködést a szakképzés korszerűsítésének területén, a 2015-ös Rigai Következtetésekben⁸⁹ meghatározott szakpolitikai prioritásokkal összhangban. Emellett az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezésen⁹⁰ és A Tanulószerveződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségén⁹¹ keresztül a Bizottság ösztönözte és támogatta a munkaalapú tanulás minőségének, kínálatának és vonzerejének, következésképpen pedig a szakképzés munkaerőpiaci relevanciájának tagállamokon belüli javítására irányuló tagállami erőfeszítéseket. Bulgária például egy 2019 májusában útjára indított kísérleti projekt révén ki

⁸⁹ A 2015-ös Rigai Következtetésekben öt célkitűzést határoztak meg a 2020-ig tartó időszakra: 1. a munkaalapú tanulás előmozdítása, 2. a szakképzési minőségbiztosítási mechanizmus, a tájékoztatás és a visszacsatolási körök fejlesztése, 3. a szakképzéshez és a képzések megszerzéséhez való hozzáférés biztosítása mindenki számára, 4. a kulcskompetenciák megerősítése, valamint 5. a szakképzésben dolgozó tanárok és oktatók szakmai fejlődése. A következő címen érhető el: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7915&furtherPubs=yes>

⁹⁰ Lásd: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1829>

⁹¹ Lásd: http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/alliance_en.htm

kívánja terjeszteni a duális képzések körét, a Bulgáriában nyújtott szakképzés minőségének javítása, és munkaerőpiaci igényekkel való kapcsolatának megerősítése érdekében. 2018 decemberében Észtország elfogadta a szakképzésről szóló jogszabály módosítását, amelynek célja a tanulás rugalmasabbá tétele, emellett a helyi önkormányzatokkal együttműködésben innovatív tanulási formákat tesztek, és eredményalapú finanszírozást vezet be. Franciaországban 2019 során, és a munkaalapú tanulószerveződéses gyakorlati képzés reformjával párhuzamosan az iskolaalapú szakképzés fokozatos reformjára kerítettek sort, az új ágazati *Campus des Metiers et Qualifications* megnyitásával, és a beiratkozott tanulók fokozatos szakosítási pályáival, amelyekhez pályaválasztási tanácsadás társul. Horvátországban 2018-ban létrehozták a szakképesítési regionális kompetenciaközpontok nemzeti hálózatát, olyan kiválósági központok kijelölésének a céljával, amelyek rendszeresen szakképzési programokat és egyéb informális és nem formális oktatási formákat fognak nyújtani. Máltán a munkaalapú tanulás minőségbiztosítási keretrendszerének bevezetését tervezik, amely a magas minőségű tanulószerveződéses gyakorlati képzés 20 alapelvein alapul. Lengyelországban az oktatási törvényben bevezetett módosítások célja a szakképzési szolgáltatók és a munkáltatók közötti együttműködés javítása, a szakmai vizsgák rendszerének módosítása, valamint egy, a nemzeti és regionális munkaerőpiaci igények előrejelzésére szolgáló elemzési eszköz létrehozása.

A tagállamok, felismerve a felnőttképzési rendszereik előtt álló kihívásokat, 2018 második felében és 2019-ben szintén számos kezdeményezést indítottak útnak. A gyorsuló munkaerőpiaci változások, a magasabb szintű készségek iránti kereslet és a digitális technológiáknak a mindennapi élet minden területén való megjelenése még sürgetőbbé teszi az egyének továbbképzését, foglalkoztathatóságuk biztosítása érdekében. A szociális jogok európai pillére elismeri, hogy az egész életen át való tanuláshoz való jog által biztosítható a társadalomban való teljes körű részvételhez és a munka világába való bejutáshoz szükséges készségek megszerzése. Ebben az összefüggésben a flamand régió (Belgium) fokozta a munkavállalók egész életen át tartó tanulásban való részvételének ösztönzőit: 2019 szeptembere óta a magánszektorban dolgozó valamennyi munkavállaló évi 125 óra fizetett szabadságra jogosult ilyen célra. A vallóniai régióban (Belgium) egy új 350 EUR-s pénzügyi ösztönzőben (Incentive+) részesül minden olyan álláskereső, aki sikeresen elvégez egy képzést egy munkaerőhiány által sújtott szakmában. 2019 szeptembere óta Horvátországban az újonnan elfogadott felnőttképzési jogszabálynak meg kell szüntetnie a meglévő felnőttképzési rendszer hátrányait, és össze kell hangolnia azt a horvát képesítési keretrendszerrel (CROQF). Lettországon fokozták a vállalkozások által foglalkoztatott személyek tanulásának támogatását, és 18 millió EUR ERFA-finanszírozást különítettek el erre a célra. 2019 februárjában Portugáliában a közigazgatás humán erőforrással kapcsolatos igényeinek kezelésére szolgáló intézkedést fogadtak el, egy olyan egész életen át tartó tanulási modell létrehozásának a céljával, amely lehetővé teszi a közalkalmazottak számára az oktatási és szakmai tanúsításhoz való hozzáférést. Az Írországon elfogadott új „Készségek az előremenetelért” program célja a veszélyeztetett csoportok, többek között az alacsonyan képzettek támogatása. Ez az új intézkedés lehetővé fogja tenni az ír munkaerő veszélyeztetett csoportjainak, különösen az alacsonyabb képzettségi szinttel rendelkezők és a felfelé irányuló szakmai előremenetelhez több lehetőségre szorulóknak célzott támogatását, elősegítve ezzel a munkában maradáshoz, a lakóhelyelhagyás elkerülését vagy a megjelenő álláslehetőségek megragadását.

Fontos prioritás marad az ifjúsági munkanélküliség további csökkentése és a fiatalok támogatása az oktatás és képzés és a munkaerőpiac közötti átmenet során. 2014 óta minden évben 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. Számos tagállamban azonban a programba az év során regisztrált NEET-fiatalok becsült aránya még mindig 50 % alatt van. Ugyanakkor számos országban a korlátozott lefedettség valószínűsíthetően a NEET-népesség összetételének megváltozásához (a munkanélküli NEET-fiatalok kisebb aránya a teljes népességhez viszonyítva) és a NEET-fiatalok teljes számának csökkenéséhez (részletekért lásd a 3.2.1. fejezetet) kapcsolható. 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. Spanyolországban a 2019–2021-es időszakra szóló ifjúsági foglalkoztatási cselekvési terv keretében a fiatal álláskeresőket és a tartós munkanélkülieket támogató 3 000 új tanácsadót állítanak munkába. Cipruson egy megkeresési projekt célja 4 000 inaktív NEET-fiatal elérése és számukra aktiválási támogatás nyújtása tanácsadáson és az igényeikhez igazított képzéseken keresztül. Ugyancsak Cipruson egy kommunikációs kampány révén be kívánják vonzani a fiatalokat az állami foglalkoztatási szolgálathoz, hogy regisztráljanak az ifjúsági garancia rendszerébe. A kampány célja azoknak a fiatal érdekelteknek a bevonása, akik képesek elérni a különböző háttérrel rendelkező NEET-fiatalokat (szegénység, fogyatékosság, alacsony képzettség, illetve etnikai kisebbség és migránsok).

Új intézkedéseket is bevezettek a többszörös hátránnyal küzdő fiatalok jobb támogatása érdekében. Írországban az ifjúsági foglalkoztatási támogatási program (YESS) szakmai gyakorlatot kínál azon fiatal álláskeresőknél, akik tartósan munkanélküliek vagy a foglalkoztatás útjában álló akadályokkal szembesülnek. A résztvevők szakmai gyakorlat keretében alapvető munkával kapcsolatos és szociális készségeket sajátítanak el egy támogató közegben. Franciaországban a fiatalok képzését és alkalmazását célzó, vállalkozásoknak szóló önkéntes rendszer keretében legkevesebb 10 000 céget akarnak elkötelezni amellett, hogy szakmai gyakorlatot vagy tanulószerveződéses gyakorlati képzést, illetve munkalehetőséget kínáljanak. A cél a köz- és magánszféra közötti együttműködés kialakítása a hátrányos helyzetű városi területeken élő fiatalok magas munkanélküliségi rátájának kezelésének terén. Portugáliában szakmai gyakorlatokra vonatkozó intézkedéseket fogadtak el, amelyek végső fokon állandó alkalmazást eredményezhetnek az ifjúsági és tartós munkanélkülieket célzó közvetlen alkalmazási támogatásoknak köszönhetően. Ezt követően 2019-ben az említett intézkedések hatékonyságának és eredményességének javítását célzó módosításokat vezettek be, amelyekkel egyszerűsítették a jelentkezések elemzési eljárását, valamint biztosították, hogy az állami foglalkoztatási szolgálat megfelelő időn belül válaszoljon.

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

Az Európai Szociális Alap (ESZA) az egyik legfőbb uniós eszköz az országspecifikus ajánlásokban azonosított kihívások kezelésének támogatására. Hozzájárul a fenntartható és minőségi foglalkoztatáshoz, a társadalmi befogadás elősegítéséhez, az oktatásba és a képzésbe való befektetéshez és az intézményi kapacitásépítés javításához. A nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalokat támogató ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezéssel (IFK) együtt közel 93 milliárd EUR-t fektetnek a humán tőkébe, segítséget nyújtva az európaiak számára készségeik fejlesztésében és jövőjük bebiztosításában.

2014 és 2018 vége között több mint 26 millió résztvevő részesült az ESZA és az IFK támogatásából, köztük közel 4 millió tartósan munkanélküli személy (15 %). E beavatkozások fő célcsoportjait a 25 év alatti fiatalok (az összes résztvevő 43 %-a) és az alacsony képzettségű, alapfokú vagy alsó

középfokú végzettséggel rendelkező személyek (a résztvevők 48 %-a) jelentik. A végrehajtás a 2017–2018-as időszakban erőteljesen felgyorsult, és a programozási időszak végéig várhatóan stabilan tovább folytatódik. 2018 végéig 26 millióan vettek részt, akik közül

- 2,7 millió személy talált munkát;
- 3,6 millió személy szerzett képesítést;
- 1,4 millió személy vett részt oktatásban vagy képzésben az uniós támogatási tevékenységeket követően.

Emellett 2018 végéig 2,7 millió fiatal részesült a IFK által támogatott intézkedésekből, akik közül több mint egymillióan állásajánlatot kaptak, képesítést szereztek, illetve további oktatásban vagy képzésben részesültek e támogatást követően.

Az Európai Parlament és a Tanács között folynak a tárgyalások az Európai Bizottság 2021–2027-re szóló Európai Szociális Alap Pluszra (ESZA+) vonatkozó javaslatáról. A javaslat alapján az ESZA+ az európai strukturális alapok jelentette tágabb keretek között lehetővé tenné, hogy a támogatást az európai szemeszter során azonosított kihívásokra összpontosítsák. Ennek céljából a 2019-es országjelentések (különösen azok új D mellékletei) azonosították az állami és magánberuházások tagállami prioritási területeit, hogy alapul szolgáljanak a jövőbeli strukturális alapok programozásához.

A tagállamok továbbá lépéseket tettek a munkaerőpiacon hátrányos helyzetben lévő csoportok alkalmazását és munkába lépését elősegítő célzott ösztönzők növelése céljából. Romániában a munkáltatók további ösztönzőkben részesülnek veszélyeztetett helyzetben lévő személyek alkalmazására. A változtatások értelmében a 45 évnél idősebb munkanélkülieket, a munkanélküli egyedülálló szülőket, a tartós munkanélkülieket vagy a NEET-fiatalokat határozatlan idejű szerződéssel alkalmazó munkáltatók 12 hónapig havi 2250 RON-ban (körülbelül 475 EUR-ban) részesítenek minden egyes ilyen csoportba tartozó foglalkoztatott személy után. A munkáltatók kötelesek legkevesebb 18 hónapig fenntartani a munkaviszonyt. Svédországban szintén a munkaerőpiacra újonnan belépőket célzó intézkedéseket fogadtak el. 2020-ban bevezetik a belépési engedményeket, ami azt jelenti, hogy első alkalommal munkába álló személyek alkalmazása esetén a munkáltatói járulékokat elengedik az első két évben. 18 évnél fiatalabb személyek esetében 2019 augusztusában csökkentették, majd 2020-ban teljesen eltörlik a munkáltatói járulékokat. Szlovéniában törölték az „aktivitási pótlékot” a pénzbeli szociális ellátásról szóló jogszabályból. A cél a szociális ellátásban részesülő kedvezményezettek aktiválásának felgyorsítása, és az egyének fokozottabb szociális biztonságának biztosítása. Emellett átfogó támogatás nyújtására törekednek, hogy szociális sebezhetőség esetén segítsenek az egyéneknek az ilyen időszakok átvészelésében.

Több tagállam folytatja az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci részvételének előmozdítására irányuló erőfeszítéseit, miközben megfelelő nyugdíjak biztosítására törekszik azok számára, akik már nem munkaképesek. Az előregedő társadalom tükrében a hosszabb idejű munkavégzés kulcsfontosságú a nyugdíjak megfelelőségének fenntartásához és javításához. A nyugdíj- és adópolitikák megfelelő ösztönzőket nyújthatnak a munkával töltött életszakasz meghosszabbításához. Ezek az ösztönzők magukban foglalhatják a nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó implicit adó/ellátás kiegyensúlyozását, a nyugdíjkorhatár utáni vagy előtti nyugdíjba vonuláshoz kapcsolódó jutalmakat és szankciókat, valamint a nyugdíj és a munka kombinálásának engedélyezését. A nyugdíjak megfelelőségéről szóló 2018-as jelentés (Európai Bizottság, 2019) rámutatott, hogy a magasabb nyugdíjba vonulási életkorok tekintetében az ilyen politikák sokkal fontosabb tényezőnek számítanak, mint a karrier korábbi megkezdésére vonatkozó politikák. Ennek fényében a flamand régióban (Belgium) az idősebb munkavállalók foglalkoztathatóságát célzó intézkedéseket hoztak;

különösen az idősebb munkavállalók foglalkoztatása esetén nyújtott maximális támogatás megemelésével, az idősebb (55 év feletti) munkanélküliek alkalmazása esetén a munkáltatói járulékok teljes elengedésével két éven keresztül, valamint a bérek felső határának megemelésével a célzott intézkedések hatálya alá tartozók esetében.

Németországban lépéseket tettek az idősebb tartós munkanélküliek aktiválása érdekében, a munkaerőköltségeket csökkentő öt éves foglalkoztatástámogatás révén. A feltétel az, hogy a tartós munkavállalónak az utóbbi hét évből legalább hatban részesülnie kellett a „Hartz IV” álláskeresői járadékban. A *Resolução do Conselho de Ministros n.º 72/2018, de 6 de Junho* határozatban foglalt, a foglalkoztatási bizonytalanság kezelésére és a kollektív tárgyalás előmozdítására irányuló cselekvési terv részeként Portugáliában intézkedéseket fogadtak el, amelyek foglalkoztatási támogatást nyújtanak azoknak a vállalkozásoknak, amelyek egyidejűleg alkalmaznak egy munkanélküli (vagy az első munkahelyét kereső) fiatal és egy idősebb (45 év feletti) tartós munkanélkült. Általános szabályként a támogatás csak határozatlan idejű munkaszerződések esetén vehető igénybe. Magában foglalja továbbá a munkáltatói társadalombiztosítási járulékok fizetése alóli részleges vagy teljes mentességet. Ugyanakkor a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának ösztönzését célzó karriervégi politikákat a dolgozni már képtelen személyek számára megfelelő nyugdíjat biztosító intézkedéseknek kell kísérniük. Ezért Ausztriában megreformálták az idősebb munkavállalók részmunkaidős foglalkoztatásához kapcsolódó meglévő rendszert (*Altersteilzeit*). Annak érdekében, hogy a munkavállalók hosszabb ideig a munka világában maradhassanak, Ausztriában két lépésben megemelték a rendszerbe való belépés korhatárát. A férfiak esetében a belépési korhatárt 58-ról 59 (2019), majd 60 évre (2020) emelték. A nők esetében 53-ról 54 (2019), majd 55 évre (2020) emelték. Az olasz kormány csökkentette a nyugdíjkorhatárt az idősebb munkavállalók bizonyos olyan csoportjainak tekintetében, akik esetében az életkor és a járulékfizetési évek összege eléri a 100-at (minimumkövetelmény: legalább 62 éves életkor és legkevesebb 38 járulékfizetési év). Végül Spanyolországban kiigazították az idősebb tartós munkanélküliek számára nyújtott támogatást. Az előző rendszerhez képest i. a tartós munkanélküliek 55 helyett 52 éves kortól jogosultak; ii. az ellátás maximális időtartamát meghosszabbították addig, amíg a munkavállaló eléri a törvényes nyugdíjkorhatárt (65 év); iii. az állam által a nyugdíjrendszerbe befizetett járulék számításának alapját 53 %-kal megemelték (a 2018-as havi 859 EUR összegről 2019-ben havi 1 313 EUR összegre), és iv. az anyagi helyzet értékelésére a háztartás szintje helyett egyéni szinten kerül sor.

A magas színvonalú kisgyermekkori nevelésben és gondozásban való részvétel megalapozza a sikeres egész életen át tartó tanulást, a személyes fejlődést és az élet későbbi szakaszaiban a fokozottabb foglalkoztathatóságot. A *Magas színvonalú kisgyermekkori nevelési és gondozási rendszerekről szóló 2019. május 22-i tanácsi ajánlás* elérhető, megfizethető és inkluzív kisgyermekkori nevelési és gondozási szolgáltatások biztosítására, valamint a korai évekre irányuló jobb minőségű tantervek kidolgozásra szólít fel, hogy azok hozzájáruljanak a gyermekek jóllétéhez és megfeleljenek az oktatási igényeiknek. Az elmúlt évben Franciaországban döntés született arról, hogy születéstől 3 éves korig fokozatosan általános hozzáférést garantálnak a gyermekgondozáshoz, és természetbeni szociális ellátásban részesítik az egyedülálló szülőket, valamint garantálják számukra a tartási költségek fizetését. Svédországban 2018 őszétől az iskolai előkészítő az iskolai ciklus kötelező része, és a svéd hatóságok egy új tantervet fogadtak el, amely nagyobb hangsúly fektet a tanulásra, különösen ami az olvasási és digitális készségeket illeti. A szlovák kormány 2018 szeptemberétől a társadalmi-gazdasági szempontból hátrányos helyzetű

családokból származó valamennyi gyermek számára ingyen óvodai helyet biztosít (életkortól függetlenül), és öt évre csökkentette a tanköteles kort (2020 szeptemberétől lép hatályba).

A tagállamok további erőfeszítéseket tesznek a gyermekgondozási szolgáltatások terén, hogy elhárítsák az akadályokat a nők foglalkoztatása előtt. Írországban 2018 szeptemberében elfogadták a kisgyermekkorai nevelési rendszert, amelynek értelmében 2 éves és 8 hónapos kortól egészen a tanköteles kor betöltéséig 2 éven keresztül minden gyermek napi három óra támogatott óvodai gyermekgondozásra jogosult. A *gyermekgondozási támogatásról szóló 2018-as jogszabály* a megfizethető gyermekgondozási rendszer kialakításának alapvető eleme, és új megközelítést alkalmaz a színvonalas gyermekgondozáshoz való megfizethető hozzáférés támogatását illetően. Emellett törvényi alapokra helyezi a *megfizethető gyermekgondozási rendszert* azzal, hogy felváltja a négy meglévő, nem szabályozott gyermekgondozási rendszert. 2019 januárjában Olaszországban a súlyos krónikus betegségben szenvedő három év alatti gyermekek bölcsődei ellátására és otthoni támogatására nyújtott tandíj-támogatás éves összegét 1000 EUR-ról 1500 EUR-ra emelték. Romániában ESZA-alapokat fektetnek a nevelőszülői hálózat megerősítésének támogatásába. Finnországban pedig 2018 szeptemberében hatályba lépett a *kisgyermekkorai nevelési és gondozási reform*. Ez a reform a személyzet továbbképzése, a felsőfokú végzettséggel rendelkezők kisgyermekkorai nevelésben és gondozásban való munkavállalására irányuló ösztönzők létrehozása, valamint a több szakmát felölelő csapatokra való összpontosítás révén a társadalmi és munkaerőpiaci változásokhoz igazítja a gyermeknevelési és -gondozási rendszert. Nagyobb figyelmet fordítanak a gyermekek jóllétére és érdeklődési köreire, és prioritásként kezelik azokat.

A fizetett szabadság kiegyensúlyozott megosztása a nők és a férfiak között különösen előnyös lehet a nők gyermekszülés utáni foglalkoztatásának ösztönzése szempontjából. Az utóbbi években számos tagállam javított a családi szabadságok rendszerén, és különösen elősegítette az apasági szabadságok igénybevételét⁹². 2018 elején Csehországban módosították a szociális támogatásról szóló törvényt, hogy növeljék a szülői juttatások rugalmasságát, így a szülők mostantól kiválaszthatják a havi összeget és a lehívás időpontját (akár négy évig terjedően). A teljes maximális összeg 220 000 CZK (megközelítőleg 8 617 EUR). Emellett az ellátás nem függ majd az intézményes gyermekgondozásba való beíratásról. Csehországban módosították továbbá az *egészségbiztosítási törvényt*, amelyben egy hetes szülői szabadságot és apasági ellátást vezettek be az apák számára. Bár ez a megfelelő irányba tett lépésnek számít, elmarad a munka és a magánélet közötti egyensúlyról szóló irányelvtől, amely két hét fizetett apasági és két hónap át nem ruházható szülői szabadságot irányoz elő az apák számára. Spanyolországban egy 2019 márciusában elfogadott jogszabályi módosítás elrendelte az anyasági/apasági szabadság helyettesítését egy mindkét szülő számára nyújtott 16 hetes szülői szabadsággal. A törvény fokozatos alkalmazást rendel el. A biológiai anyától eltérő szülő 2019-ben 8 hetes (2018-ban 5 hetes), 2020-ban 12 hetes, végül 2021-ben 16 hetes válik jogosulttá. Az ugyanebben a törvényben szereplő egyéb intézkedések szintén a nemek közötti egyenlőség megerősítését célozzák, mint például: i. Az egyenlőségi tervek kidolgozásának kötelezettségét kiterjesztették az 50-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra is (korábban 250 munkavállaló volt a határérték), valamint ii. Módosították az egyenlő díjazásról szóló rendeletet, amely mostantól meghatározza, hogy a munkák milyen esetben minősülnek egyenlő értékűnek, és a férfiak és nők átlagbéréről szóló nyilvántartás vezetésének kötelezettségét rója a munkáltatókra. Ha a

⁹² Eurofound (2019), Parental and paternity leave – Uptake by fathers (Szülői és apasági szabadság – Apák általi igénybevétel), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

két nem átlagbére közötti különbség meghaladja a 25 százalékot, akkor a munkáltatónak indoklással kell szolgálnia, valamint iii. Ingyenes társadalombiztosítási járulékok a házi gondozóknak.

Írországból 2019. szeptember 1-jétől a szülők 22 hét fizetés nélküli szülői szabadságra jogosultak minden újszülött gyermek után. A szabadságot a gyermek 12. születésnapja előtt igénybe kell venni. 2019. szeptember 1-jétől a szülői szabadság 18 hét volt, és a szülők csak a gyermek 8. születésnapja előtt vehették igénybe a szülői szabadságot. A területen bevezetett további változás a *fizetett szülői szabadság új rendszere*, amely lehetővé teszi a szülőknek, hogy a gyermek első életévében két hét fizetett szabadságot vegyenek ki. Ez az új rendszer 2019. novemberétől van hatályban. 2019-ben Hollandiában törvényt fogadtak el, amely az apasági szabadságot 2-ről 5 napra emeli, és 2020. júliusától további 5 hét szabadságot vezet be, amelyet a születést követő 6 hónapon belül lehet igénybe venni. Emellett az örökbefogadási és a nevelőszülői gondozási szabadságot 4-ről 6 hétre emelték. 2018. decemberében Portugáliában négy tengelyt vezettek be a munka, a magánélet és a családi élet közötti megfelelőbb egyensúly előmozdítása érdekében, amely feltétele a férfiak és nők közötti tényleges egyenlőségnek és az állampolgári jogok teljes körű gyakorlásának, és amely szabad választást tesz lehetővé az élet minden területén, a szociális jogok európai pillérének alapján. Az első egy ún. *összeegyeztethetőségi paktum*, amelynek intézkedései arra ösztönzik a különböző munkáltatókat, hogy a magánélet és a munka összeegyeztethetőségét és az információk terjesztését elősegítő gyakorlatokat dolgozzanak ki. A második, ún. *közigazgatási összeegyeztethetőségi paktum* célja összefogni a központi és helyi közigazgatási szervezetek az összeegyeztethetőség előmozdítására tett kötelezettségvállalásait. A harmadik tengely az összeegyeztethetőséget szolgáló infrastruktúrákat, szolgáltatásokat és ösztönzőket foglalja magában, a gondozáshoz-ápoláshoz, az oktatáshoz, a közlekedéshez és az egészségügyhez kapcsolódó eszközökkel. A negyedik tengely az ún. „*Összeegyeztethetőségi képesség*”, amely olyan intézkedéseket tartalmaz, amelyek elősegítik a tudás létrehozását és terjesztését, támogatva ezzel az új fellépések kidolgozását. Ausztriában a szociális partnerek 24 hónapos szülői szabadságban állapodtak meg, amelyet beleszámítanak a szolgálati idő alapján járó jogosultságok, például az automatikus béremelések, az éves szabadság, a felmondási idők vagy a folyamatos táppénz kiszámításába a kiskereskedelemhez hasonló ágazatokban, ahol magas a női munkavállalók aránya.

Néhány tagállamban egyéb megkülönböztetésellenes intézkedéseket vezettek be a nők munkában való részvételének előmozdítása érdekében. Franciaországban a munkahelyi nemi vonatkozású erőszak elleni harcot célzó intézkedéseket bevezető törvényt fogadtak el, amely 5 területre terjed ki: 1. a társadalmi párbeszéd előmozdítása; 2. ellenőrök képzése; 3. tájékoztató kampányok; 4. az áldozatok támogatása a vállalkozásokon belül; valamint 5. a megkülönböztető gyakorlatok szankcionálására szolgáló eszközök, mint a 2018. augusztusában létrehozott megkülönböztetésellenes brigád (BADI). Portugália a 2018-tól 2030-ig tartó időszakra szóló, *az egyenlőséget és a megkülönböztetésmentességet célzó nemzeti stratégia* révén arra törekedett, hogy konkrét stratégiai célokat határozzon meg a nemek közötti megkülönböztetésmentesség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlőség tekintetében. Ezek beépülnek majd a nők és férfiak közötti egyenlőségre irányuló nemzeti cselekvési tervbe; a nők ellen elkövetett erőszak és kapcsolati erőszak megelőzésére és leküzdésére irányuló nemzeti cselekvési tervbe; valamint a szexuális irányultság, nemi identitás és nemi jelleg alapján történő megkülönböztetés elleni harcra irányuló nemzeti cselekvési tervbe. A *munkaerőpiaci és vállalkozásokon belüli egyenlőségre irányuló program* területén a stratégia megerősíti a szakmákon belüli nemi elkülönítés elleni harcot, az egyenlő díjazás elősegítését, valamint a munka, a családi élet és a magánélet összeegyeztethetőségét a

szociális partnerekkel folytatott párbeszéd előmozdítása révén. Most először konkrét megkülönböztetésellenes tervet tartalmaz a szexuális irányultság, a nemi identitás és nemi jelleg tekintetében, intézkedések meghatározásával az elsőbbséget élvező beavatkozási területeken, mint a tájékoztatás és képzés és az ágazati politikák.

Kevés tagállam tett lépéseket a nemek közötti bérkülönbség kezelése érdekében. Az új kezdeményezések többsége legalább részben a fizetések Európai Bizottság által 2014-ben (2014/124/EU) javasolt átláthatóságához kapcsolódtak. Németországban és az Egyesült Királyságban 2018-ban sor került a nemek közötti bérkülönbségekről szóló első jelentések elkészítésére, és az Egyesült Királyság parlamentjének egy jelentése a bérkülönbségekre vonatkozó jelentési követelmények kiterjesztését javasolta⁹³⁹⁴. Írország 2019-ben kihirdette a *nemek közötti bérkülönbségekről való tájékoztatásról szóló törvényt*, amely kötelezi a vállalkozásokat, hogy információkat tegyenek közzé a nemek közötti bérkülönbségekről⁹⁵. 2018 szeptemberében Franciaországban bevezették az „**egyenlő bérezési indexet**”, amely a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó 5 különböző mutatóra alapul. A vállalkozásoknak az egyenlő bérezéssel kapcsolatos eredményeket átláthatóvá kell tenniük, a munkaügyi felügyelőségek gyakrabban végeznek ellenőrzéseket, és folyik egy népszerűsítési kampány a nemi sztereotipizálás felszámolása érdekében az alkalmazás során. Az egyenlő bérezési index az 50-nél több munkavállalót foglalkozó vállalkozások számára kötelező. Az 50 munkavállalós küszöbértéket elérő vállalkozásoknak 3 éves türelmi idő áll rendelkezésükre mielőtt vonatkozna rájuk ez a kötelezettség. Az 1 000-nél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásoknak 2019. március 1-jéig kellett közzétenniük a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos eredményeiket, míg a 251–999 munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében szeptember 1-je volt a határidő; az 50–250 személynek munkát adó vállalkozásoknak 2020. március 1-jéig van idejük erre.

Portugáliában szintén bevezettek a nemek közötti bérkülönbségre vonatkozó jogszabályt. Az intézkedések között szerepel a nők és férfiak díjazása közötti különbségekre vonatkozó éves jelentés, valamint egy értékelés vállalat, szakma és képesítési szint szerinti bontásban (az első 2 évben a 250 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozások esetében, amit ezt követően kiterjesztenek az 50 főnél több munkavállalót foglalkoztató vállalkozásokra is). A munkaügyi felügyelőség által végzett konkrét fellépéseket és a megkülönböztető bánásmódot tanúsító munkáltatókra kirótt szankciókat szintén kilátásba helyeztek. A vertikális szegregáció leküzdése érdekében az *Egyenlő munkakörülmények: egyenlő díjazás, a szülői feladatok védelme, a szakmai tevékenység összeegyeztethetősége a családi és magánélettel* elnevezésű terv a nemek kiegyensúlyozott részvételének előmozdítására törekszik a döntéshozatalban. Meghatározza a nemek minimális arányát az állami társaságok igazgatótanácsaiban (2018-tól 33,3 %), illetve a nyilvánosan működő részvénytársaságokban (20 %, majd 2020-tól 33,3 %). Emellett célja a nemek kiegyensúlyozott részvétele a közigazgatási döntéshozatalban; előírja a tisztségeket betöltő személyek és hatósági képviselők törvényileg megkövetelt kompetenciák, készségek, tapasztalat és végzettség alapján történő kinevezését, és a nemek kiegyensúlyozott képviseletére vonatkozó minimális küszöbértékek betartását: az állami szervezetekben betöltendő álláshelyek 40–40 %-át fenn kell tartani a két nemnek.

⁹³ Eurofound (2019), Slow start for gender pay transparency in Germany (Lassú kezdés Németországban a nemek közötti bérkülönbségek átláthatóságának tekintetében), Eurofound blog, 2019. február 4.

⁹⁴ Eurofound (2018), United Kingdom: Latest working life developments Q3 2018 (Egyesült Királyság: legfrissebb fejlemények a munka világában, 2018. harmadik negyedéve), Claire Evans.

⁹⁵ Eurofound (2019), Ireland: Latest working life developments Q2 2019 (Írország: legfrissebb fejlemények a munka világában, 2019. második negyedéve), Farrelly, R.

Számos tagállamban lépéseket tettek a harmadik országbeli állampolgárok munkaerőpiaci integrációjának támogatása érdekében, és ezekhez gyakran nyelvi képzés társult. Számos tagállam (konkrétan Görögország, Franciaország, Hollandia, az Egyesült Királyság és Luxemburg) új vagy felülvizsgált cselekvési tervek/stratégiák formájában átfogó változtatásokat vezetett be, hogy választ adjon a hosszú távú integrációra irányuló erőfeszítések fokozása iránt mutatkozó igényre, és konszolidálja az érintett érdekelték erőfeszítéseit. Emellett számos tagállam kibővítette az integrációt célzó intézkedéseinek körét, néhány ország pedig ezzel párhuzamosan fokozta a különböző nyelvtanfolyamokon és integrációs képzéseken való részvétel kötelező jellegét. A harmadik országbeli állampolgárok számára nyújtott nyelvi képzések körét jelentős mértékben javították Belgiumban (a vallóniai régióban, a flamand régióban és a német közösségben), Finnországban, Franciaországban, Máltán és Németországban (munkához kapcsolódó nyelvi képzés). Svédországban az állami foglalkoztatási szolgálatra vonatkozó új keretszabályozás az újonnan érkezett migránsok munkához vezető útvonalainak megerősítését szolgálta. Svédország emellett megreformálta a támogatott foglalkoztatások rendszerét, és 2019 júliusában egy új támogató intézkedést vezetett be, az ún. „bevezető álláshelyeket”. Emellett több forrást biztosított a (2017 óta létező) „helyi álláshely-pályák” számára, amelyek általában munkaerőpiaci oktatásból, bevándorlóknak nyújtott (svéd) nyelvi képzésekből és szakmai gyakorlatokból állnak. 2018 decemberében Finnország öt városban ún. *bevándorló kompetenciaközpontokat* hozott létre, ahol a helyi önkormányzatok, valamint a munkaerőpiaci és oktatási intézmények rugalmas módon irányítják az ügyfeleket a képzések és a munkaerőpiac felé. Hollandia felülvizsgálta integrációs megközelítését, és ennek keretében többek között nagyobb hangsúlyt fektet a munkaerőpiaci integrációra. 2019-ben a holland kormány nyolc kísérleti fellépésbe kezdett, a munkaerőpiaci részvétel előmozdítására szolgáló eszközök hatékonyságának, valamint a migráns háttérrel rendelkező holland állampolgárok munkaerőpiaci pozíciójának javítása céljából. Ezek a következőket foglalták magukban: kombinált tanulás és munka, intenzív tanácsadás a veszélyeztetett csoportok számára, a szakképzésben részt vevő tanulóknak nyújtott munkával kapcsolatos orientációs szolgáltatások támogatása, valamint a kulturális sokszínűség mérése a vállalkozásokban. Spanyolországban a foglalkoztathatóság javítását célzó intézkedések többségét a 2017–2020 közötti időszakra szóló spanyol *foglalkoztatási aktiválási stratégia* részeként hajtották végre, a migrációért felelős minisztérium pedig pénzügyi támogatást nyújtott a bevándorlók szociális és munkaerőpiaci integrációjához. Franciaországban az integrációs politika 2018 júniusában elfogadott és 2019 óta végrehajtott reformja a *köztársasági integrációs szerződés* (CIR) részeként végrehajtott szakmai integrációt és készség-ellenőrzést, a CIR után szükség szerint nyújtott további nyelvi képzést és az állami foglalkoztatási szolgálatok rendszeresebb használatát segítő, új szakaszt tartalmaz.

A harmadik országbeli állampolgárok kérdését közvetlenül kezelő intézkedések mellett a tagállamok az állami foglalkoztatási szolgálatok, a helyi hatóságok vagy a munkáltatók forrásokkal és eszközökkel való ellátását célzó intézkedéseket is hoztak az integráció támogatása érdekében. Franciaországban a migrációs, képzési és foglalkoztatási hatóságok strukturált együttműködésbe kezdtek. Az Egyesült Királyságban további forrásokat bocsátottak a Jobcentre Plus rendelkezésére, hogy a szegregált közösségekből több egyénnek tudjanak támogatást nyújtani a munka világába való belépéshez. Lettországban összeállították a munkahelyi integráció kézikönyvét, amely összegyűjti az újonnan érkezettek munkahelyi integrációjának és a sokféleség kezelésének bevált gyakorlatait. Észtországban az International House of Estonia központon keresztül nyújtanak támogatást a magasan képzett személyeknek. Ez a központ segítséget nyújt a helyi munkáltatóknak a külföldi szakemberek

alkalmazását illetően, valamint szolgáltatásokat nyújt az újonnan érkezett külföldiek és házastársainak számára (élet Észtországban, nyelvi programok és karrier-tanácsadás).

A tagállamok intézkedéseket hoztak a harmadik országbeli állampolgárok és a migráns háttérrel rendelkező gyermekek képzettségi szintjének javítására. Finnországban, Észtországban és Belgiumban arra törekedtek, hogy fokozzák a harmadik országbeli állampolgárok gyermekeinek kisgyermekkori nevelésben és gondozásban való részvételét, és szakpolitikai módosításokat fogadtak el e célból. Ennek megfelelően 2018 őszén a finn kormány egy kísérleti projektet indított útjára, amelynek keretében részidőben ingyenes kisgyermekkori nevelést és gondozást biztosít az ötéves gyermekek számára. A flamand régióban (Belgium) a 2,5–5 éveseknek szóló iskolai előkészítőben való részvétel fokozására irányuló stratégiát fogadtak, különös figyelemmel a migráns háttérrel rendelkező gyermekekre, míg Belgiumban (szövetségi szinten) 6-ról 5 évre csökkentették a tanköteles kort. Franciaországban integrációjuk megerősítése céljából elrendelték a külföldi gyermekek szülőinek szóló műhelytalálkozók megkettőzését, valamint a francia idegen nyelvként való oktatását célzó programok megduplázását a tanulmányaikat Franciaországban folytatni kívánó tanulók számára. Litvániában egy új politikát vezettek be, amelynek értelmében egy tanítási asszisztens állítanak munkába minden olyan iskolában, amelyben a tanulók között vannak bevándorló háttérrel rendelkező gyermekek. Spanyolországban egy új programot fogadtak el, hogy támogatást nyújtsanak a régióknak a korai iskolaelhagyók számának csökkentésében. Célja a kedvezőtlenebb társadalmi-gazdasági környezetben lévő oktatási központok vagy az ilyen környezetből származó és ilyen háttérrel rendelkező (migráns, roma, különleges oktatási igényű) diákok támogatása, valamint a tanerő tanulói sokszínűség kezelésére vonatkozó kompetenciáinak megerősítése. Luxemburgban egy közvetítői szolgálatot állítottak fel, amelynek keretében a bevándorló háttérrel rendelkező gyermekek iskoláztatásával, a különleges iskoláztatási igényekkel és az iskolai lemorzsolódással kapcsolatos kérdésekkel foglalkozó közvetítő tevékenykedik.

A tagállamok továbbá a harmadik országbeli állampolgárok képzéseinek vagy készségeinek elismerését és/vagy validálását célzó reformokat léptettek életbe. A 2019 júniusában elfogadott szakképzett bevándorlásra vonatkozó új törvény (*Fachkräftezuwanderungsgesetz*) keretében például Németország megkönnyítette a harmadik országokban szerzett szakképzések elismerését. Görögország 2018 júniusától kezdve három évig támogatja a menekültek európai készségútlevelét (Európa Tanács), amelynek célja egy érvényes módszertan biztosítása a felső középfokú vagy magasabb szintű tanulmányokat elvégző vagy részben elvégző menekültek képzéseinek értékeléséhez (beleértve azokat a képzéseket is, amelyek tekintetében nem áll rendelkezésre elegendő vagy egyáltalán nem áll rendelkezésre igazoló dokumentum). Finnország közzétett egy útmutatót a külföldi pedagógusok által szerzett képzések elismerésének megkönnyítés érdekében. A flamand kormány (Belgium) elfogadott egy rendeletet a megszerzett kompetenciák elismeréséről, lehetővé téve ezzel az egyének számára, hogy képzést szerezzenek azokról a kompetenciákról, amelyeket például szakmai tapasztalat, önkéntes munka és képzés útján sajátítottak el.

Számos tagállam intézkedéseket tett a harmadik országból származó migráns munkavállalók, különösen a magasan képzett munkavállalók és a hiányszakmákat betöltők befogadására. Belgium egyszerűsítette az eljárást a munkavállalási és a tartózkodási engedélyre megszerzését célzó folyamatok összevonásával. A flamand régióban kibővítették a hiányszakmák jegyzékét, és csökkentették a 30 évnél fiatalabb magasan képzett személyek, valamint az ápolók bérkülönbözetét. Máltán, Ausztriában, Portugáliában, Szlovákiában és Litvániában leegyszerűsítették az eljárást, amellyel a harmadik országbeli munkavállalók

munkavállalási vagy tartózkodási engedélyért folyamodhatnak, míg Németországban egy átfogóbb reformot fogadtak el, amely megkönnyíti a harmadik országbeli szakképzett munkavállalók bevándorlását, és ennek keretében többek között módosították a vízumeljárást és a külföldi képesítések elismerését, valamint fokozták a nyelvi támogatást. Franciaország egyszerűsített eljárásokkal és külön érkezéstámogatókkal ösztönözte a magasan képzett külföldiek érkezését, valamint kiterjesztette a „tehetség útlevél” névre keresztelt többéves letelepedési engedélyét. A tagállamok továbbá a külföldi vállalkozókat és befektetőket célzó jogszabályi és politikai módosításokat is elfogadtak, új utakat nyitva a bevonásuk előtt vagy javítva a beutazásuk és tartózkodásuk nyomon követésén. Finnországban és Portugáliában például egy vállalkozóknak szóló új startup vízum programot vezettek be.

Számos tagállami szintű közelmúltbeli fellépés konkrétan a menekülteket és/vagy a menedékkérőket célozta meg. Németországban például egy 2019 júniusában elfogadott új törvény (*a külföldi állampolgárok foglalkoztatásáról szóló törvény*) jobb hozzáférést irányoz elő az integrációs tanfolyamokhoz, a szakmaspecifikus német tanfolyamokhoz, valamint a menedékkérők különféle csoportjainak szóló képzési támogatáshoz. Megreformálta továbbá az ellátásokhoz való hozzáférést, hogy a menedékkérőket képzésen való részvételre ösztönözze, és lehetővé tegye a menekültek számára önkéntes munka végzését⁹⁶. Dániában a kormány és a szociális partnerek megállapodtak az **alapszintű integrációs oktatási program** (IGU) meghosszabbításában (amely nyelvórákat, tanulószervezéses gyakorlati képzéseket és szakképzést kombinál a nemrégiben érkezett 18–39 éves migránsok és menekültek számára) 2022. június 30-ig. Franciaországban a menekültek fogadására és integrációjára irányuló nemzeti stratégia – melynek célja a menekültek képzéshez és foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek támogatása – keretében az állami foglalkoztatási szolgálat (Pôle-Emploi) 2018 szeptemberében egy különböző nyelvekre lefordított kézikönyvet adott ki, amely az álláskeresésre vonatkozó hasznos tanácsokkal szolgál. Emellett számos tagállam közelmúltbeli erőfeszítéseit a nemrégiben érkezett migráns nők integrációjára összpontosította. Az ír igazságügyi és egyenjogúságért felelős minisztérium 2019-ben 7 új projektet finanszírozott a női menekültek munkaerőpiaci integrációjának támogatása érdekében, míg Svédországban szintén további kormányzati finanszírozást nyújtottak a vonatkozó projektekhez, például egy olyan kezdeményezéshez, amelynek keretében a női menedékkérőknek iránymutatást nyújtanak a svéd munkaerőpiacról.

Számos tagállam ösztönzi a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatását. A flamand régióban (Belgium) az egyéni szakképzési programok reformjának keretében a fogyatékossgal élő munkanélkülieket és a tartós munkanélkülieket célzó új programot vezettek be. 52 hétig tarthat, és nem jár költségekkel a munkáltatók számára. Emellett a szakmaközi képzések ingyenesek a résztvevők számára, az utazási és gyermekgondozási költségeket pedig visszatérítik. Bulgáriában a munkáltatókat fogyatékossgal élő személyek alkalmazására kötelező kvótákat (1 fogyatékossgal élő munkavállaló az 50–99 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében, és az átlagos személyzet 2 %-a a 100 vagy több munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében); valamint a munkáltatóknak nyújtott különleges támogatásokat, a munkaügyi hivatalokban elérhető speciális szolgáltatásokat, és védett foglalkoztatási kísérleti központokat vezettek be. Csehországban tartós ápolási-gondozási ellátást vezettek be, hogy az egészségbiztosítással rendelkező személyek megfelelő kártalanításban részesüljenek az olyan jövedelemkiesésekért, amelyek oka a foglalkoztatás

⁹⁶ A menedékkérők ellátásáról szóló törvényt megreformálták: a menedékkérőknek nyújtott ellátást ezentúl nem vonják meg 15 hónap elteltével. A cél annak a problémának az orvoslása, hogy a menekültek túl hamar kikerülnek a képzésből és a diplomás képzésből.

megszakadása egy rokon tartós ápolása-gondozása miatt. Horvátországban a fogyatékossgal élők foglalkoztatására vonatkozó kvótákat fogadtak el, amelyek értelmében a legkevesebb 20 munkavállalót foglalkoztató munkáltatók esetében a munkavállalók 3 %-ának fogyatékossgal élő személynek kell lennie. Azok a munkáltatók, amelyek nem teljesítik ezt a kötelezettséget, bírságot fizetnek. Emellett a fogyatékossgal élők képzésével, szakmai rehabilitációjával és foglalkoztatásával foglalkozó intézet bértámogatásokat fizet.

Dániában a ráta-kiigazítási alapra (*Satspuljeaftale*) vonatkozó 2019-es megállapodás részeként a kormány 128,4 millió DKK-t (körülbelül 17 millió EUR-t) különített el a 2019–2022 közötti időszakra, a fogyatékossgal élők foglalkoztatási és oktatási lehetőségeinek megerősítésére. Finnországban egy munkaképességi programot hajtanak végre, amelynek célja a tartós munkanélküliek és a részben munkaképes személyek szolgáltatási igényeire vonatkozó egyéni értékelés javítása. Ennek keretében megemelték a rehabilitációs juttatásokat, a részben munkaképes személyek foglalkoztatásának és a támogatott bérek nyújtásának előmozdítása érdekében. Franciaország több intézkedést fogadott el „*a szakmai jövő szabad megválasztásáról*” szóló törvény hatályát illetően. Ezek a következőkre összpontosítottak: 1. a munkáltató nyilatkozattételi kötelezettségeinek egyszerűsítése; 2. a támogató programok általánossá tétele; 3. a fogyatékossgal élő munkavállalók 6 %-os célértékére vonatkozó kötelezettség hatályának módosítása; 4. a vállalat által a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatásának előmozdítása érdekében tett intézkedésekre vonatkozó kötelező nyilatkozattétel; 5. fogyatékossga vonatkozó, 3 évente megújítandó kollektív szerződések. Németországban 5 évig támogatást nyújtanak a 25 évnél idősebb tartós munkanélküliek, többek között a súlyos fogyatékossgal élők alkalmazása esetén. Romániában a munkáltatók 12 hónapig támogatásban részesülnek, ha oktatási intézményekben végzett diplomásokat alkalmaznak határozatlan idejű szerződéssel. Fogyatékossgal élő diplomások esetében a támogatási időszak 18 hónap.

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, a be nem jelentett munkavégzés elleni harcot és a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérés elősegítését, hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedések és állami foglalkoztatási szolgálatok, továbbá a gyors újrafoglalkoztatást visszatartó tényezőket minimalizáló megfelelő álláskeresési ellátások biztosítása, valamint a munkavállalók és a tanulók mobilitásának támogatása mellett. Az iránymutatás azt javasolja a tagállamoknak, hogy biztosítsák a szociális partnerek kellő időben történő és érdemi részvételét a szakpolitikák és reformok kialakításában és végrehajtásában, többek között a kapacitásépítésre nyújtott támogatás révén. Előírja továbbá, hogy a tagállamok vegyék figyelembe a releváns civil szervezetek tapasztalatát, a meglévő nemzeti gyakorlatokra alapozva. A fejezet elsőként ismerteti az e területen fennálló kihívásokkal összefüggő főbb mutatókat, miközben rávilágít a foglalkoztatásvédelem csökkentéséhez, valamint a hatékony és jól összehangolt munkaerőpiac, szociális intézmények és politikák előmozdításához kapcsolódó előnyöket. Végül a 3.3.2. szakasz beszámol a tagállamok által e területeken tett szakpolitikai intézkedésekről.

3.3.1. Fő mutatók

A foglalkoztatási iránymutatások elősegítik a munkaerőpiaci szegmentáció megelőzését, ami számos tagállamban továbbra is problémát jelent. Egyes tagállamokban az egyének munkakörülményeiben továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak. Egyesek jó kilátásokat biztosító stabil karriert futnak be, míg mások az alacsony színvonalú munkahelyek csapdájába esnek, ahol kevesebb hozzáférésük van a képzéshez és a szociális védelemhez, és amelyeket általában rosszabb munkakörülmények és alacsonyabb szintű jóllét jellemez. Ezek az eltérések nem tulajdoníthatók kizárólag a termelékenységi szintekben megfigyelhető különbségeknek⁹⁷). Állandósulása esetén a munkaerőpiaci szegmentáció nagyobb egyenlőtlenségeket, alacsonyabb szintű társadalmi kohéziót és mérsékelt gazdasági növekedést eredményez, mivel gyengébb összesített kereslettel, alacsonyabb szintű termelékenységgel, humántőke-fejlesztéssel és társadalmi mobilitással jár együtt. A szociális jogok európai pillérének két alapelve nyújt támogatást az azonosított kihívás kezelésére irányuló erőfeszítésekhez. Nevezetesen az 5. alapelv („Biztonságos és rugalmas foglalkoztatás”) és a 7. alapelv („Tájékoztatás a munkaviszony feltételeiről és védelem elbocsátás esetén”) célja a munkavállalókkal szembeni egyenlő bánásmód biztosítása, a munkaviszony jellegétől függetlenül, miközben hangsúlyozza a határozatlan időre szóló foglalkoztatási formákra való áttérés támogatásának szükségességét.

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak arányában mért munkaerőpiaci szegmentáció számos tagállamot sújt. Uniós szinten (46. ábra) a határozott idejű munkaszerződések összes munkavállalóhoz viszonyított aránya az utóbbi tíz évben 14 % körül mozgott (lásd még az 1. fejezetet), a tagállamok között azonban jelentős eltérések

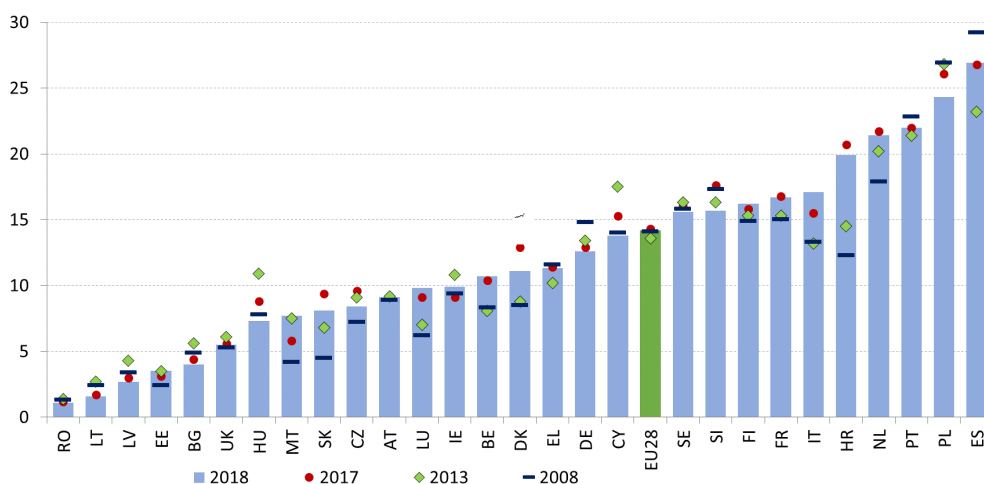
⁹⁷ Az Eurofound (2019) és az ILO (2016) elemzése az atipikus foglalkoztatásról.

figyelhetők meg. A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak összes munkavállalóhoz viszonyított legnagyobb és legkisebb aránya által jellemzett tagállamok közötti különbség 2014 óta nagyjából stabilan 26 százalékpont körül van. Bár 2017 óta nem állt be változás vagy némi csökkenés mutatkozott, 20 % feletti aránnyal 2018-ban továbbra is Spanyolországban, Portugáliában és Hollandiában mérik a legmagasabb szinteket, öt egyéb tagállam (Horvátország, Olaszország, Franciaország, Finnország és Szlovénia) előtt, amelyekben ez az érték 15 és 20 % között mozog. 2018-ban a legalacsonyabb, 5 % alatti részarányok Romániában, Litvániában, Lettországon, Észtországban, Bulgáriában és az Egyesült Királyságban voltak megfigyelhetők. A 2013-ban kezdődő gazdasági fellendülés a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatás egyenlőtlen alakulásával járt a tagállamok között. Egyes országokban, különösen Olaszországban (3,5 százalékpontos), Horvátországban (3 százalékpontos), Spanyolországban (2,9 százalékpontos) és Dániában (2,5 százalékpontos) stabil növekedés mutatkozott 2013 és 2018 között. Más tagállamokban a foglalkoztatás erőteljes bővülése a határozott idejű munkaszerződések tartós csökkenésével járt együtt. Ez a helyzet áll fenn Cipruson (–5,2 százalékpont), Lengyelországban (–4 százalékpont) és Magyarországon (–3,5 százalékpont).

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részaránya jellemzően magasabb a nők és a fiatalabb munkavállalók körében. 2018-ban az EU-ban a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott 15–64 éves nők részaránya 14,7 % volt, a férfiak körében mért 13,6 %-kal szemben. A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott nők legnagyobb aránya Spanyolországban (27,8 %), Lengyelországban (25,1 %), Hollandiában (22,7 %), Portugáliában (22 %) és Horvátországban (20,5 %) mutatkozik. E tagállamok mindegyikében nagyobb arány figyelhető meg a nők, mint a férfiak körében. 2018-ban a 15–24 évesek esetében ez az arány 43,3 % volt, a 25–54 éves korosztályban mért 12,1 %-kal és az 55–64 évesekre jellemző 6,6 %-kal szemben.

46. ábra: Számos tagállamban továbbra is kihívást jelent a határozott idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatás

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részaránya az összes (15–64 éves) munkavállaló számával összevetve



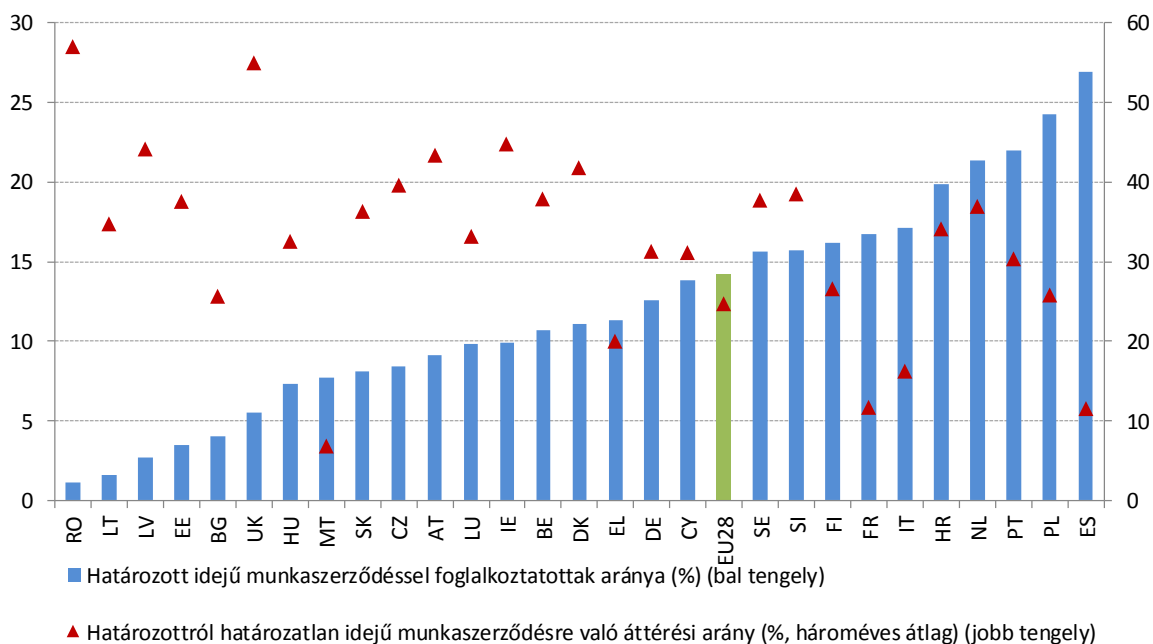
Forrás: Eurostat, LFS.

Továbbra is kihívást jelent annak biztosítása, hogy a határozott idejű munkaszerződések ugródeszkát jelentsenek az állandó álláshelyek felé, kiküszöbölve a munkanélküliség és a bizonytalan munkahelyek közötti „forgóajtó-jelenséget”. A jól megtervezett foglalkoztatásvédelmi jogszabályok megvédik a munkavállalókat, miközben

nem gördítenek akadályokat a munkahelyváltás elé, lehetővé téve a gazdaság számára, hogy probléma nélkül reagáljon a munkaerő ágazatok vagy szakmák közötti átcsoportosítását szükségessé tevő sokkhatásokra. A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók magas részaránya a határozott idejű munkaszerződésekről határozatlan idejű munkaszerződésekre való alacsony áttérési aránnyal együtt nem megfelelően megtervezett foglalkoztatásvédelmi jogszabályokra utalhat, és a jó munkaerőpiaci eredmények útjában állhat. A 47. ábrán a határozott idejű munkaszerződésekről határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérési arány látható (a 2016–2018 közötti időszak átlaga a rövid távú ingadozások hatásának minimalizálása érdekében), a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak 15–64 éves összes munkavállalóhoz viszonyított részarányának függvényében. Négy országban (Franciaországban, Olaszországban, Lengyelországban és Spanyolországban), ahol a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak részaránya magas (2018-ban meghaladta a 14,2 %-os uniós átlagot), ugyanakkor alacsony (10 % alatti) a határozott idejű munkaszerződésekről a határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés aránya. Egyéb országokban, például Hollandiában vagy Portugáliában szintén jelentős a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak részaránya, az áttérési arányok azonban kedvezőbbek (meghaladják a 15 %-ot).

47. ábra: A határozott idejű munkaszerződések sok esetben nem szolgálnak „lépcsőfokként” a határozatlan idejű munkaszerződések felé

A határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók részaránya az összes, 15–64 éves munkavállaló számával összevetve (2018), valamint az állandó álláshelyekre való áttérés aránya, hároméves átlag (2017)

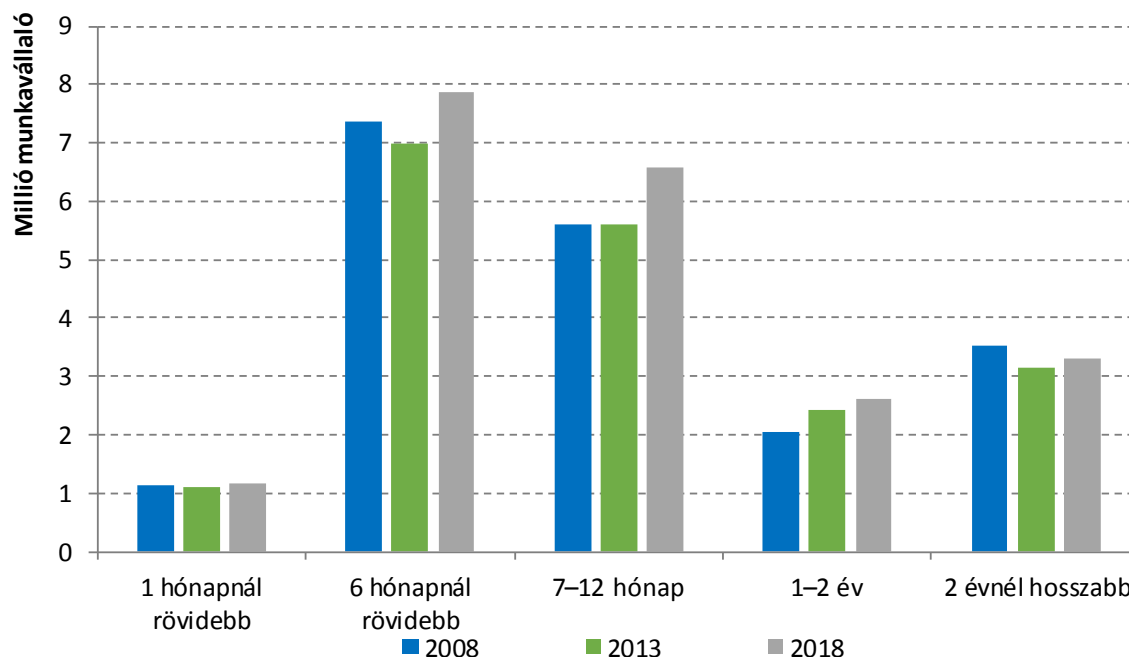


Forrás: Eurostat, LFS, SILC.

Az EU-ban a rövid távú szerződések túlzott használata korlátozza az azonosított kihívások kezelésének és a fenntartható munkaerőpiaci integráció fokozásának képességét. 2018-ban 27,2 millió főt foglalkoztattak határozott idejű munkaszerződéssel, ami az uniós függő munkaviszonyok mintegy 20 %-ának felelnek meg. E személyek közül több mint 8 millió 6 hónapnál rövidebb időre szóló, és mintegy 1,1 millió egy hónapnál rövidebb időre szóló munkaszerződéssel rendelkezett. Miközben az egy évre vagy rövidebb időre szóló szerződések egyre jobban elterjednek (körülbelül 10 %-os növekedés 2008 és 2018 között),

addig a hosszabb időre (2 vagy több évre) szóló szerződések – amelyek nagyobb valószínűséggel szolgálnak ugródeszkaként a stabil szakmai karrierlehetőségek felé – mintegy 23 %-os csökkenést mutattak ugyanabban az időszakban (a tagállamok által hozott szakpolitikai fellépéseket illetően lásd a 3.3.2. szakaszt; részletesebb elemzésért lásd az Európai Bizottság 2019-es tanulmányát⁹⁸).

48. ábra: A fellendülés összességében a munkaviszonyok rövidebb időtartamát hozta magával
20–64 éves munkavállalók száma az EU28-ban, a határozott idejű munkaszerződés időtartama szerint (2018)



Forrás: Eurostat, LFS, SILC.

A határozott idejű munkaszerződések valamennyi munkavállalói szegmensben belüli nagy arányú előfordulása jelentős hatással van a munkahelyek minőségére és stabilitására. A 2019-es együttes foglalkoztatási jelentés munkaerőpiaci szegmentálódásról szóló elemzését egy Eurofound jelentés egészíti ki az egyének karrierjének nyomon követésével és a kapcsolódó munkakörülményekben idővel bekövetkező változások mértékének vizsgálatával⁹⁹. Az elemzés azonosítja azokat a felfelé és lefelé irányuló áttérési arányokat, amelyekkel az egyének szembesülnek a különböző munkaerőpiaci helyzetekben. Ezeket a munkaerőpiaci helyzeteket különböző kategóriákba sorolják („jobb” (azaz „A”) besorolástól „rosszabb” (azaz „F”) besorolásig), a kapcsolódó munkakörülményektől függően. Csak néhány tagállam esetében áll rendelkezésre elegendő bizonyíték. Korlátozott hatállyal ugyan, de két ilyen ország (Németország és Spanyolország) összevetése hasznos betekintést nyújt annak megértéséhez, hogy az egyes munkaerőpiacok hogyan alkalmazkodtak a válsághoz, amit a 49. ábra mutat be. Ebben a tekintetben, míg Németországban viszonylag nagymértékű felfelé irányuló és kismértékű lefelé irányuló

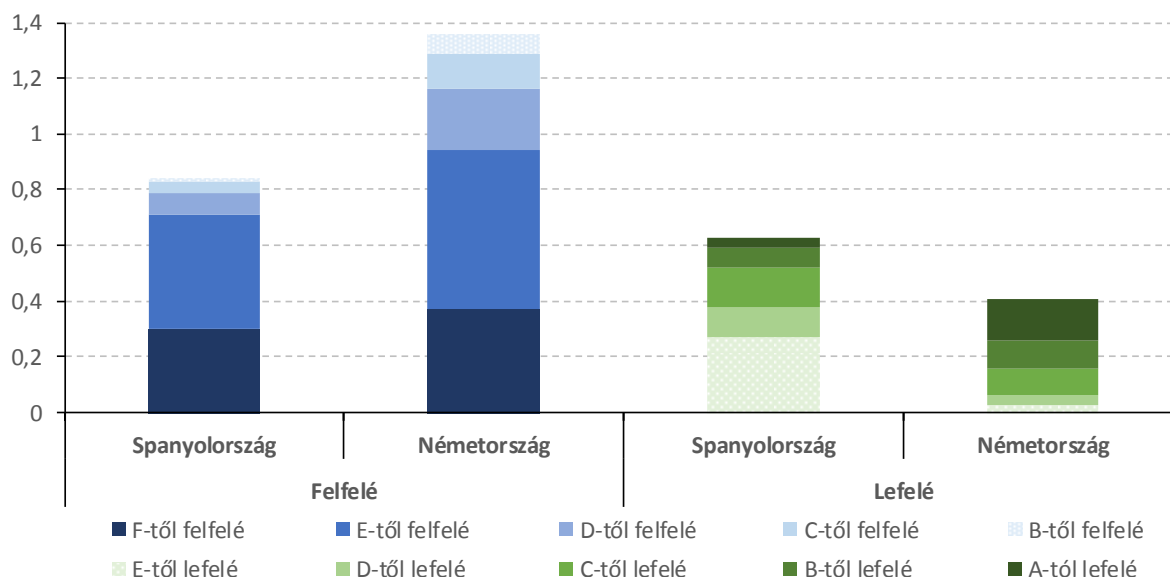
⁹⁸ Gonzalez Vazquez, I., Milasi, S., Carretero Gomez, S., Napierala, J., Robledo Bottcher, N., Jonkers, K. és Goenaga Beldarrain, X. et al. (2019). *The changing nature of work and skills in the digital age (A munka és a készségek változó jellege a digitális korban)*. Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

⁹⁹ Eurofound (2019) *Labour market segmentation: Piloting new empirical and policy analyses* (Munkaerőpiaci szegmentálódás: új empirikus és szakpolitikai elemzések tesztelése), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, soron következik.

mobilitás mutatkozik, addig Spanyolország esetében alacsonyabb szintű felfelé irányuló mobilitás és a lefelé irányuló mobilitás viszonylag magas kockázata figyelhető meg. Spanyolország esete jól tükrözi, hogy a munkaerőpiaci struktúra tetején lévő munkavállalók jobban védve vannak a lefelé irányuló áttéréstől, míg a rosszabb munkakörülményekkel szembesülő munkavállalóknak (akik közül sokat határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatnak) munkaerőpiaci karrierjük keretében korlátozott lehetőségeik vannak a felfelé irányuló mobilitásra, azonban sok esetben nagyobb mértékben sújtja őket a munkakörülmények romlása és a munkanélkülivé válás. Fontos emlékeztetni a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók jogszabályban meghatározott szociális védelem általi lefedettségével kapcsolatos problémákra (lásd a 3.4. szakaszt), hiszen Európában sok esetben számos határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalónak nehézségei támadnak a jogosultságokhoz való hozzáférést és azok felhalmozását illetően, mivel nem képesek eleget tenni a minimális járulékfizetési időszakoknak vagy kereseti küszöböknek. ⁽¹⁰⁰⁾

49. ábra: A munkaerőpiaci áttérésekben mutatkozó különbségek nagymértékben függenek a munkaerőpiaci helyzetektől és a kapcsolódó munkakörülményektől

Az átlagos felfelé (bal oldalon) és lefelé (jobb oldalon) irányuló áttérések aránya éves szinten



Megjegyzés: Az áttérési arányokat összeadták. Minden áttérés maximális értéke 1 (ami 100 %-nak felel meg). A munkaerőpiaci helyzeteket a kapcsolódó munkakörülmények szerint (a szerződéses megállapodások, munkaidő, bér és foglalkoztatási kategória alapján) rangsorolják, és a jobb besorolástól (az „A” helyzet általában határozatlan idejű munkaszerződéssel teljes munkaidőben foglalkoztatott, viszonylag jól kereső és magas képzettségű munkavállalókat jelöli) a rosszabb besorolásig (az „E” helyzet a legrosszabb munkakörülményekkel szembesülő munkavállalókat, míg az „F” helyzet a munkanélkülieket jelöli) terjednek.

Forrás: MCVL (Spanyolország 2009–2016), GSOEP (Németország 2009–2016).

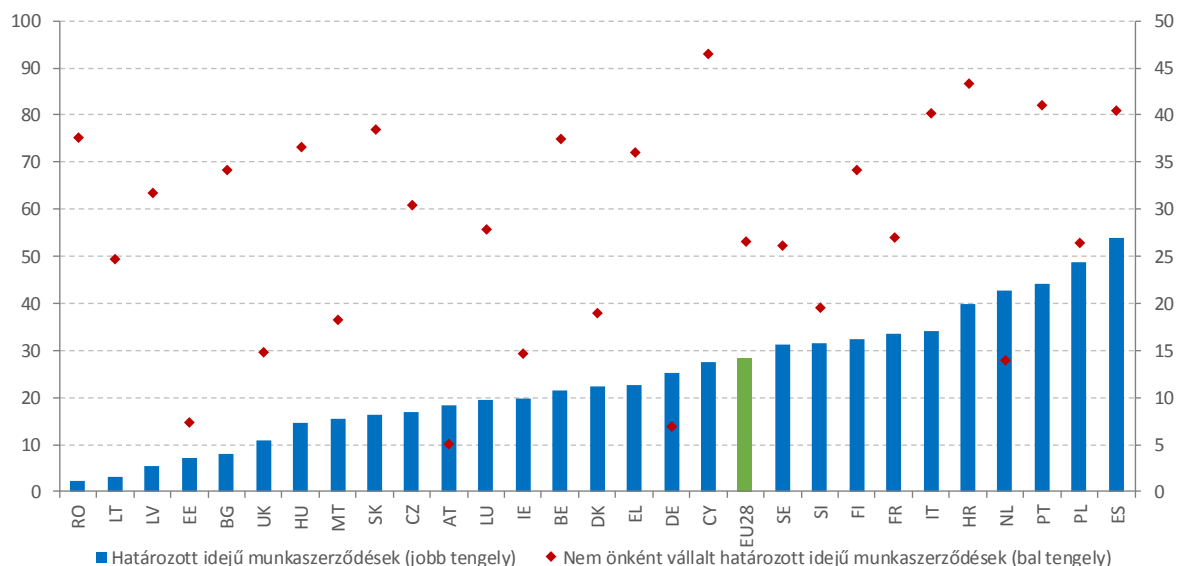
Az EU-ban a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók jelentős aránya azért dolgozik határozott idejű munkaszerződéssel, mert nem talál állandó állást. Számos tagállamban a munkavállalók azért dolgoznak határozott idejű munkaszerződéssel, mert nem találnak állandó állást. Ez a helyzet (azaz a „nem önként vállalt” határozott időre szóló foglalkoztatás) a munkaerőpiaci szegmentálódás egyik fő mutatója. Az 50. ábra együtt elemzi a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók és a nem önként

¹⁰⁰ OECD (2019). *Employment Outlook 2019* (Foglalkoztatási kilátások, 2019)

vállalt foglalkoztatás arányát. Horvátországban, Portugáliában, Spanyolországban és Olaszországban a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott (15–64 éves) munkavállalók több mint 80 %-a számol be arról, hogy azért van ebben a helyzetben, mert nem talál állandó állást. Ciprus helyzete odafigyelést igényel: annak ellenére, hogy a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatottak száma az uniós átlag közelében van, 92,8 %-uk nem önként van ebben a helyzetben, az EU28 53 %-os átlagával szemben. A nem önként vállalt határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók legalacsonyabb, 15 % alatti arányait Ausztriában, Németországban és Észtországban mérték.

50. ábra: Egyes tagállamokban továbbra is jelentős a nem önkéntes elhatározás alapján határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók aránya

A nem önként határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók összes határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalóhoz viszonyított részaránya, és a határozott idejű munkaszerződéssel foglalkoztatott munkavállalók összes munkavállalóhoz viszonyított részaránya, 2018.



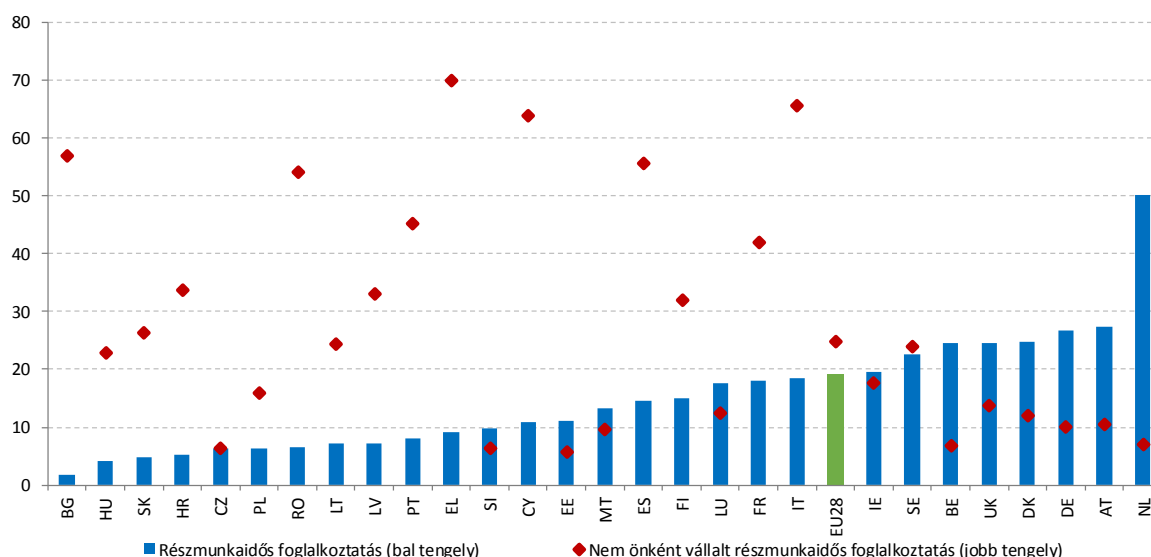
Forrás: Eurostat, LFS.

A nem önként vállalt részmunkaidős munkavégzés továbbra is problémát jelent számos olyan munkavállaló számára, aki küszködik azzal, hogy teljes munkaidős állást találjon. A nem önként részmunkaidőben foglalkoztatott (15–64 éves) munkavállalók részarányából kitűnik, hogy számos munkavállaló nehézségekbe ütközik, annak ellenére, hogy szeretne teljes munkaidőben dolgozni. A részmunkaidős foglalkoztatás magas részaránya a nem önként részmunkaidőben foglalkoztatottak jelentős arányával együtt a munkaerő potenciális kihasználatlanságára utalhat, konkrétan képet adhat a munkaerőpiaci pangás gazdaságon belüli mértékéről. A nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás teljes részmunkaidős foglalkoztatáson belüli részaránya 2013 óta 4,5 százalékponttal csökkent, így a részmunkaidőben foglalkoztatottak 2013-ban mért 29,3 %-áról 24,8 %-ra esett vissza (lásd még az 1. fejezetet). Miközben az összesített számadat a válság előtti szinteket jelez, a tagállamok között jelentős eltérések figyelhetők meg az ebben a helyzetben lévő 15–64 éves munkavállalók részarányának tekintetében. Hat tagállamban 10 % alatt van a részarányuk, míg másik háromban 60 % feletti értéket mértek. Görögországban, Olaszországban, Cipruson, Bulgáriában és Spanyolországban a nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás és a nem önként vállalt határozott idejű foglalkoztatás aránya egyaránt magas, ami kihívásokat

jelent a foglalkoztatás folyamatosságának és a munkahelyek minőségének tekintetében (lásd az 50. és az 51. ábrát).

51. ábra: A nem önként vállalt részmunkaidős munkavégzés magas aránya a munkaerő kihasználatlanságának is a jele

A nem önként vállalt részmunkaidős foglalkoztatás teljes részmunkaidős foglalkoztatáshoz viszonyított részaránya, és a részmunkaidős foglalkoztatás összes munkavállalóhoz viszonyított részaránya, 2018.



Forrás: Eurostat, LFS.

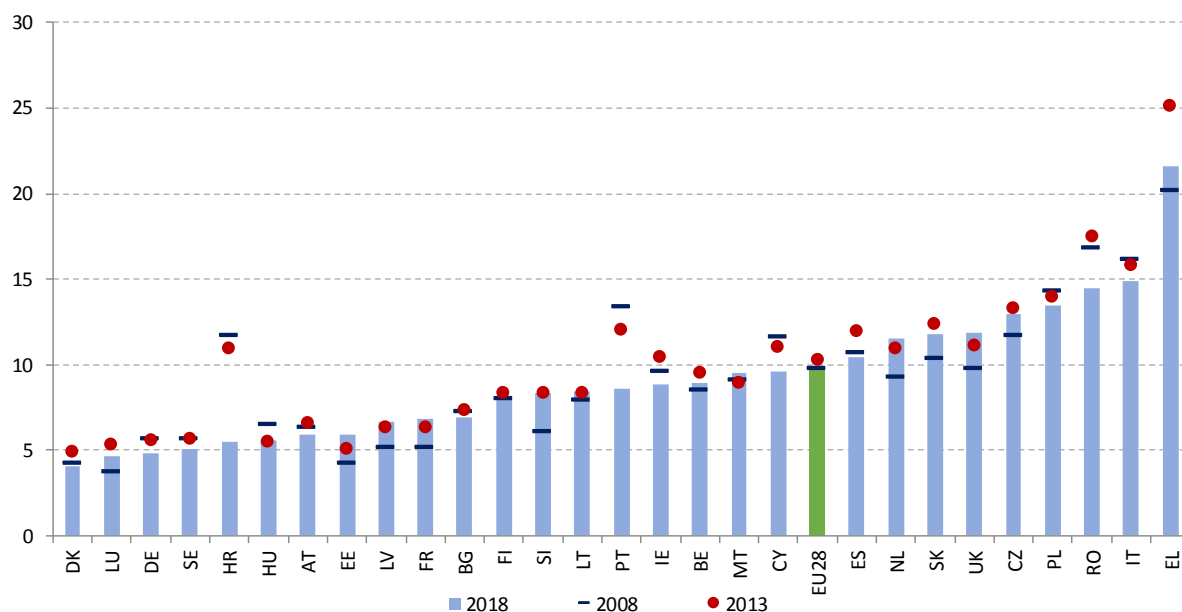
Egyes tagállamokban az önfoglalkoztatás széles körű elterjedése hozzájárulhat a munkaerőpiac szegmentálódásához. Az EU28-ban a 20–64 éves önálló vállalkozók teljes foglalkoztatáson belüli részaránya viszonylag stabil volt az elmúlt évtizedben, némi csökkenő trendet mutatva, és továbbra is jelentős eltérésekkel a tagállamok és ágazatok között (lásd a 3.1. szakaszt). Jóllehet az önfoglalkoztatás jellemzően önkéntes, és a vállalkozói készség kedvező jele, a függő munkaviszony elrejtésére is szolgálhat. Ebben az esetben azok a munkavállalók, akiknek munkavállalói jogokban és védelemben kellene részesülniük, hamisan vannak önfoglalkoztatóként megjelölve, és munkáltatójuk így próbálja megkerülni a kollektív szerződéseket, a munkajogot (pl. minimálbérekre, munkaidőre vonatkozó jogszabályok), a foglalkoztatási adókat vagy a munkaidő feletti ellenőrzést (úgynevezett „színeli” önfoglalkoztatás). Az önálló vállalkozók gazdasági és szervezeti függőségének mértéke nem mérhető a tagállamok közötti összehasonlítást lehetővé tevő Eurostat-statisztikákkal¹⁰¹. 2018-ban az alkalmazottak nélküli önálló vállalkozók (önálló dolgozók) 9,8 %-ot tettek ki a teljes uniós foglalkoztatáson belül. 2018-ban a legmagasabb szinteket Görögországban (21,6 %), Olaszországban (14,9 %) és Romániában (14,5 %) mérték, amelyeket 13,5 és 11 % közötti arányokkal Lengyelország, Csehország, az Egyesült Királyság, Szlovákia és Hollandia követett (lásd az 52. ábrát). A rangsor alsó végén Dánia,

¹⁰¹ Az Eurostat önfoglalkoztatási ad hoc modulja (amelyre a 2017-es munkaerő-felmérés részeként kerítették sort) az önfoglalkoztatók körében jelentkező gazdasági és szervezeti függőség mértékének mérésére szolgált, amelyet az ügyfelek számának és az adott ügyféltől származó bevétel százalékos értékének alapján, valamint a munkaidő feletti ellenőrzés tekintetében határoznak meg. További információk a következő weboldalon találhatóak: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Self-employment_statistics

Luxemburg, Németország, Svédország és Horvátország 5 % alatti vagy ahhoz közeli arányokkal rendelkeznek. 2008 óta az EU-ban stabil maradt az önálló dolgozók átlagos aránya, de néhány országban jelentős növekedést mértek 2008 és 2018 között. Konkrétan Hollandia, Finnország és az Egyesült Királyság mintegy 2 százalékpontos növekedést mutatott fel. Ezzel szemben az arány számottevően csökkent Horvátországban (6,3 százalékponttal), Portugáliában (4,9 százalékponttal) és Romániában (2,4 százalékponttal). Az alkalmazottak nélküli önálló vállalkozók arányában jelentős eltérések figyelhetők meg továbbá a korosztályok között. Miközben a 25–29 évesek körében az összes uniós foglalkoztatott csupán 6,5 %-át teszik ki, addig ez az arány 12,2 % az 50–64 évesek esetében, és 32,3 %-ra nő a 65–74 évesek körében¹⁰². Az „atipikus szerződéses megállapodások” (mint a munkaidőt nem rögzítő szerződések, miniállások stb.) megjelenése és a platformalapú gazdaság előretörése a fiatalok összes önálló vállalkozóhoz viszonyított részarányának növekedését okozhatja, miközben a szociális ellátórendszerek gyakran nincsenek felkészítve ezeknek az új fejleményeknek a kezelésére (ILO, 2017).

52. ábra: Egyes tagállamokban magas az önálló dolgozók száma, és a „színlelt” önfoglalkoztatás megelőzése érdekében szükség van a helyzet további figyelemmel kísérésére

Az alkalmazottak nélküli önfoglalkoztatók aránya az összes foglalkoztatott százalékában



Forrás: Eurostat, LFS – saját számítások.

Jóllehet továbbra is csekély, a platformalapú gazdaság hatása jelentős eltéréseket mutat a tagállamok között, többek között az álláshelyi és bevételi függőség tekintetében. Az Európai Bizottság COLLEEM II internetes felmérése az online platformok 16–74 év közötti, gyakori internetfelhasználók általi hasznosítását vizsgálja 16 tagállamban¹⁰³. 2018-ban a

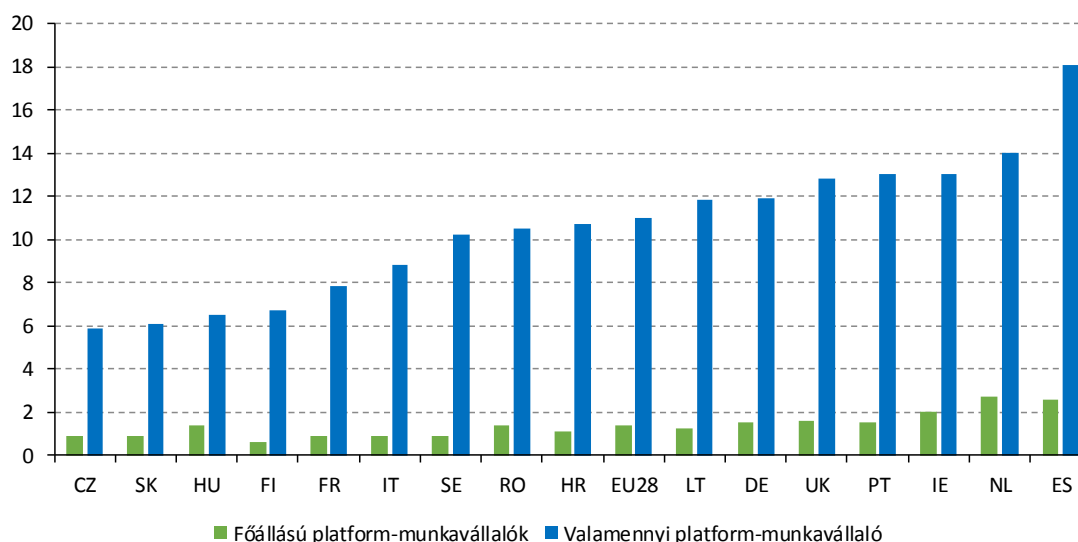
¹⁰² Az Eurofound adatai alapján a 2019-es együttes foglalkoztatási jelentés részletes elemzést tartalmaz arra vonatkozóan, hogy az önálló vállalkozók milyen mértékben rejthetnek el függő munkaviszonyt.

¹⁰³ Urzi Brancati, C., Pesole, A. és Fernández-Macías, E. *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (Az európai platform-munkavállalókra vonatkozó új bizonyítékok. A második COLLEEM-felmérés eredményei). Luxemburg: az Európai Unió Kiadóhivatala (soron következik). A COLLEEM II folytatja és kiterjeszti az előző COLLEEM („Collaborative Economy and Employment” – együttműködésen alapuló gazdaság és foglalkoztatás) felméréssel megkezdett munkát. A COLLEEM II a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága által megrendelt és a JRC által koordinált online panelfelmérés a digitális platformokról. A felmérést a következő 16 uniós tagállamban

felmérésben szereplő országok munkaképes korú népességének mintegy 11 %-a nyújtott szolgáltatásokat legalább egy alkalommal online platformokon keresztül, ami 2017-hez képest 1,5 százalékpontos növekedést jelent. Jóllehet a platform-munkavállalók többsége szórványosan (2,4 %) vagy esetenként (3,1 %) nyújtott ilyen szolgáltatásokat, a munkaképes korú népesség 4,1 %-a második állásként nyújtott szolgáltatásokat platformokon keresztül. A platformalapú munkavégzést fő tevékenységként folytató munkavállalók részaránya továbbra is alacsony (a munkaképes korú népesség 1,4 %-a). A felmérésben szereplő tagállamok közül a platformokon valaha szolgáltatásokat nyújtó munkavállalók összes munkavállalóhoz viszonyított aránya Spanyolországban (18 %), Hollandiában (14 %) és Portugáliában (13 %) a legmagasabb. A platformalapú munkavégzés aránya ezen kívül Írországban, az Egyesült Királyságban és Németországban haladta meg az átlagot. Másfelől Csehország (5,9 %), Szlovákia (6,1 %), Magyarország (6,5 %) és Finnország (6,7 %) mutatta fel a legalacsonyabb arányokat.⁽¹⁰⁴⁾ A platformalapú munkavégzést fő tevékenységként folytató munkavállalók aránya csak Spanyolországban és Hollandiában haladta meg a 2 %-ot.

53. ábra: Egyes tagállamokban megjelent a platformalapú munkavégzés

Platform-munkavállalók teljes és a platformokon végzett munka intenzitása szerinti részaránya 16 tagállamban.



Forrás: a Közös Kutatóközpont COLLEEM II-felmérése. Brancati *et al.* (megjelenés előtt).

(*) Főállású platform-munkavállalók: azok, akik számára a platformalapú munkavégzés az elsődleges vagy nagyon jelentős tevékenység. Valamennyi platform-munkavállaló: mindazok, akik az elmúlt évben legalább egyszer platform-munkavállalóként tevékenykedtek.

A platformalapú gazdaság a tevékenységek széles körét és a munkaviszonyok különböző konfigurációit foglalja magában, kihívást állítva a jó munkaerőpiaci teljesítmény elé. Egy közelmúltbeli Eurofound jelentés¹⁰⁵ kiegészíti a Közös Kutatóközpont COLLEEM II-felmérésében szereplő elemzést, és bemutatja a platformalapú munkavégzés osztályozását. Az osztályozás öt elemre alapul: a feladat elvégzéséhez szükséges készségek szintje, a

végezték el: Csehország, Németország, Spanyolország, Finnország, Franciaország, Horvátország, Magyarország, Írország, Olaszország, Litvánia, Hollandia, Portugália, Románia, Svédország, Szlovákia és az Egyesült Királyság.

¹⁰⁴ A munkavállalók azon összes személyéhez viszonyított aránya, akik arról számoltak be, hogy szakmai tapasztalatuk során legalább egyszer nyújtottak szolgáltatásokat platformokon keresztül.

¹⁰⁵ Eurofound (2018), *Employment and working conditions of selected types of platform work* (A platformalapú munkavégzés egyes típusaira jellemző foglalkoztatási és munkakörülmények), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, a következő címen érhető el: <http://eurofound.link/ef18001>

szolgáltatásnyújtás típusa (online vagy helyben történő), a feladatok mérete, kiválasztó (a feladat kiosztásáról a platform, az ügyfél vagy a munkavállaló dönt-e) és a hozzárendelés formája (munkaajánlat vagy verseny). A 3. táblázat bemutatja az Európában 2017-től nyújtott és a fenti kritériumok szerint osztályozott platformalapú munkavégzések legelterjedtebb típusait (a platformok és munkavállalók teljes számokhoz viszonyított arányában). Az Eurofound által végzett elemzés érdekes eredményeket mutat a szükséges készségek tekintetében. A „*platform által meghatározott, helyben nyújtott rutinmunka*” például elterjedt (a platformok 31,5 %-t és a munkavállalók 31,2 %-át teszi ki), de elsősorban alacsony képzettségi szinteket igényel (a munkavállalók azonban jellemzően magasan képzettek). Egyéb platformtípusok középfokú vagy magas képzettség meglétét teszik szükségessé; az „*online versenyalapú vagy ügyfél által meghatározott szakmunka*” főképp a szabadúszói munkavégzés rendszerére alapul.

3. táblázat: A munka jellegének megváltozása tapasztalható, a platformalapú munkavégzés különböző kategóriáival

A platformalapú munkavégzés legelterjedtebb típusai az EU-ban (2017)

CÍMKE	SZOLGÁLTATÁS BESOROLÁSA			PLATFORM BESOROLÁSA		PLATFORM OK RÉSZARÁNYA A PLATFORM OK TELJES SZÁMÁHOZ VISZONYÍTVA	MUNKAVÁLLALÓK RÉSZARÁNYA A MUNKAVÁLLALÓK TELJES SZÁMÁHOZ VISZONYÍTVA	PÉLDÁK
	Készség ek szintje	Szolgáltatásnyújtás típusa	Feladat ok mérete	Kiválasztó	Hozzárendel és formája			
Az ügyfél által meghatározott , helyben történő rutinmunka	Alacsony	Helyben történő	Nagyobb	Ügyfél	Ajánlat	13,7 %	1,3 %	GoMore (szállítás)
A platform által meghatározott , helyben történő rutinmunka	Alacsony	Helyben történő	Nagyobb	Platform	Ajánlat	31,5 %	31,2 %	Uber (szállítás)
Az ügyfél által meghatározott , helyben történő, középfokú készségeket igénylő munka	Alacsony – középfokú	Helyben történő	Nagyobb	Ügyfél	Ajánlat	11,3 %	10,9 %	Oferia (háztartási feladatok)
A munkavállaló által kezdeményezett, helyben történő, középfokú készségeket igénylő munka	Alacsony – középfokú	Helyben történő	Nagyobb	Munkavállaló	Ajánlat	4,2 %	5,5 %	ListMinut (háztartási feladatok)
Közepes szintű készségeket igénylő kattintásalapú internetes munka	Alacsony – középfokú	Internetes	Mikro	Platform	Ajánlat	0,6 %	5,3 %	CrowdFlower (professzionális szolgáltatások)
Az ügyfél által meghatározott , helyben történő, magas szintű képzettséget igénylő munka	Középfokú	Helyben történő	Nagyobb	Ügyfél	Ajánlat	2,4 %	3,3 %	appJobber (háztartási feladatok)
A platform által meghatározott , helyben történő, magas szintű képzettséget igénylő munka	Középfokú	Helyben történő	Nagyobb	Platform	Ajánlat	1,2 %	4,2 %	Be My Eyes (professzionális szolgáltatások)

A platform által meghatározott, magas szintű képzettséget igénylő internetes munka	Középfokú	Internetes	Nagyobb	Platform	Ajánlat	0,6 %	1,9 %	Clickworker (professzionális szolgáltatók)
Az ügyfél által meghatározott, internetes szakmunka	Középfokú–magas	Internetes	Nagyobb	Ügyfél	Ajánlat	5,4 %	30,3 %	Freelancer (professzionális szolgáltatók)
Versenyalapú internetes szakmunka	Magas	Internetes	Nagyobb	Ügyfél	Verseny	5,4 %	4,6 %	99designs (professzionális szolgáltatók)

Forrás: Eurofound (2018)

Megjegyzés: A platformalapú munkavégzés típusát öt elem határozza meg: 1. a feladat elvégzéséhez szükséges készségek szintje (alacsony, középfokú vagy magas); 2. a szolgáltatásnyújtás típusa (helyben – személyesen – történő vagy internetes); 3. a feladatok mérete (mikrofeladatok vagy nagyobb projektek); 4. a kiválasztó (a feladat kiosztására a platform, az ügyfél vagy a munkavállaló döntése alapján kerül sor); 5. a munkavállaló és az ügyfél egymáshoz rendelésének módja (munkaajánlat vagy verseny).

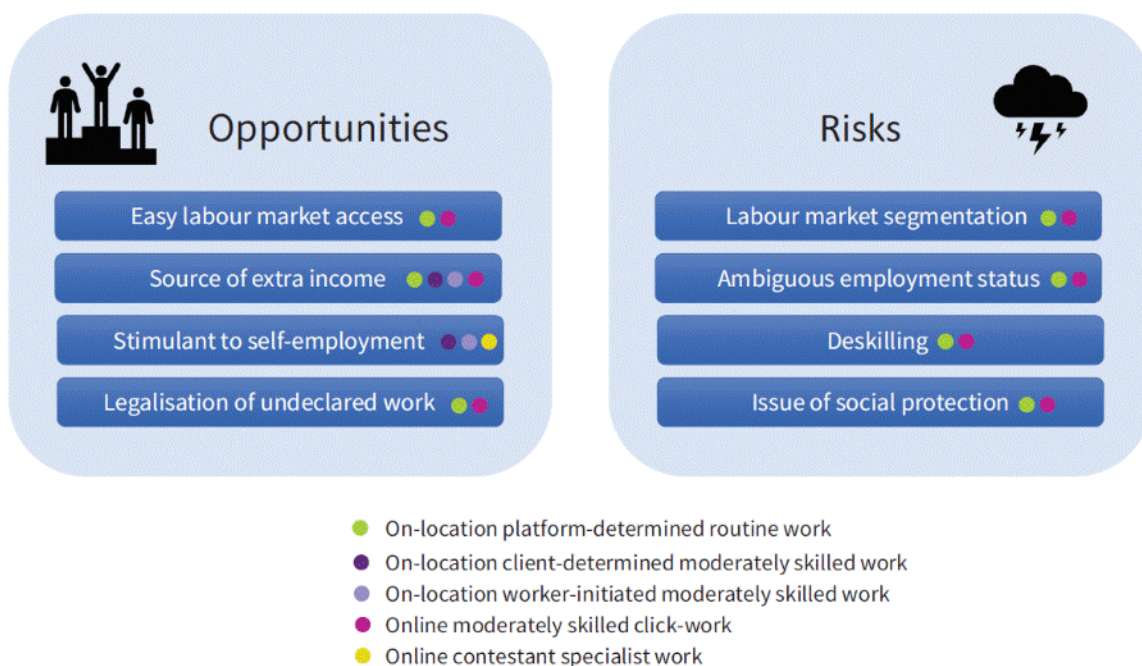
A munkahelyek minőségével kapcsolatos szempontok, mint a foglalkozási viszony, a munkakörülmények és a jövedelem főképp a keresletben jelennek meg a platformalapú gazdaság sikeres megszervezése érdekében. A gyakorlatban a platformok felhasználási feltételei határozzák meg a munka- és foglalkozási viszonyt. A platformalapú munkavégzés díjazása sok esetben az elvégzett feladattól függ. A platform-munkavállalók munkakörülményei az általuk nyújtott szolgáltatások típusától, az üzleti modelltől és a platform által alkalmazott mechanizmustól függően szintén változóak. A magas szintű algoritmikus ellenőrzés által jellemzett platformokon és alkalmazásokon keresztül kiosztott, alacsony képzettséget igénylő feladatok lehetőséget nyújtanak a munkaerőpiaci belépésre, ami segíthet a be nem jelentett munkavégzés megelőzésében, ugyanakkor aggályokat vethet fel a munkavállalók foglalkozási viszonyát és kapcsolódó szociális védelmét illetően¹⁰⁶. Ezzel szemben a magasabb képzettséget igénylő feladatok és az inkább piaci alapú üzleti modellek ösztönözhetik a vállalkozói készségeket, és fejleszthetik a transzverzális készségeket. Emellett sok esetben nagyobb rugalmasságot nyújtanak a munkaidőt illetően, több lehetőséget biztosítva ezzel a munka és magánélet közötti egyensúly megteremtéséhez. Az Eurofound¹⁰⁷ összefoglalta a platformalapú munkavégzés különböző típusainak fő munkaerőpiaci hatásait (lásd a 4. táblázatot).

4. táblázat: Az új munkavégzési formák új lehetőségeket rejtenek magukban és kihívásokat teremtenek

A platformalapú munkavégzés különböző típusai által kifejtett munkaerőpiaci hatások áttekintése

¹⁰⁶ Európai Bizottság (2018): *Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában*. Éves jelentés, 2018. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

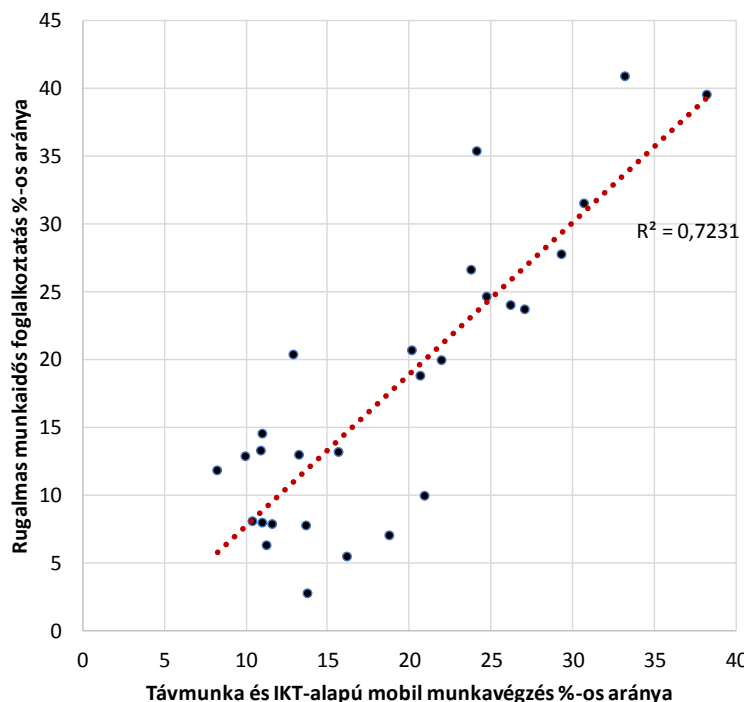
¹⁰⁷ Eurofound (2019). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards? (Platformalapú munkavégzés: a potenciál maximalizálása a standardok megőrzése mellett?)* Az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.



Forrás: Eurofound (2019).

54. ábra: A rugalmas munkaidő és a távmunka/IKT-alapú mobil munka közötti összefüggés tagállami szinten (EU-28), 2015

Rugalmas munkaidő és távmunka – ICT-alapú mobil munka (TICTM)



Forrás: Hatodik európai munkakörülmény-felmérés (2015)

A digitalizáció elősegítette a munka új szervezési módjainak kialakulását, nagyobb rugalmasságot biztosítva a munkafeladatok elvégzésének idejét és helyét illetően. Ezeknek a munkavégzési formáknak a keretében a szervezést a szabályos ritmusok helyett a feladatok rugalmasabb kiosztása jellemzi. Ezzel párhuzamosan a projektalapú munkavégzés

és a munka széttagolódása, a behívásos állások és a teljesítményalapú bérezés irányába mutató általánosabb trend figyelhető meg, amelyek nem feltétlenül függenek a szabályos munkaidőktől, hanem inkább a behívásos munkavégzésre, illetve a munkáltatók vagy ügyfelek által meghatározott határidőkre vagy normákra alapulnak.¹⁰⁸ Az országok szintjén a statisztikai bizonyítékok az IKT-használat, az IKT-alapú mobil munka és a munkaidő rugalmas szervezési formái (például a rugalmas munkaidő elterjedtsége) közötti erős pozitív összefüggést támasztják alá. Ez megerősíti, hogy a rugalmasabb munkaszervezés irányába mutató trend erős alapokon nyugszik, annak ellenére, hogy egyes tagállamokban továbbra is korlátozott. Az 54. ábrából, kitűnik, hogy a rugalmas munkaidő, illetve a távmunka és az IKT-alapú mobil munka egyaránt elterjedtebb a skandináv országokban, a Benelux Unióban, Franciaországban, az Egyesült Királyságban és Észtországban. Más országokban, mint Bulgáriában, Cipruson, Görögországban, Olaszországban, Litvániában, Portugáliában, Romániában vagy Szlovákiában az IKT-alapú mobil munkavégzési formákhoz és a rugalmas munkafeltételekhez való hozzáférés korlátozottabb. A távmunka és IKT-alapú mobil munka térhódítása ugyanakkor nem csak az IKT-használat elterjedtségéhez köthető, hanem a technológiai változások és az intézményi és jogszabályi környezet, illetve a gazdasági, munkaerőpiaci és társadalmi fejlemények, mint a nők nagyobb fokú munkaerőpiaci részvétele közötti kapcsolat (Eurofound és ILO, 2017), valamint a vezetési gyakorlatok eredménye is.

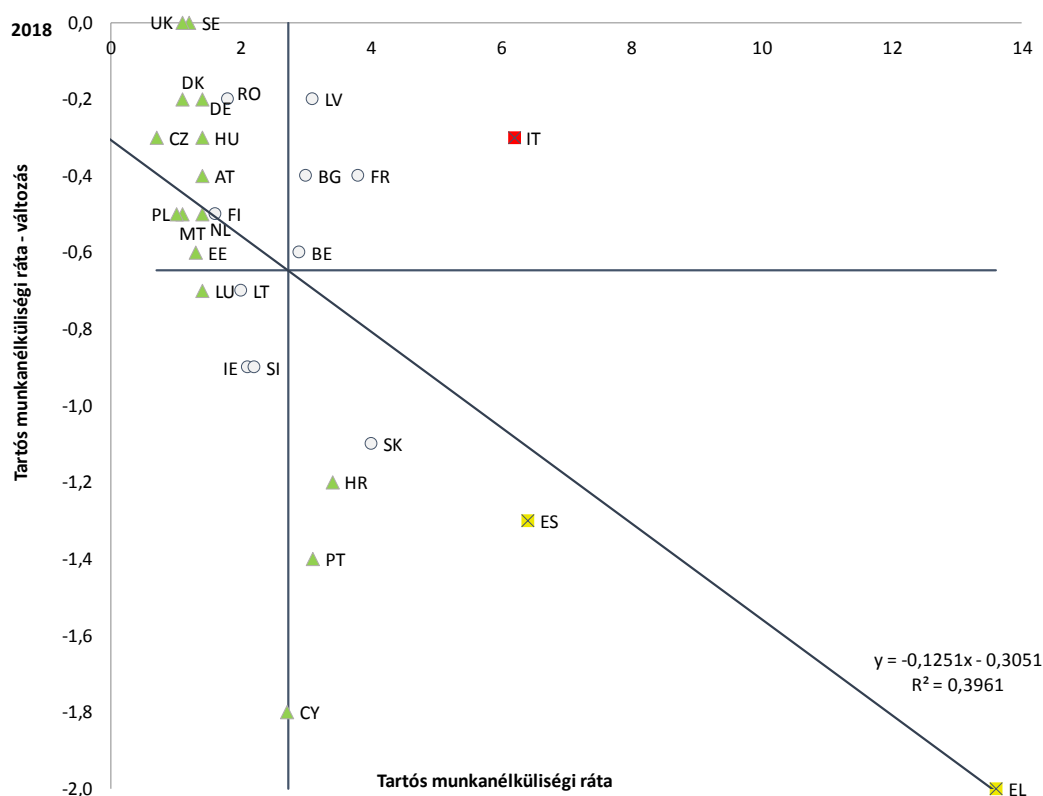
Az aktív munkaerőpiaci intézkedések növelhetik az álláskereső foglalkoztatási lehetőségeit és javíthatják a munkaerőpiaci kereslet és kínálat összehangolását. Ennek keretében az aktív munkaerőpiaci intézkedések hozzájárulhatnak a foglalkoztatási eredmények és a munkaerőpiac működésének javításához, miközben elősegítik a munkanélküliség és az ellátásoktól való függőség csökkentését (lásd a 3.4. szakaszt). A kihívást annak biztosítása jelenti, hogy az aktív munkaerőpiaci intézkedések olyan módon érhék el a leginkább rászorulókat, hogy a lehető leghamarabb visszatérhessenek a munkaerőpiacra, a készségeiknek leginkább megfelelő munkahelyre. A bizonyítékok azt mutatják, hogy minél hosszabb az időszak, amelyet az álláskereső munkanélküliségben tölt, annál inkább romlik a munkaerőpiacra való kapcsolata. Csökkenti a munkaerőpiacra való visszatérés valószínűségét, és növeli az inaktivitás kockázatát. Ezért a tartós munkanélküliség (amikor a munkavállalóknak egy évnél hosszabb ideig nincs állásuk) az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságának megfelelő mutatója, másrészt azon kihívás fokmérője, amellyel az országnak szembe kell néznie munkaerejének aktiválása terén¹⁰⁹. Az 55. ábra bemutatja a 2018-as tartós munkanélküliségi rátát (vagyis a több mint egy évig munka nélkül lévő személyek száma és a gazdaságilag aktív népesség közötti arányt) és annak 2017-hez képest bekövetkezett változását.

¹⁰⁸ Eurofound (2019), *Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age* (Távmunka és IKT-alapú mobil munka: rugalmas munkavégzés a digitális korban), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg, soron következik.

¹⁰⁹ A Foglalkoztatási Bizottság^a tartós munkanélküliségi rátát a szociális eredménytábla elsődleges mutatójaként hagyta jóvá a foglalkoztatás aktív támogatásának figyelemmel kísérésére.

55. ábra: A tartós munkanélküliség EU-szerte csökken

Tartós munkanélküliségi ráta (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)

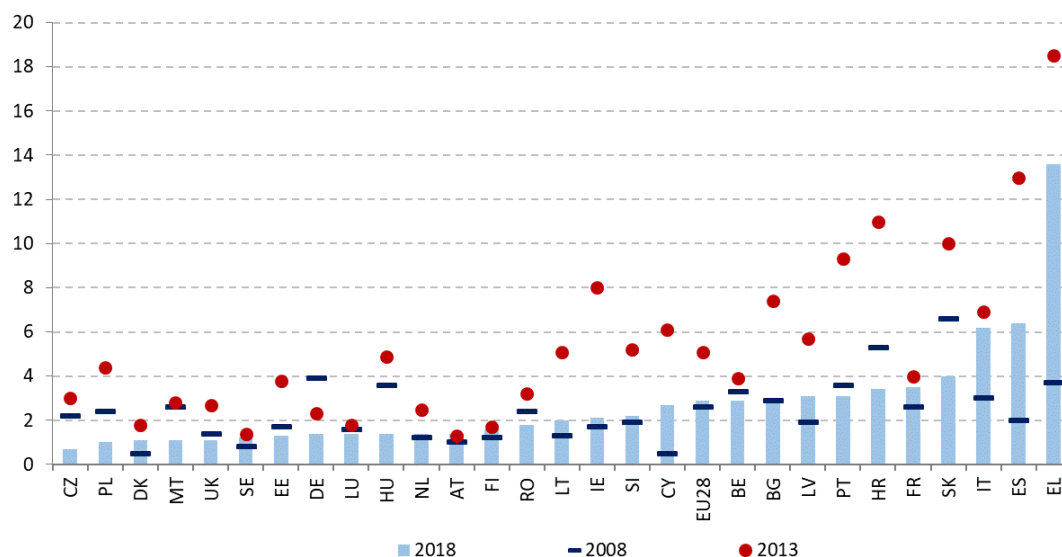


Forrás: Eurostat, LFS. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A munkaerőpiaci fellendülés mellett a tartós munkanélküliség szinte valamennyi tagállamban csökkent. A tartós munkanélküliségi ráta 2018-ban valamennyi tagállamban tovább csökkent, megerősítve ezzel a 2014-ben kezdődő kedvező trendet. Ugyanakkor a konvergencia (a regressziós görbe negatív lejtése által tükrözött) ezen általános trendje ellenére továbbra is jelentős eltérések vannak a tagállamok között a Csehországban 2018-ban mért 0,7 %-tól a görögországi 13,6 %-ig terjedően. Spanyolországgal együtt (2018-ban 6,6 %-os ráta) Görögország is „gyenge, de javulóként” van megjelölve, mivel az átlagosnál magasabb szint az elmúlt évben tapasztalt gyors ütemű csökkenéssel párosul. Olaszország viszonylag alacsonyabb (6,2 %-os) tartós munkanélküliségi rátával rendelkezik, azonban „kritikus helyzet” jelzést kapott, mivel 2018-ban csak kismértékű javulást ért el az előző évhez képest. Ciprus, Portugália és Horvátország „az átlagosnál jobb” jelzést kapott országok között található. Ezek az országok az éves változás terén nyújtott teljesítményük miatt kerültek ebbe a csoportba, folytatva a 2017-ben elért jelentős javulást. Svédországban és az Egyesült Királyságban a tartós munkanélküliségi ráta alacsony és stabil maradt 2018-ban. A 3. mellékletben foglaltak szerint a tartós munkanélküliségi rátát illetően jelentős eltérések figyelhetők meg a régiók között. A tagállamok mintegy negyede rendelkezik legalább egy olyan régióval, ahol a tartós munkanélküliségi ráta meghaladja az 5 %-ot.

56. ábra: Jóllehet csökken, egyes dél- és kelet-európai országokban továbbra is magas a tartós munkanélküliség szintje

Tartós munkanélküliség a gazdaságilag aktív népesség százalékában



Forrás: Eurostat, LFS.

Mindazonáltal a tagállamok felében a tartós munkanélküliségi ráta továbbra is magas, és a válság előtti szinten van. A 2013-as csúcértékhez viszonyított javulás különösen jelentős (3 százalékpontot meghaladó) volt Bulgáriában, Horvátországban, Cipruson, Görögországban, Magyarországon, Írországon, Portugáliában, Szlovákiában, Szlovéniában és Spanyolországban. A tartós munkanélküliségi ráta 2018-ban csak Ausztriában növekedett a 2013-as sinthez képest, de továbbra is nagyon alacsony szinten van. Ugyanakkor a tagállamok mintegy felének esetében a tartós munkanélküliségi ráta továbbra is magasabb, mint 2008-ban, a legnagyobb különbségekkel Görögországban (+9,9 százalékpont), Spanyolországban (+4,4 százalékpont) és Olaszországban (+3,2 százalékpont). Más tagállamokban a tartós munkanélküliségi ráta 2018-ban jelentősen alacsonyabb volt a válság előtti szintnél, különösen Németországban, Magyarországon, Csehországban, Lengyelországban és Máltán, a 2008-asnál több mint kétszer alacsonyabb értékekkel.

A be nem jelentett munkavégzés számos kockázatnak teszi ki a munkavállalókat, többek között a nem megfelelő vagy nem biztonságos munkakörülményeknek és a szociális védelemhez és biztonsághoz való hozzáférés hiányának. Emellett akadályozza a tisztességes versenyt, rontja a beruházási kilátásokat és a humán fejlődést, és aláássa az államháztartást, a jóléti államot és a szélesebb körű társadalmi kohéziót. A munkavállalói és gazdasági jogok figyelmen kívül hagyása emellett kihívás elé állítja a tagállamokat a munkajog, illetve a foglalkoztatási és nyugdíjra vonatkozó jogszabályok betartatását illetően. Ezek a kihívások még jelentősebbek a munkavállalók belső piacon belüli mobilitásának és a munka gyorsan változó világának tükrében. Jóllehet, a be nem jelentett munkát jellegéből adódóan nehéz megállapítani, az Európai Bizottság által megrendelt tanulmány arra utal, hogy 2013-ban a be nem jelentett munka a magánszektor teljes munkaerő-ráfordításának mintegy 9,3 %-át tette ki az EU-ban, jelentős eltérésekkel az országok között¹¹⁰. A be nem jelentett munka bejelentett

¹¹⁰ Williams, C.C., Horodnic, I.A., Bejakovic, P., Mikulic, D., Franic, J., Kedir, A. (2017) *A be nem jelentett munkavégzés Európai Unióban felmerülő mértékének és azok szerkezeti meghatározó elemeinek értékelése: a*

formális munkává való átalakítása egy jelentős szakpolitikai célkitűzés, amely hozzájárul a 7. számú foglalkoztatási iránymutatás és a szociális jogok európai pillére által meghatározott célok eléréséhez és a tisztességesebb európai munkaerőpiac megteremtéséhez. Ennek fényében Ciprus egy 2019 áprilisában lezajlott kölcsönös tanulási projektet követően egy cselekvési tervet hajtott végre.

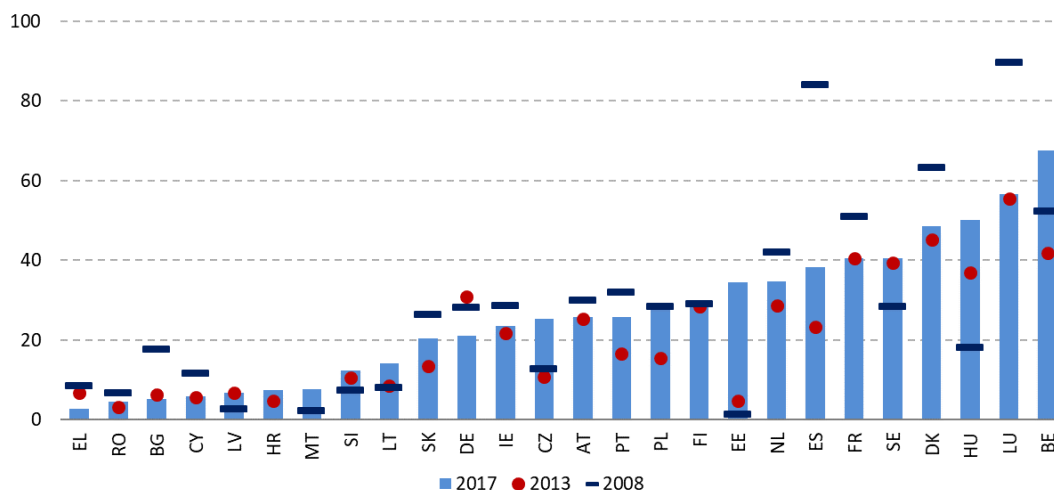
Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvétel terén továbbra is jelentős különbségek állnak fenn a tagállamok között. A változó munkaerőpiacok és a készségek iránti új keresletek tükrében az aktív munkaerőpiaci intézkedések kulcsfontosságúak az állás keresők foglalkoztatási kilátásainak javítása és szakmai előmenetele szempontjából (lásd a 3.2. szakaszt). Az 57. ábra azt jelzi, hogy a tagállamok között továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak az aktiválási intézkedésekben való részvétel tekintetében¹¹¹. A tagállamok viszonylag nagy csoportjában (Bulgária, Románia, Lettország, Észtország, Horvátország, Szlovénia és Ciprus) az aktív munkaerőpiaci intézkedésekbe való befektetések és az ilyen intézkedésekben való részvétel egyaránt jelentősen elmarad az uniós átlagtól, és az elmúlt években a különbség növekedése figyelhető meg. Az országok egy másik csoportjában (Franciaország, Magyarország, Svédország, Belgium és Dánia) 40 % feletti részvételi arányokat mértek, és ezek mindegyikében kedvező trend mutatkozott az utóbbi években. Ezek a különbségek a konvergencia hiányára utalnak az aktív munkaerőpiaci intézkedések kiterjedésének és kiterjesztésének terén. Az országok többségében a részvételi arány visszaesett a válságot követően (Belgium, Magyarország, Svédország, Csehország és Észtország figyelemre méltó kivételével), azt jelezve, hogy az állás keresők számának növekedését nem kísérte az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvétel arányos növekedése. Számos tényező befolyásolja az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságát, de a bizonyítékok azt mutatják, hogy lehetőség van célzottabb aktív munkaerőpiaci intézkedésekre, azoknak az akadályoknak a megszüntetése érdekében, amelyekkel a munkaerőpiactól legmesszebbre sodródott személyek szembesülnek állás keresés során (lásd a 3.2. szakaszt).

munkaerő-ráfordítás módszer (LIM) alkalmazásával kiszámított becsült adatok. Testületi szerző: A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága (Európai Bizottság)

¹¹¹ Mindazonáltal ezt a mutatót 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.

57. ábra: Az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben való részvételt illetően jelentős eltérések állnak fenn

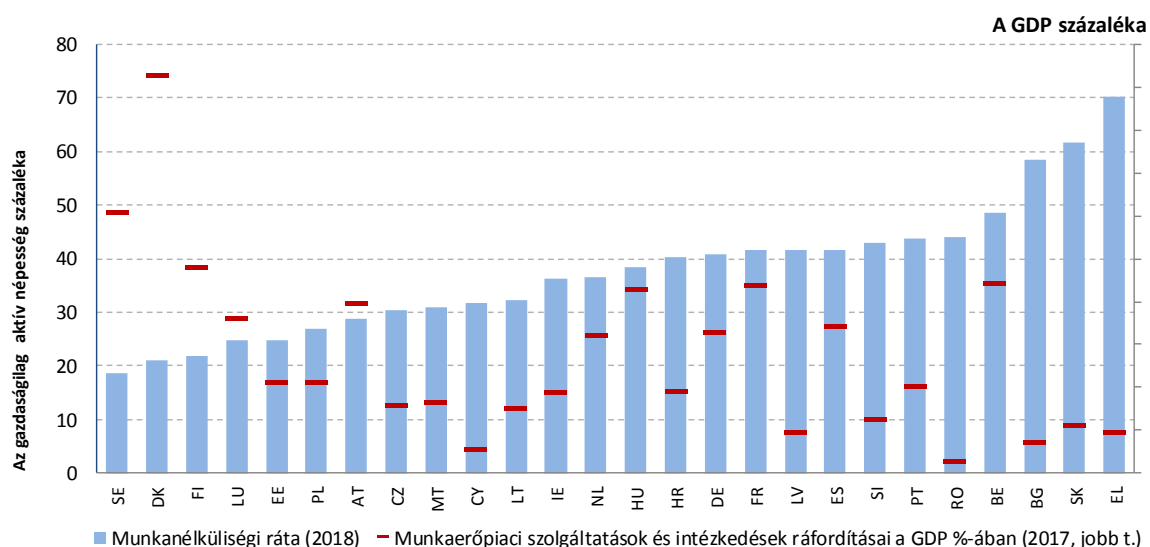
Részvétel az aktív munkaerőpiaci intézkedésekben (100 álláskeresőre eső szám)



Forrás: Eurostat, LMP-adatbázis és LFS.

58. ábra: A munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások jelentős eltérést mutatnak a tagállamok között, anélkül hogy közvetlen kapcsolat állna fenn a munkanélküliségi szintekkel

A munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások (2018) és a tartósan munkanélküliek aránya (2018)



Forrás: Eurostat, LMP-adatbázis és LFS. Megjegyzés: Olaszország és az Egyesült Királyság tekintetében hiányoznak a kiadásokra vonatkozó adatok.

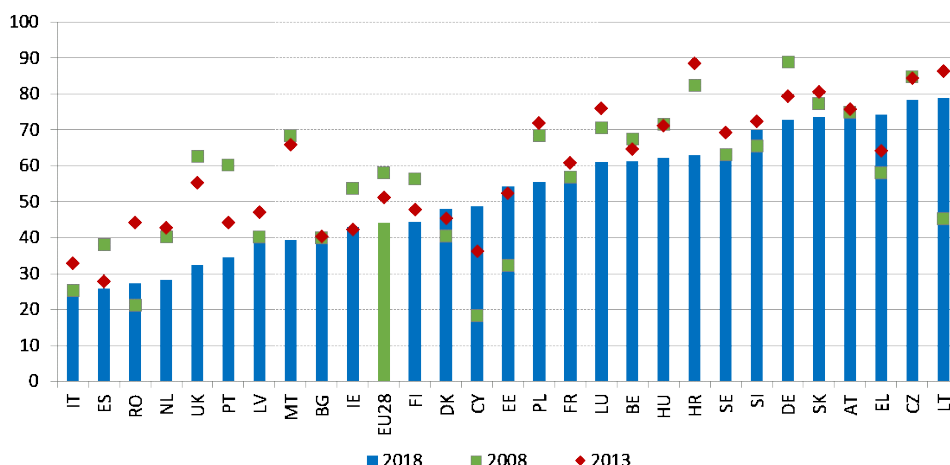
A bizonyítékok azt mutatják, hogy az aktív munkaerőpiaci intézkedésekbe való befektetések hatással vannak a munkaerőpiaci eredményekre. A tartósan munkanélküliek aránya az aktív munkaerőpiaci intézkedések hatékonyságának durva becslése. A tartós munkanélküliségi ráta emellett összefügg az adott tagállam általános munkanélküliségi és versenyképességi helyzetével. A munkaerőpiaci szolgáltatásokra és intézkedésekre fordított kiadások jelentős eltérést mutatnak a tagállamok között, és a legkevesebb ilyen befektetést végző tagállamokban általában magas a tartós munkanélküliek aránya. Gyakran az aktív munkaerőpiaci intézkedésekbe legkevesebbet befektető tagállamok azok, amelyekben az aktív

munkaerőpiaci intézkedések rendszerének egy tetemes részét az ESZA társfinanszírozza, és amelyekben ezért kérdéses a rendszer hosszú távú fenntarthatósága.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) folytatják eltervezett reformjaikat, a kapacitás növelésének és a szolgáltatásnyújtás korszerűsítésének és megerősítésének céljával a kulcsfontosságú területeken. A regisztrált álláskeresők száma csökkent az utóbbi években, a tartós munkanélküliek, a fiatalok, az alacsonyan képzett és idősebb álláskeresők azonban továbbra is felülreprezentáltak az áfsz-ektől támogatást kérők körében. A krónikusan alulfoglalkoztatott vagy inaktív személyek teljes körű munkaerőpiaci inklúzióját egyes áfsz-ek prioritásként kezelik, a népesség gyors elöregedésének fényében is. Ezért szükség van a források átcsoportosítására, valamint a szolgáltatások és intézkedések konkrét csoportokhoz igazítására, az álláskeresők igényeinek kielégítése és a munkaerőpiaci eredmények maximalizálása érdekében.

Az áfsz-ek munkaerőpiaci közvetítői szerepe jelentős eltérést mutat a tagállamok között, többek között az álláskeresőknak és állásváltóknak nyújtott támogatási kapacitástól, illetve annak jellegétől és minőségétől függően. Az aktív munkaerőpiaci intézkedések végrehajtásáért az áfsz-ek felelősek teljes mértékben, vagy megosztják ezt a felelősséget egyéb intézményekkel. Az 59. ábra bemutatja az állami foglalkoztatási szolgálatokat (áfsz-eket) álláskeresőkre igénybe vevő munkanélküliek részarányát. A tagállamok között jelentős különbségek tapasztalhatók. Egyfelől 2018-ban Olaszországban, Spanyolországban, Romániában és Hollandiában mérték a legalacsonyabb (30 % alatti) részarányokat, amelyeket az Egyesült Királyság, Portugália és Málta követett (30 % és 40 % közötti részarányokkal). Másfelől Litvániában, Csehországban, Görögországban, Ausztriában, Szlovákiában, Németországban és Szlovéniában az áfsz-eket széles körben, 70 %-ot meghaladó mértékben veszik igénybe az álláskeresői folyamatokban. Uniós átlagban az áfsz-ek munkanélküliek általi igénybevétele a válság kitörése óta folyamatosan csökkent, és ennek megfelelően 2008 és 2018 között 14 százalékpontos visszaesést mutatott. Mindazonáltal néhány tagállam, például Ciprus és Litvánia (több mint 30 százalékpontos), Észtország (22 százalékpontos), Görögország (16 százalékpontos) vagy Dánia, Románia és Szlovénia (4,5 és 7,5 százalékpont közötti) jelentős növekedést könyvelhetett el, sok esetben azért, mert a ellátásokhoz vagy képzéshez való hozzáférés feltételeként kötelező regisztrációt írtak elő (a tagállamok által e területen végrehajtott reformokra vonatkozó részleteket lásd a 3.3.2. szakaszban). Nemek közötti különbségek szintén megfigyelhetők az áfsz-ek igénybevétele tekintetében. Hat tagállamban (Bulgária, Észtország, Ciprus, Szlovákia, Litvánia és Horvátország) a női álláskeresők nagyobb aránya fordul az áfsz-ekhez álláskereső céljából (9 százalékpontos vagy nagyobb különbség a férfiakkal szemben). Ezzel szemben Írországban és az Egyesült Királyságban a férfi álláskeresők részaránya (10 százalékponttal és nagyobb mértékben) meghaladja a nők arányát, Málta pedig az áfsz-t igénybe vevő férfiak és nők aránya közötti 23 százalékpontos különbségével kiemelkedik a többi ország közül.

59. ábra: Az áfsz-ek álláskeresői támogatás céljából való igénybevétele eltérést mutat a tagállamok között
Az állami foglalkoztatási szolgálatokat álláskeresőkre igénybe vevő munkanélküliek részaránya

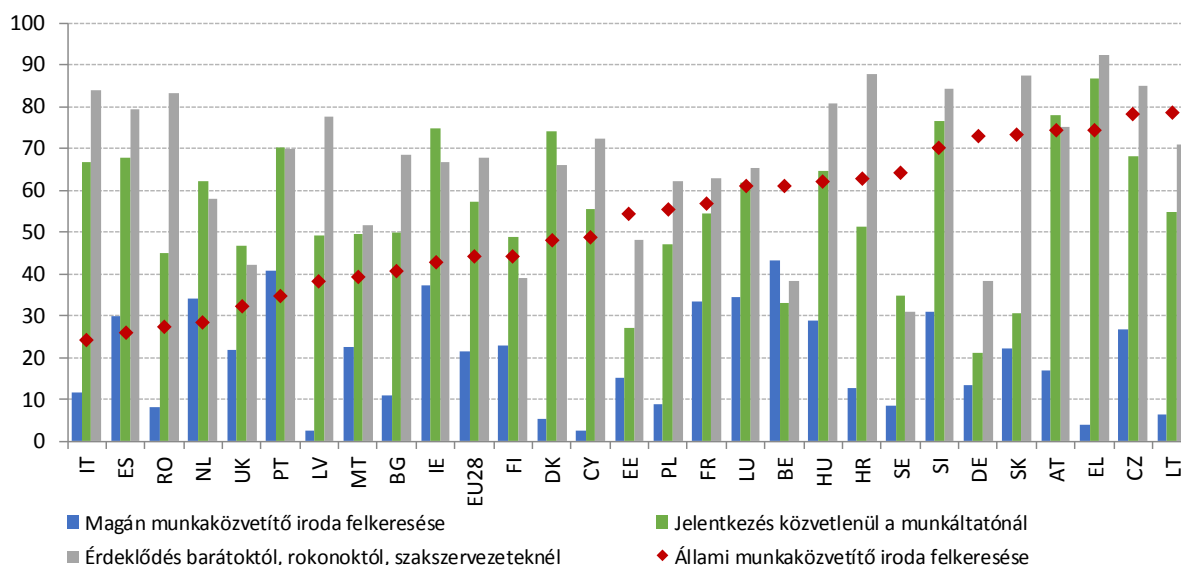


Forrás: Eurostat, LFS.

Az álláskeresők álláskeresői magatartásában eltérések figyelhetők meg a tagállamok között. A 60. ábra összehasonlítja az álláskeresők által a munkanélküliségből való kikerüléshez igénybe vett különböző módszereket, többek között a magán munkaközvetítő irodákat, a munkáltatónál való közvetlen jelentkezéseket és az olyan informális módszereket, mint a barátoktól, rokonoktól és szakszervezeteknél való érdeklődést. Bár az álláskeresői módszerek egymással való helyettesítését illetően nem figyelhető meg egyértelmű minta, általánosságban megállapítható, hogy azokban a tagállamokban, amelyekben alacsony az állami foglalkoztatási szolgálatok igénybevétele aránya, fokozottabb mértékben támaszkodnak az olyan informális módszerekre, mint a társadalmi kapcsolatok vagy a munkáltatónál való közvetlen jelentkezések. Átlagban az álláskeresők 21,6 %-a fordul magán munkaközvetítő irodákhoz álláskeresői érdekében, a tagállamok között azonban 2 %-tól 43 %-ig terjedően nagyon változó ez az arány.

60. ábra: A társadalmi kapcsolatok a tagállamok többségében kulcsfontosságúak az álláskeresői során, ezeket az erőfeszítéseket pedig az áfsz-ek által nyújtott tanácsadás és a közvetlen jelentkezések egészítik ki

Az egyes álláskeresői módszereket igénybe vevő munkanélküliek részaránya (2018)



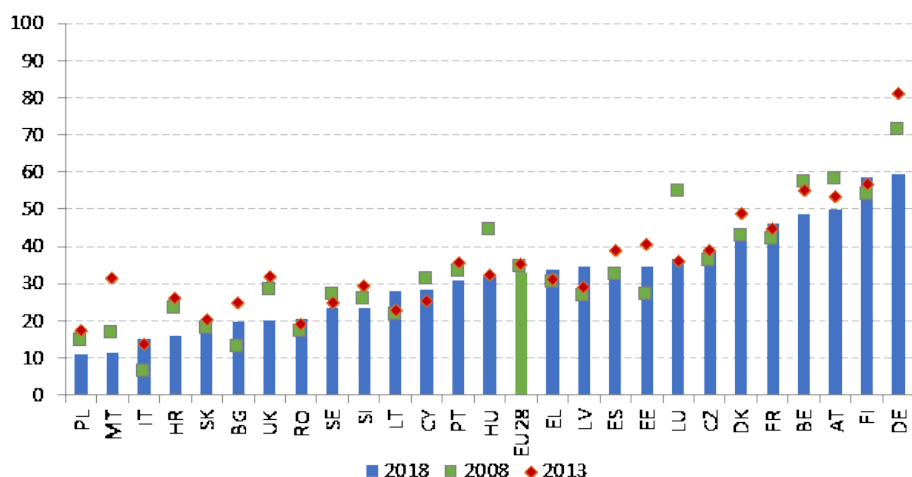
Forrás: Eurostat, LFS.

A megfelelő, észszerű időtartamú, minden munkavállaló számára hozzáférhető és hatékony aktív munkaerőpiaci intézkedésekkel párosuló álláskeresői ellátások nyújtása kulcsfontosságú az álláskeresőknél az átmenetek során történő támogatása szempontjából. A 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentés részletes összehasonlító elemzést mutatott be az uniós álláskeresői ellátási rendszerek fő jellemzőiről az álláskeresői ellátások és az aktív munkaerőpiaci intézkedések Foglalkoztatási Bizottságon (EMCO) belül elvégzett összehasonlító teljesítményértékelésének eredményei alapján. Az elemzés összességében továbbra is érvényes a teljesítmény- és szakpolitikai ösztönzőre vonatkozó mutatót tekintetében a 2016-os vagy 2017-es évre, az adatok rendelkezésre állásától függően. Az e jelentéshez alapul vett referencia-időszak során kevés szakpolitikai változás történt (a tagállamok által e területen végrehajtott reformokra vonatkozó részleteket lásd a 3.3.2. szakaszban; a tagállami reformok hosszú távú áttekintéséért lásd: Európai Bizottság, 2019¹¹²). E szakasz naprakész állapotba hozza az összehasonlító teljesítményértékelést, különösen a szakpolitikai ösztönzőre vonatkozóan a Foglalkoztatási Bizottság által 2019-ben jóváhagyott mutatókat.

Átlagosan a rövid távon munkanélküliek mintegy egyharmada részesül álláskeresői ellátásban az EU-ban¹¹³. Ez a részarány kismértékben csökkent a válság következményeként (a 2008-as 34,4 %-ról 2018-ban 32,9 %-ra), és stabil maradt a legutóbbi években. Az országok közötti eltérések (61. ábra) az álláskeresői ellátási rendszerek szakpolitikai kialakításától (főleg a jogosultsági szempontoktól, a maximális időtartamtól, az álláskeresői követelmények szigorúságától és a más szociális védelmi programokkal való átfedésektől), valamint az egyes országok ciklikus helyzetétől függenek. A legnagyobb arányú (50 % feletti) lefedettséget Németországban és Finnországban mérték, amelyeket nagyon szorosan Ausztria, Belgium és Franciaország követett. Az ellenkező oldalon a legalacsonyabb szintű lefedettség Lengyelországban és Horvátországban figyelhető meg.

61. ábra: Az álláskeresői ellátásban részesülő rövid távon munkanélküliek részaránya némileg csökkent az EU-ban, jelentős eltérésekkel az országok között

Az álláskeresői ellátások általi lefedettség a rövid távon munkanélküliek esetében



Forrás: Eurostat, LFS-adatok. Megjegyzés: nem áll rendelkezésre adat Írország és Hollandia esetében. Olaszország és Málta esetében az adatok a 2017-es évre vonatkoznak.

¹¹² Európai Bizottság (2019). A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában. Éves jelentés 2019. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

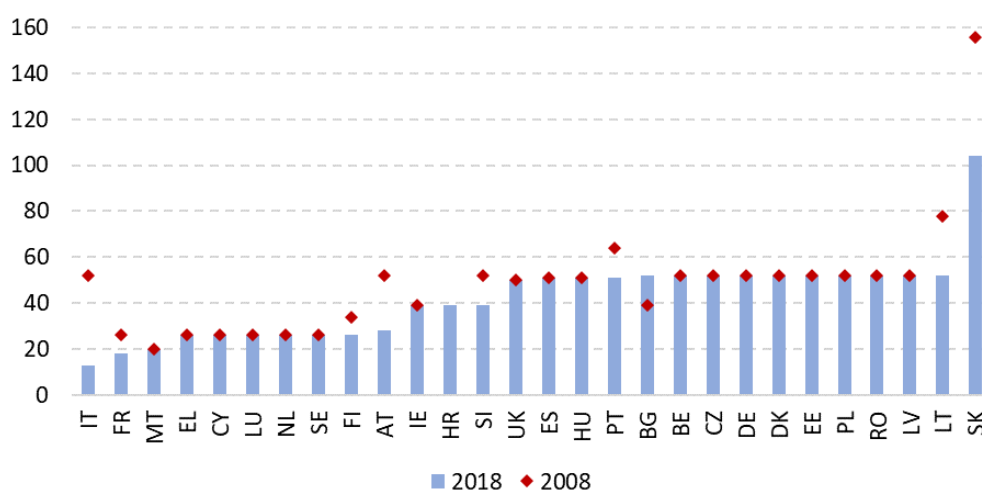
¹¹³ Az egy évnél rövidebb ideig munkanélküliek.

2008 óta számos ország törekedett az álláskeresői ellátások általi lefedettség javítására.

Lazítottak a jogosultsági feltételeken, főképp az álláskeresői ellátásokra való jogosultsághoz szükséges minimális szolgálati idő vagy járulékfizetési időszakok csökkentésével. Emellett az álláskeresői ellátás általi lefedettséget kiterjesztették a korábban abból kizárt csoportokra, mint az önfoglalkoztatókra, a szabadúszókra, a nem rendszeres munkavállalókra és az ideiglenes ügynökségi munkavállalókra. Számos tagállamban az aktiválási stratégiák az álláskeresői ellátási rendszerek költséghatékonyságának javítását célozták. 2008 óta kialakult egy minta az álláskeresői ellátások maximális időtartamának reformjára vonatkozóan, amelyet számos tagállamban csökkentettek, és csak néhányban növeltek meg. Számos országban csökkentették a nettó helyettesítési rátát és szigorúbb álláskeresői és munkára való rendelkezésreállási követelmények révén szigorítottak a jogosultsági feltételeken. A 62–64. ábrák bemutatják a jogosítási idő hosszúságára, az ellátások időtartamára és a nettó helyettesítési rátára vonatkozó legfrissebb teljesítményértékelési mutatókat.

62. ábra: A legtöbb tagállamban a jogosultság megszerzésének időszaka mintegy 50 hét.

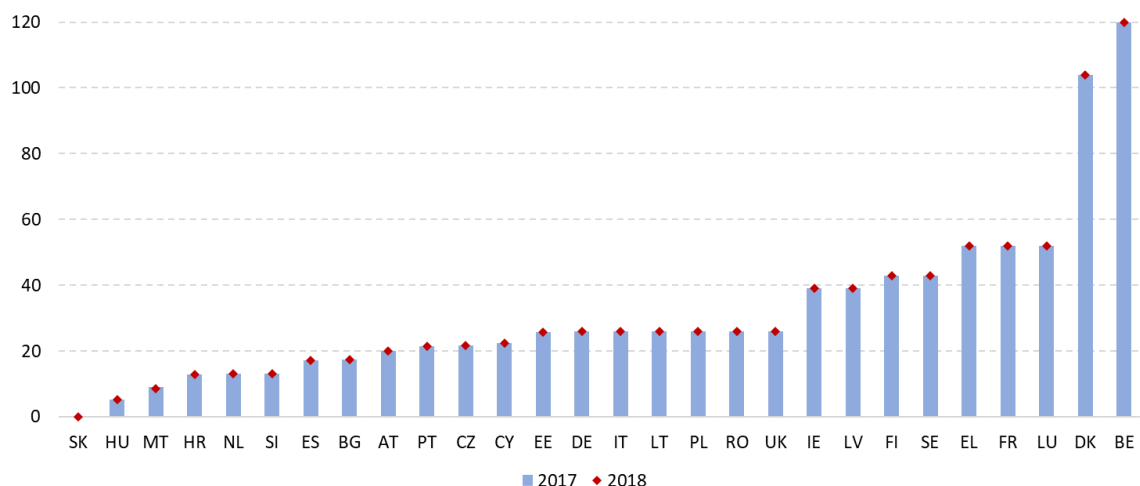
Az előírt jogosítási idő hosszúsága, 2016. és 2018. (hetekben)



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; Írországból (2016-ban és 2018-ban) legalább 104 hétig szükséges járulékot fizetni az adott személy első munkába állását követően.

63. ábra: Az álláskeresési ellátások időtartama jelentős eltéréseket mutat az EU-n belül.

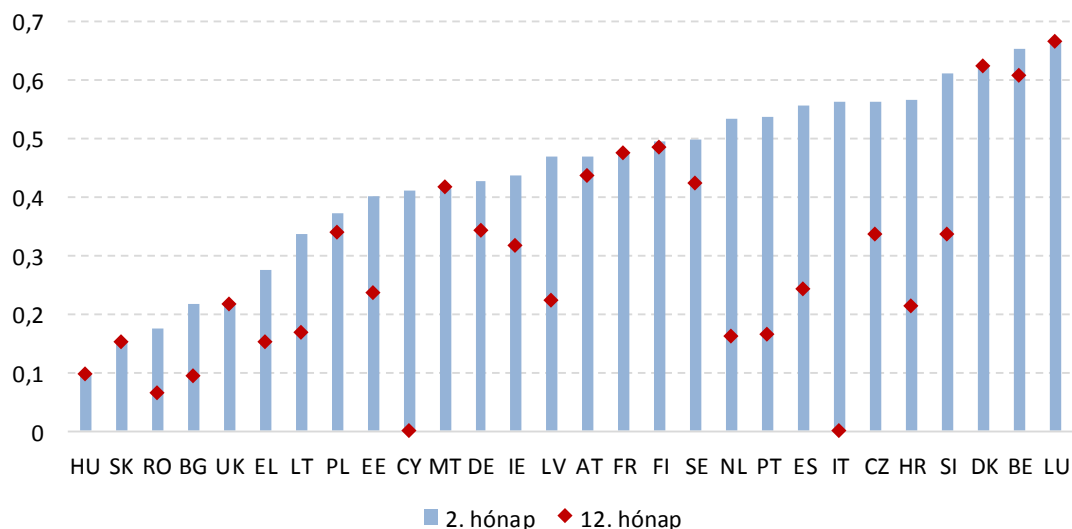
Az ellátások maximális időtartama egyéves szolgálati viszonytal, 2017. és 2018.



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. Írországban 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 álláskeresési 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.

64. ábra: Az EU-n belül jelentősen eltér az ellátások összege is

Az álláskeresési ellátások nettó helyettesítési rátája az átlagbér 67 %-án mérve, a munkanélküliség időszakának 2. és 12. hónapjában (2019)



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 lábjegyzetben találhatók.

Az álláskeresési ellátásban részesülők aktiválására irányuló integrált tervek és stratégiák kidolgozása kulcsfontosságú az álláskereső támogatásához a munkaerőpiaci

átmenetek során. A 2019-es együttes foglalkoztatási jelentés átfogóan elemezte az álláskeresői ellátásban részesülőket célzó elfogadott szakpolitikai eszközöket. Az elemzés megvizsgálta az állami foglalkoztatási szolgálatok meglévő rendszereit, amelyek révén támogatást nyújtanak az álláskeresőknak a munkaszerzésben (például profilkészítés, egyéni cselekvési tervek készítése, személyre szabott tanácsadás), többek között azon akadályoknak a leküzdése érdekében, amelyek meggátolhatják őket ebben. Az álláskeresői követelmények szigorúságára vonatkozó mutatók összességében továbbra is érvényesek, tekintettel arra, hogy a jelentés referencia-időszaka során kevés szakpolitikai változás történt. A tagállamok által e területen végrehajtott reformok részletesebb ismertetését lásd a 3.3.2. szakaszban.

A munkavállalók és a tanulók mobilitásának útjában álló akadályok lebontása javíthatja a foglalkoztathatóságot és a készségfejlesztést, segítve az európai munkaerőpiac teljes potenciáljának kiaknázását. 2018-ban durván 12,9 millió munkaképes korú (20–64 éves) uniós polgár élt az állampolgársága szerintitől eltérő országban, ami az EU teljes munkaképes korú népességének 4,3 %-át jelenti¹¹⁴. Ez a szám 3,4 %-kal nőtt 2017-hez képest, miután 2014 óta minden évben kb. 5 %-os növekedést mutatott. 2018-ban az EU28 költözőinek háromnegyede öt elsődleges célországban (Németországban, az Egyesült Királyságban, Spanyolországban, Olaszországban és Franciaországban) lakott; a 2017-es helyzethez hasonlóan ezen országok mindegyikében több mint 1 millió EU28 költöző lakott. Az EU28 költözők csaknem fele Németországban és az Egyesült Királyságban lakott. Az uniós költözők többsége 2018-ban román, lengyel, olasz vagy portugál állampolgár volt. Együtt 6,1 millió főt tettek ki, ami az összes EU költöző mintegy fele. Az állampolgárok kivándorlási rátája az állampolgárok kivándorlásáról ad képet az ország népességének százalékában. Az összevont uniós kivándorlási ráta 0,36 %, egyes tagállamokban azonban ennél sokkal nagyobb mértékű kivándorlási ráta mutatkozik. A legnagyobb kivándorlási rátával rendelkező tíz ország közül nyolc EU13 ország, a két kivételt Írország (1 %) és Luxemburg (0,9 %) képezi. A 2014 óta folyamatosan növekedést mutató legnagyobb kivándorlási rátával (2,2 %) Litvánia rendelkezik, a második helyen pedig Románia található (1,5 %), amely emellett a legnagyobb abszolút értékeket felmutató ország a kivándorlás terén. Horvátországot (1,4 %), Lettországot (1,2 %) és Észtországot (1 %) szintén magas kivándorlási ráták jellemzik. A fő származási és célországok változatlanok, ha a gazdaságilag aktív állampolgárokra (vagyis a foglalkoztatottakra és az álláskeresőkre) koncentrálunk.

A transznacionális tanulási célú mobilitás javítása hozzájárul a fejlett tudásalapú társadalomhoz, a gazdasági fejlődéshez és a fokozottabb társadalmi kohézióhoz. A mobilis hallgatóknak jellemzően magasabb a bérük, és az élet későbbi szakaszaiban rendszerint kevésbé vannak kitéve a munkanélküliség kockázatának. Emellett a karrier szempontjából kulcsfontosságú kompetenciákat és transzverzális készségeket fejlesztenek ki, mint a kölcsönös megértés, az együttműködés vagy a globális polgárság. A világméretű kifelé irányuló mobilitás, azaz az uniós országokból egyéb uniós országokba és Unión kívüli országokba irányuló mobilitás elemzésekor két dimenziót vesznek figyelembe: a kreditmobilitást és a diplomamobilitást. Az első azokra a hallgatókra vonatkozik, akik kreditmobilitási céllal tartózkodnak egy másik országban, és átmenetileg egy tanulmányi időszakot töltöttek el vagy szakmai gyakorlaton vettek részt külföldön. A második azokat a hallgatókat követi nyomon, akik az illetőség szerinti államukon kívüli egyetemre iratkoznak be diploma vagy egyéb képesítés megszerzése céljából. 2017-ben uniós átlagban a felsőfokú

¹¹⁴ 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 (során következő) az EU-n belüli munkavállalói mobilitásról szóló 2019. évi jelentés, a Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága.

végzettséggel rendelkezők 11,6 %-a tanult külföldön egy bizonyos ideig (8 %-uk kreditmobilitás és 3,6 %-uk diplomamobilitás keretében). 2017-ben Luxemburg (80,5 %), Ciprus (36,9 %) és Hollandia (24,9 %) rendelkezett a mobilitásban részt vevők legmagasabb arányával. Ezzel szemben az Egyesült Királyság (4,1 %), Szlovénia (6,5 %), Románia (7,6 %), Horvátország (7,7 %) és Magyarország (7,7 %) mutatta fel a legalacsonyabb arányokat a transznacionális tanulási célú mobilitás terén. A hallgatók befelé irányuló mobilitásának tekintetében az Egyesült Királyság (34,2 %), Luxemburg (26,1 %) és Hollandia (17,9 %) rendelkezik a mobilitásban részt vevő diplomások legnagyobb arányával. Görögországban és Lengyelországban a befelé irányuló diplomamobilitás a diplomások teljes népességének kevesebb mint 2 %-át teszi ki.

Európában a munkaügyi kapcsolatok domináns jellemzője a társadalmi párbeszéd, amely az európai szociális modell központi eleme. A társadalmi párbeszéd magában foglalja a gazdaság- és szociálpolitikához kapcsolódó közérdekű kérdésekkel kapcsolatos tárgyalások, egyeztetések vagy egyszerű információmegosztások valamennyi formáját, amelyre a kormány képviselői, a munkáltatói és munkavállalói érdekképviselői szervezetek között vagy azokon belül sort kerítenek. A társadalmi párbeszéd elősegítheti a magas színvonalú munkahelyek létrehozását, a munkakörülmények javítását, a készséghiányok kezelését, és a beruházásokat, fenntartható fejlődést és társadalmi méltányosságot jobban támogató munkakörnyezet megteremtését. A 7. számú foglalkoztatási iránymutatás és a szociális jogok európai pillére felszólítja a tagállamokat, hogy biztosítsák a szociális partnerek bevonását a vonatkozó reformok és szakpolitikák kidolgozásába, a nemzeti gyakorlatokkal összhangban, többek között a szociális partnerek kapacitásnövelésének támogatása révén. Európában a társadalmi párbeszéd nemzeti rendszerei közötti különbségek főképp az intézményi kerettel és a szociális partnerek működési kapacitásával függnek össze. Az Eurofound kutatása azt mutatja, hogy 2018 során a társadalmi párbeszédet és a munkával töltött életszakasról szóló vitákat a foglalkoztatással, különösen a munkaerőhiány kezelésével kapcsolatos kérdések uralták¹¹⁵.

A társadalmi párbeszéd továbbra is rendkívül fontos a munka változó világában, valamint a digitális korra és a klímasemleges gazdaságra való átállás kezelésében. A klímasemleges gazdaságra való átállás várhatóan megváltoztatja a termelési folyamatot. A bizonyítékok arra utalnak, hogy a növekvő, zöld(ebbé váló) ágazatokon belül az iparban és a szolgáltatásokban, többek között az építkezésben, a hulladékgazdálkodásban és a fenntartható finanszírozásban is további munkahelyek jönnek létre. Ez az átállás megelőzheti továbbá a munkahelyek automatizálás miatti polarizálódásának fokozódását azáltal, hogy – különösen az építőipar és a gyártás területén – túlnyomórészt a bérek és a szükséges készségek szempontjából a középső tartományba tartozó munkahelyeket teremt. Ugyanakkor a munkaerőpiac struktúrájára, a munkahelyek eloszlására és a készségigényekre is hatással lehet, különösen az energiaigényes ágazatoktól függő régiókban. Egyes országokban a szociális partnerek aktívak a készségigényekre való felkészülésben, és a munkaerő továbbképzését célzó közös irányítású képzési programokat folytatnak. A kollektív tárgyalás előmozdításában és a strukturált társadalmi párbeszédben elért előrelépések támogatják a zöld gazdaságra való zökkenőmentes és inkluzív átállást, megkönnyítve a munkavállalók, munkáltatók és kormányok közötti kompromisszumok megkötését. A hatóságok szintén segíthetik a folyamatot az ilyen tárgyalások keretének meghatározása, az elérni kívánt célkitűzésekre vonatkozó iránymutatás nyújtása, és az érintett szereplők időben történő és

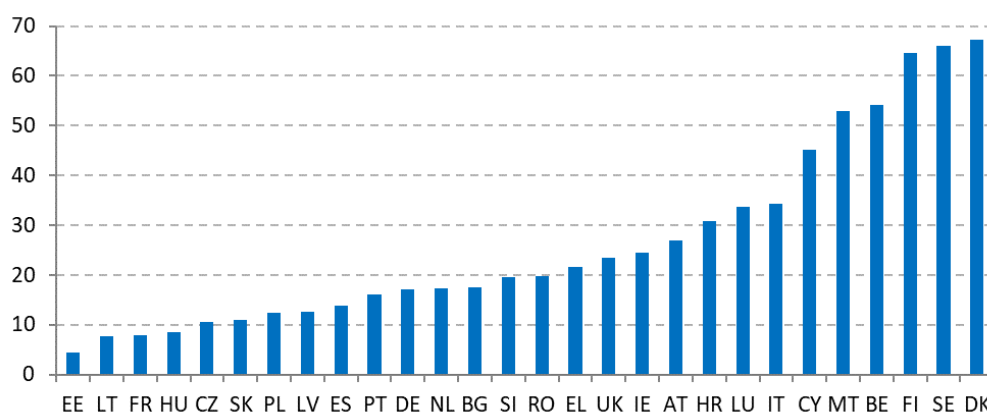
¹¹⁵ Eurofound (2019). *Annual review of working life 2018* (A munkával töltött életszakasz éves áttekintése, 2018), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

érdemi bevonása révén. A digitális kor új és sok esetben nem hagyományos foglalkoztatási formák, mint a platformalapú munkavégzés megjelenésével jár, amelyeknek sok esetben nincs képviselőjük. Az utóbbi években a szociális partnerek az ilyen munkavállalók elérésére és szociális védelmük biztosítására irányuló kezdeményezéseket indítottak. A szociális partnerek továbbra is fontos platformnak számítanak a technológiai és környezeti fejlemények, illetve kezelésük legjobb módjának megbeszéléséhez¹¹⁶.

A jól működő társadalmi párbeszédhez erős, reprezentatív, önálló és a szükséges kapacitással felvértezett szociális partnerekre van szükség. A szociális partnerek kapacitása a tárgyalási, illetve a különböző politikai irányvonalak gazdasági és szociális következményeinek megvitatásához szükséges gazdasági és jogi szakértelem rendelkezésre bocsátására, az érdekek megfelelő képviseletére, az emberek és források mobilizálására, az önálló fellépésre és tartós kötelezettségek vállalására vonatkozó képességüket jelenti. Mivel elsődleges bevételforrásukat a tagok által befizetett hozzájárulások jelentik, a tagság szintén meghatározó a szociális partnerszervezetek kapacitásának szempontjából. Az utóbbi években a tagságra vonatkozó számok átlagban csökkentek Európában (OECD, 2017). Ahogy az a 65. ábrából kitűnik, a szakszervezeti sűrűségi szintek jelentős eltérést mutatnak a 28 uniós tagállamban, a Dániában, Svédországban és Finnországban mért 70 %-tól a Franciaországban, Litvániában és Észtországban mutatkozó 10 % alatti értékekig. Ugyanakkor a szakszervezetek munkavállalók mobilizálásával kapcsolatos kapacitását nem csak a sűrűség tükrözi. A szociális partnerek önállóságához, vagy a szakszervezeti környezeten belüli együttműködés fokához hasonló tényezők szintén meghatározóak lehetnek. Ezzel együtt a szociális partnereknek is a hatékony párbeszédet lehetővé tevő formális keretekre van szüksége.

65. ábra: A szakszervezeti sűrűség jelentős eltéréseket mutat a tagállamok között

Szakszervezeti sűrűségi ráta (a legfrissebb rendelkezésre álló év)



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.

¹¹⁶ További részletekért lásd: az Eurofound platformalapú gazdaságra vonatkozó webes adattára és Európai Bizottság (2019). „Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés 2019”. Különösen a 3. és 4. fejezet.

Az elért előrelépések ellenére a szociális partnerek európai szemeszter folyamatába való általános részvételének tekintetében további javulásra van szükség nemzeti szinten. A foglalkoztatási iránymutatások elismerték a szociális partnerek szakpolitikák és reformok kidolgozásában, illetve végrehajtásában való részvételének fontosságát, és tovább ösztönözték azt. A szakpolitikák európai, nemzeti és regionális szinten való sikeressége és hatása a kormányok és a tagállami szociális partnerek szerepvállalásától és felelősségvállalásától függ. Általánosságban a szociális partnerek részvételének szintje a foglalkoztatási és szociálpolitikák és reformok kidolgozásában és végrehajtásában az utóbbi években stabil maradt a tagállamok többségében, az országok között azonban továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak¹¹⁷. Ami a szociális partnerek szakpolitikákban és reformokban való nemzeti szintű, és különösen a nemzeti reformprogramok elkészítésében való részvételét illeti, az elégedettségi szint a cserék kiszámíthatóságától és színvonalától, a ráfordított időtől és az eredményekkel kapcsolatos várakozásoktól függ. Az előrelépéseket és a meglévő kihívásokat az Európai Unió Tanácsának Foglalkoztatási Bizottsága 2018 őszén elemezte és értékelte. Különösen az észtországi, lettországi, portugáliai, szlovéniai és spanyolországi szociális partnerek elismerték, hogy az utóbbi néhány évben némi javulás mutatkozott a politikai döntéshozatalban való részvételüket illetően. Ezzel szemben a következtetések rávilágítottak, hogy Görögországban, Magyarországon, Lengyelországban és Romániában tovább javítható a társadalmi párbeszéd működése és fokozható a szociális partnerek bevonása. Más országokban nagyon különböző problémákkal és helyzetekkel kapcsolatban merültek fel aggályok, amelyek közül egyesek inkább strukturális jellegűek, míg mások inkább az alkalmazott eljárások és gyakorlatok hatékonyságára alapulnak. Más esetekben a szociális partnerek részvételének fokát befolyásolhatja a politikai ciklus változása (például Olaszországban és Spanyolországban). E kihívások többsége a 2019-es országspecifikus ajánlások preambulumbeközléseiben is ki lett emelve.

Az EU gazdasági kormányzásának összefüggésében a civil szervezetekkel való egyeztetés értékes betekintéseket nyújthat, és támogathatja a szakpolitikák végrehajtását. A civil társadalom kulcsszerepet játszhat a szakpolitikai reformok kidolgozásában és végrehajtásában, támogatva a vonatkozó jogszabályokat és kormányzati fellépéseket. A 2019 júliusában elfogadott felülvizsgált foglalkoztatási iránymutatásokban foglaltak szerint *adott esetben – a meglévő nemzeti gyakorlatokra építve – a tagállamoknak figyelembe kell venniük a témában érintett társadalmi szervezetek foglalkoztatási és szociális kérdésekkel kapcsolatos tapasztalatait.* A fentiekre tekintettel a Bizottság tagállami képviselői számos találkozót szerveztek a civil szervezetekkel az európai szemeszter összefüggésében. Számos tagállamban az Európai Bizottsággal való egyeztetéseket sok esetben nagyobb aktivitás és szerepvállalás jellemezte mint a nemzeti hatóságok és a civil szervezetek közötti egyeztetéseket, különösen ami a nemzeti reformprogram elkészítését illeti. A Bizottság európai szemeszterrel foglalkozó tisztviselői felkérést kaptak a civil társadalom politikaformálásban való részvételének értékelésére. Ennek az előzetes felmérésnek az eredményei különböző helyzeteket mutatnak, amelyek részletesebb elemzés tárgyát képezhetik.

¹¹⁷ Eurofound (2019). *The involvement of social partners in national policymaking* (A szociális partnerek részvétele a nemzeti politikai döntéshozatalban), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

3.3.2. Szakpolitikai válasz

A tagállamok reformokat hajtanak végre a foglalkoztatásvédelmi jogszabályok terén a megfelelő rugalmas biztonság elérése, illetve a munkaerőpiaci szabályok és folyamatok hiányosságainak csökkentése érdekében. 2019 májusában Franciaországban elfogadtak egy intézkedést, melynek célja a méreten alapuló foglalkoztatásvédelmi jogszabályok és a munkahelyi szabályok rugalmasabb alkalmazásának lehetővé tétele a három küszöbértéknél (10/ 50/ 250 munkavállaló) több főt alkalmazó vállalkozások számára. Finnországban módosították a meglévő szabályozást, és ennek keretében a munkáltatókra érvényes új előírásokkal egészítették ki a szerződések felbontásának feltételeire vonatkozóan. A módosítás célja biztosítani, hogy egy személyalapú elbocsátás értékelésekor figyelembe veszik a konkrét körülményeket (például a munkáltató által foglalkoztatott munkavállalók teljes számát, valamint a munkáltató és a munkavállaló általános körülményeit). Bizonyos esetekben ez az elbocsátási szabályok alóli kivételekhez vezethet. Írországban egy átfogó reform részeként elfogadtak egy foglalkoztatási jogszabályt, amely előírja a munkáltatók számára, hogy egy bizonyos időszakon belül határozzák meg a munkafeltételeket és a munkakörülményeket; ennek keretében bevezették az időszak alapú szerződéseket (amely abban az esetben, ha a munkaszerződés nem tükrözi pontosan a ledolgozott órák valóságát, lehetővé teszi a munkavállaló áthelyezését egy olyan időszakba, amely jobban tükrözi azt), meghatározták a minimálbér sajátosságait, és megtiltották a munkaidőt nem rögzítő szerződéseket. A foglalkoztatási jogszabály megsértése esetén szankciókat irányoztak elő.

Egyes tagállamok intézkedéseket hoznak a munkaerőpiaci szegmentáció csökkentése érdekében, többek között a határozott idejű munkaszerződések tilalma révén. Egy átfogóbb reform részeként Hollandia felülvizsgálja a munkaerőpiaci szabályozását azzal a céllal, hogy előmozdítsa a határozatlan idejű munkaszerződéssel való foglalkoztatást, miközben ezzel párhuzamosan költséesebbé teszi a munkáltató számára a rugalmas szerződéseket. Ez többek között a szerződéstípusok szerint eltérő munkanélküli járulékok és a munkaidőt nem rögzítő szerződések alkalmazására vonatkozó korlátok révén valósul meg (az intézkedések várhatóan 2020-tól lépnek hatályba). Portugáliában a határozott idejű munkaszerződések alkalmazására vonatkozó feltételek szigorítására irányuló cselekvési program részeként 2019 júliusában számos intézkedést fogadtak el a munkaerőpiaci szegmentálódás csökkentése érdekében. Különösen ez a csomag a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamát a megújításokkal együtt három évről két évre csökkentette. Emellett meghatározta a megújítások és a tartós szerződések teljes időtartamának korlátját (hatról négy évre csökkentette), valamint elrendelte a határozott idejű munkaszerződésekről határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés esetén nyújtott támogatás megerősítését és ideiglenes kiterjesztését. Ezeket az intézkedéseket megtárgyalták a szociális partnerekkel, akik 2018 júniusában háromoldalú megállapodást írtak alá a munka törvénykönyvének felülvizsgálatáról. 2018-ban Olaszországban konkrét intézkedést fogadtak el a határozatlan idejű munkaszerződések alkalmazásának előmozdítása céljából (*Decreto dignità*), amely szigorúbb szabályokat határoz meg a határozott idejű munkaszerződések alkalmazását és időtartamát illetően (a határozott idejű munkaszerződések maximális időtartamát 36 hónapról 24 hónapra csökkenti), és előírja, hogy a munkáltatóknak 12 hónap meghaladása esetén indokolniuk kell a meghosszabbítást. Emellett egyaránt megemeli a munkaviszony jogellenes megszüntetése esetén fizetendő kártérítés legkisebb és legnagyobb összegét. Az Egyesült Királyságban 2019 márciusában egy sor módosítást vezettek be a megbízások közötti fizetés rendszerét alkalmazó szerződések alkalmazásának megszüntetése érdekében. A módosítások 2020 áprilisában lépnek hatályba. A módosítások lehetőséget biztosítanak a vállalkozásoknak, hogy ne alkalmazzák az egyenlő díjazásra vonatkozó

megállapodást az ügynökségi munkavállalókra. A reformok ugyanakkor nem bővítik a munkaidőt nem rögzítő szerződésekkel foglalkoztatott munkavállalók jogait, ami nem változtatja meg az erőviszonyokat a hakenigazdaságban.

Egyes tagállamok a munkaidőre és szervezésre vonatkozó további intézkedéseket helyeznek kilátásba, amelyek várhatóan tovább egyértelműsítik a munkafeltételeket és munkakörülményeket. Egy átfogó reformcsomag (*Jobsdeal*) részeként 2019 áprilisában Belgiumban megemelték a karrier felfüggesztésének maximális időtartamát (36-ról 48 hónapra) azoknak a munkavállalóknak az esetében, akik a szakképzett munkaerő hiánya által sújtott szakmákban vesznek részt képzésen. Az intézkedést a képzésre vonatkozó előírások enyhítésével párhuzamosan fogadták el, a munkavállalók munkaalapú tanulásban való részvételének előmozdítása érdekében. Dániában 2019 áprilisában egy új intézkedést hagytak jóvá a fizikai és pszichológiai munkakörnyezetek jobb ellenőrzésének előmozdítása érdekében. Hatálybalépését követően várhatóan főképp a külföldi társaságok által foglalkoztatott szakmunkásokat fogja megcélozni. Végrehajtása a dán munkakörnyezeti hatóság (*Arbejdstilsynet*) feladata lesz, amihez 460 millió DKK-s (61 millió EUR-s) teljes költségvetés áll rendelkezésére 2022-ig. Spanyolországban egy új módosítást fogadtak el, amely valamennyi munkavállalóra vonatkozóan előírja a napi munkaidő kötelező nyilvántartását. A túlórára vonatkozó szabályozás betartásának feltételei általában meghatározhatók a kollektív tárgyalás során, egyes ágazatokra azonban különleges kormányzati szabályozások vonatkoznak. Az intézkedésben késedelmek álltak be a vonatkozó kollektív szerződések felülvizsgálata miatt. 2018-ban Horvátországban elfogadtak egy diákmunkára vonatkozó jogszabályt a hatályának kiterjesztése érdekében. A nappali tagozatos hallgatók mellett mostantól azokra a részidős hallgatókra is kiterjed, akik nincsenek munkaviszonyban. Az osztrák kormány lépéseket tesz a munkaidő belső rugalmasságának javítására, és ezzel kapcsolatban szoros párbeszédet folytat a szociális partnerekkel. A munkaidőre vonatkozó 2018-as új osztrák jogszabály célja, hogy bizonyos helyzetekben rugalmassá tegye a maximális túlórák számát. A maximális munkaidőt 10-ről 12 órás munkanapra, és 50-ről 60 órás munkahétre emeli. Emellett jogot biztosít a munkavállalóknak arra, hogy elutasítsák a 12 órát meghaladó munkaidőt. Csehországban a meglévő 2006-os törvény módosítását tervezik, hogy nagyobb rugalmasságot biztosítsanak a munkafeltételek tekintetében. A cél annak lehetővé tétele, hogy egy teljes munkaidős állást két vagy több munkavállaló között osszanak meg. A módosítás várhatóan 2020 januárjában lép életbe. 2019 márciusában Finnországban új intézkedést fogadtak el, a munkaidőre vonatkozó feltételek rugalmasságának növelése, például az időbankok használata érdekében, többek között a nem szervezett, ezért a kollektív szerződések által lehetővé tett rugalmassági előírások alkalmazásától eltiltott vállalkozásokban is. Az intézkedés várhatóan 2020 januárjában lép hatályba.

A munkahelyi egészségvédelem és biztonság fontosságának felismerése nyomán számos tagállam aktualizálja és megerősíti szabályozásait. 2019 márciusában például Lettországból kiadták a munkahelyi egészségvédelem és biztonság 2019–2020-as időszakra szóló fejlesztési tervét. Az intézkedés célja a munkavállalói védelemre vonatkozó követelmények hatékony végrehajtásának előmozdítása, és ezzel párhuzamosan biztonságos munkakörnyezet és egészségvédelmi előírások biztosítása a foglalkoztatottak számára. A terv különös figyelmet fordít az önfoglalkoztatókra és a nem hagyományos foglalkoztatási formákkal foglalkoztatott egyéb munkavállalókra. Lettország emellett számos módosítást tervez a munkavédelem és környezetvédelem javítása érdekében az önfoglalkoztatók és távoli munkavállalók esetében. Ezek szintén pontosabb és egyértelműbb követelményeket fognak megfogalmazni a vállalkozások által biztosítandó munkavállalói védelem megszervezését

illetően. A törvénytervezet megbeszélés tárgyát képezi a felelős parlamenti bizottságban, és elfogadására várhatóan 2019 végéig kerül sor. Csehországban módosították a munkahelyi egészségvédelem feltételeit, konkrétan a foglalkozási vegyianyag-expozíciós határértékeket, a Bizottság (2017/164/EU) irányelvével összhangban. Görögországban egy új törvény (4554/2018) kibővítette a munkavállalók egészségére és biztonságára vonatkozó meglévő törvényt, többek között a munkavállalókat a meleg hónapokban érő hőstressz azonosítására és becslésére szolgáló részletes módszereket meghatározó rendelkezésekkel. Horvátország intézkedéseket fogadott el azon feltételek szabályozása érdekében, amelyek alapján egy munkáltató és egy természetes vagy jogi személy számára engedélyezett a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági intézkedések végrehajtása, beleértve a kibocsátást, érvénytelenítést és visszavonást. Emellett előírja a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági szakértők folyamatos szakmai továbbképzését, valamint az engedélyek nyilvántartásának kötelezettségét és eljárását.

A tagállamok új intézkedéseket fogadtak el a be nem jelentett munka visszaszorítása, a munkaügyi felügyelőségek megerősítése és az elrettentő intézkedések hatásának javítása érdekében. Véglegesítését követően Görögország a be nem jelentett munka visszaszorítására irányuló hároméves cselekvési terv teljes körű értékelését tervezi. Lettorszában az állami munkaügyi felügyelőségek elfogadtak egy 2018–2019-es időszakra szóló stratégiát, fokozott hangsúlyt fektetve a megelőző intézkedésekre, amelyekhez új fő teljesítménymutatók szolgálnak alapul. Cipruson a társadalombiztosítási törvény bizonyos módosításait javasolták a be nem jelentett foglalkoztatás elleni harc fokozása érdekében. A módosítások között szerepel a bírságok összegének megemlése, és egy elektronikus nyilatkozat bevezetése a munkavállalók számára a munkaviszony kezdetekor. Portugáliában a foglalkoztatási bizonytalanság kezelésére és a kollektív tárgyalás előmozdítására irányuló 2019-ben elfogadott cselekvési terv magában foglalja az új felügyelők toborzását célzó, már folyamatban lévő versenyeket (2015-ben és 2016-ban elindítva). Portugáliában emellett lépéseket tettek egy információcsere rendszer kiépítésére a munkaügyi hatóság, a szociális biztonsággal foglalkozó hatóság, illetve az adó- és vámhatóság között. Spanyolországban a tisztességes munkára vonatkozó 2018–2020-as időszakra szóló terv révén a munkaügyi felügyelőségek jogi keretének és kapacitásának megerősítésére törekednek, a munkahelyek minőségének előmozdítása és a munkával kapcsolatos csalások elleni harc érdekében. 833 új munkaügyi felügyelő munkába állítását irányozza elő, 23 %-kal megnövelve ezáltal a mostani személyzet létszámát. 2018 folyamán a munkaügyi ellenőrzések nyomán 194 000 esetben határozott idejű munkaszerződésről határozatlan idejű munkaszerződésre tértek át (ami kétszerese a 2017-es 92 900 szerződésnek). Emellett 31 500 részmunkaidős szerződést alakítottak át teljes munkaidős szerződésre (48 %-kal többet mint 2017-ben).

A be nem jelentett munka kezelésére irányuló számos intézkedés láthatóan nagyobb hangsúlyt fektet a megelőző intézkedésekre, az adatcserére és a kockázatértékelési eljárásokra. Bulgáriában a nemzeti bevételi ügynökség és a munkaügyi főfelügyelőség a 2018-as cselekvési terv keretében együttműködési megállapodást írt alá az adóbehajtás javítása, a szürkegazdaság visszaszorítása és a megfelelési költségek csökkentése érdekében. A megállapodás főképp a bérek és a munkaidő területeit célozza, és az információcsere, az e-szolgáltatások fokozottabb használata, az intézményközi munkacsoportok és a közös ellenőrzési tevékenységek, többek között kockázatértékelések és nyomkövetési eszközök révén megvalósuló fokozottabb együttműködésre alapul. Az együttműködési keret megelőzési és oktatási intézkedéseket, valamint az e-szolgáltatások használatának fokozására irányuló fellépéseket foglal magában. A társadalombiztosítási törvény módosításai mellett Cipruson folyamatban van a munkaügyi felügyelőségek reformja, amely várhatóan javítani fog az

ellenőrzések hatékonyságán és eredményességén. A kormány emellett a központosított munkaügyi felügyelőség létrehozásáról szóló új törvényt fogadott el, és erőfeszítéseket tesz az ezzel járó kihívással kapcsolatos kockázatértékelés javítására, többek között azáltal, hogy több forrást és képzésekhez való fokozottabb hozzáférést biztosít a személyzet számára. 2019 júliusában Franciaországban elfogadták a feketemunka elleni harc nemzeti tervét („*Plan National de lutte contre le travail illégal*”). A 2021-ig szóló terv 34 fellépésre tesz javaslatot, amelyek célja az ellenőrzések prioritásként való kezelése és hatásának megerősítése, valamint a be nem jelentett munka megelőzése, többek között határokon átnyúló szinten is.

Egyes tagállamok lépéseket tettek, hogy a folyamatos nyomon követésen és a költséghatékonyság nagyobb fokú tudatosításán alapuló egyszerűsítés és korszerűsítés révén megerősítsék aktív munkaerőpiaci intézkedéseik rendszerét. Svédországban a hatékonyság fokozása érdekében sort kerítenek az állami foglalkoztatási szolgálatok reformjára. A 242 irodából 130-at megszüntetnek, és a mintegy 13 400 munkavállalóból 4 500-at elbocsátanak. A reformot várhatóan 2021-re fejezik be. Az állami foglalkoztatási szolgálatok nagyobb hangsúlyt fognak fektetni a digitális szolgáltatásokra, az automatizálásra és a mesterséges intelligenciára, telefonos és videotámogatást nyújtva. A munkaközvetítést magánfelek fogják végezni. Egy átfogó reform részeként Dániában a munkanélküliek munkába állásának megkönnyítése érdekében szintén komoly lépéseket tettek a foglalkoztatási stratégia egyszerűsítésére és a bürokrácia csökkentésére. A reform célja, hogy a helyi önkormányzatok nagyobb önállóságot kapjanak a munkanélkülivé vált egyéneket célzó intézkedéseket illetően, míg a vállalkozásokkal szemben alkalmazott adminisztratív megközelítés egyszerűsítése megkönnyítheti a munkanélküliek visszavezetését a munka világába. A munkanélküli személyre tisztességesebb és kevésbé merev követelmények fognak vonatkozni, a szabályozások pedig könnyebben értelmezhetővé válnak.

Más tagállamok az egyénre szabott szolgáltatások nyújtását részesítik előnyben, a foglalkoztatottakra vonatkozó konkrét célok kitűzésével. Bulgáriában a foglalkoztatásra irányuló új cselekvési terv több mint 16 500 munkanélküli munkába való visszatérését irányozza elő különböző foglalkoztatási programok keretében; eközben több mint 11 400 személyt fognak képzésben részesíteni készségeik fejlesztése, valamint versenyképességük és termelékenységük fenntartása érdekében (lásd a 3.2.2. szakaszt). Svédország az újonnan belépők és a tartós munkanélküliek foglalkoztatáshoz való hozzáféréseinek javítását célzó intézkedéseket vezetett be. A program keretében számítanak a szociális partnerek részvételére, és két évig támogatást nyújtanak a bérköltségek több mint felére. A munkavállaló teljes munkaidőben fog dolgozni, és képzésekhez, többek között – a nem Svédországban születettek esetében – svéd nyelvtanfolyamokhoz való hozzáférést biztosítanak számára. Csehországban az aktív munkaerőpiaci intézkedések jelenlegi formájának módosítását tervezik, hogy hatékonyabbá váljanak a veszélyeztetett csoportok támogatásában. Jóllehet még előkészítés alatt áll, a módosítások várhatóan korlátozott hatálya csökkenti annak valószínűségét, hogy jelentős hatást fejtsenek ki ezekre a konkrét csoportokra.

Az állami foglalkoztatási szolgálatok (áfsz-ek) a kapacitás és a hatékonyság növelésére irányuló reformokat hajtanak végre. Görögországban lépéseket tettek az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitásának növelése érdekében. A további foglalkoztatási tanácsadók toborzása 335 új tanácsadó munkába állását eredményezte 2019 áprilisában. A cél az egy foglalkoztatási tanácsadóra átlagosan jutó munkavállalók még mindig magas számának (2018-ban a becslések szerint 2 700) további csökkentése, az elsőbbséget élvező meghatározott munkavállalói csoportokkal való előre egyeztetett rendszeres találkozókra vonatkozó tervek elkészítése mellett. A munkanélküli profiljának elkészítésére vonatkozó új

módszertant vezettek be, és megalkották az aktív munkaerőpiaci intézkedések megvalósításának kísérleti modelljét, az áfsz tanácsadók iránymutatásával és támogatásával. Spanyolországban szintén lépéseket tesznek az állami foglalkoztatási szolgálatok kapacitásának megerősítése érdekében. Mintegy 3 000 új ügyintézőt toboroznak a tartós munkanélküliek („*ReincorporaT*”) és az ifjúsági munkanélküliség („*A 2019–2021-es időszakra szóló ifjúsági foglalkoztatási cselekvési terv*”) kezelését célzó új tervek célkitűzéseinek elérése érdekében. A hatóságok által meghatározott mennyiségi célok arra szolgáltak, hogy a nyomon követésre és értékelésre való fokozottabb összpontosítás révén megerősítsék az eredményorientáltságot. Az előző tervekkel párhuzamosan a munkavállalók alkalmazására nyújtott támogatások is léteznek, hatékonyságukra azonban kevés a bizonyíték. Ehhez három évre elosztva 40 milliárd EUR-s becsült keret áll rendelkezésre, az 52 évnél idősebbek esetében biztosított munkanélküli támogatást is ideértve. Cipruson is folytatták az állami foglalkoztatási szolgálatok megerősítésére irányuló erőfeszítéseket, az ifjúsági garancia hatékonyabb végrehajtását célzó jelenlegi megbízás elvégzése érdekében (lásd a 3.2.2. szakaszt). A kiegészítő intézkedések közé tartozik a foglalkoztatási tanácsadók és az áfsz-ek személyzetének képzése. Ausztriában aktualizálták a profilkészítési rendszert az álláslehetőségek számítógépes értékelésével valamennyi regisztrált munkanélküli esetében. Az intézkedés célja a munkaerőpiaci programok hatékonyságának és a szolgáltatás minőségének javítása, a szükséges források csökkentése mellett. Az álláskeresőket magas, közepes vagy alacsony foglalkoztatási esélyeknek megfelelő csoportokba sorolják, attól függően, hogy mennyire valószínű a munkaerőpiacra való visszatérésük. A megfelelőbb besorolás érdekében az áfsz tanácsadók személyes értékelést végezhetnek, a motivációhoz hasonló szempontok figyelembevételével. Litvániában a vezetőségi és ügyvezetői szintekről forrásokat csoportosítottak át az álláskeresőkkal közvetlenül dolgozó munkavállalók szintjére, mely utóbbiak száma 9 %-kal nőtt. Ennek köszönhetően átlagban akár 30 %-kal csökkent az ügyintézők havi munkaterhe, akik így még inkább egyénre szabott támogatást nyújthatnak. Megerősítették a szociális partnerségeket a humán erőforrások fejlesztéséhez való hozzájárulás érdekében, konkrétan képzések és a bevált gyakorlatok cseréje útján.

A munkaerőpiacok egyes tagállamokban megfigyelhető szűkülésének összefüggésében intézkedések születtek a munkaközvetítés hatékonyságának fokozása, valamint a munkáltatókkal és a helyi hatóságokkal fennálló kapcsolatok megerősítése érdekében. A tagállamok folytatják az áfsz-ek korszerűsítésének folyamatát, amelynek keretében többek között szorosabb partnerségeket alakítanak ki a munkáltatókkal, és közös stratégiákat dolgoznak ki a vállalkozói szövetségekkel. A 30 válaszadó áfsz közül tizenkilenc számolt be új aktív munkaerőpiaci intézkedések bevezetéséről és 20 számolt be a meglévő aktív munkaerőpiaci intézkedések módosításáról, a 2019-es munkaerőpiaci kihívások megválaszolása érdekében. Finnországban egy új intézkedés célja az áfsz-ek digitális elérhetőségének javítása a foglalkoztatási szolgálat felhasználói és szolgáltatói számára. 2020-as elindítása után az új „Állásbörze” (*Työmarkkinatori*) egy mindenki számára elérhető digitális felület lesz, ahol az ügyfelek számára az állami és magánszolgáltatások széles köre válik elérhetővé. Egy 2018 júliusában elfogadott átfogó reform részeként Cipruson megerősítették az áfsz-ek jelentkező-elhelyezési rendszerét (CPS) egy olyan informatikai platform létrehozása révén, amely az álláskeresők és a munkáltatók tekintetében egyaránt még inkább személyre szabott szolgáltatások nyújtását teszi lehetővé.

A tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjáról szóló tanácsi ajánlás értékelése rámutatott, hogy a tagállamok jelentős előrehaladást értek el e téren. Összességében a legjelentősebb változásokra azokban a tagállamokban került sor, amelyekben a tartósan munkanélküli személyek támogatása korábban kevésbé volt fejlett. Az

ajánlás felhívta a figyelmet a tagállamok előtt álló kihívásokra, és iránymutatást nyújtott a kezelésükre irányuló elfogadott politikai napirend végrehajtását illetően. Emellett a tartósan munkanélküliek számára jobb munkaerőpiaci kilátásokat eredményezett, továbbá a szakpolitikai megközelítések konvergenciájához, valamint az információk és a bevált gyakorlatok EU-n belüli fokozottabb cseréjéhez vezetett.

Továbbra is érvényes a Tanács azon ajánlása, hogy jobb foglalkoztatási lehetőségeket kell biztosítani a tartósan munkanélkülieknek. A tartósan munkanélkülieknek nyújtott támogatás színvonalában továbbra is eltérések mutatkoznak a tagállamok között. További lehetőség van az inaktív személyek célzott elérésének növelésére, az értékelések minőségének javítására és a munkavállalói szerepvállalás megerősítésére. A szolgáltatások összehangolása továbbra is átfogó kihívást jelent, mert egyes tagállamokat továbbra is korlátozott kapacitás és a partnerségek stratégiai megközelítésének meglehetősen hiánya jellemez.

Egyes tagállamok nemrégiben további lépéseket tettek, hogy a tartósan munkanélküliek számára még inkább egyénre szabott támogatást és integráltabb szolgáltatásokat nyújthassanak. Cipruson létrehozták a tartósan munkanélküliek vállalkozásokon belüli képzési programját, hogy a munkaerőpiacra való visszatérést a szükséges készségek párhuzamos megszerzésével támogassák. 2018-ban körülbelül 130 tartósan munkanélküli személy vett részt a programban, amelynek teljes költsége mintegy 487 000 EUR volt. 2019-re 250 tartósan munkanélküli személy részvételét tűzték ki célul, amelyre 750 000 EUR áll rendelkezésre. Bulgáriában a foglalkoztatásra irányuló új cselekvési terv több mint 16 500 munkanélküli munkába való visszatérését irányozza elő különböző foglalkoztatási programok keretében; eközben több mint 11 400 személyt fognak képzésben részesíteni készségeik fejlesztése, valamint versenyképességük és termelékenységük fenntartása érdekében. 2019-ben várhatóan 7,7 %-kal több személy fog részt venni képzésben mint 2018-ban. Görögországban a további foglalkoztatási tanácsadók munkába állítása mellett új profilkészítési módszertant vezettek be. A tartósan munkanélküli személyek kezelésére rendelkezésre álló kapacitásokat Cipruson, Litvániában és Spanyolországban is erősítették további tanácsadók toborzásával. Az állami foglalkoztatási szolgálatok Finnországban zajló reformja a több szakmát felölelő és integrált szolgáltatások irányába tett lépés. A hatékonyabb szolgáltatások nyújtását célzó intézkedéseket foglal magában, különösen a munkanélküliségi időszak kezdetén, továbbá biztosítja a szolgáltatások fokozottabb hozzáigazítását a munkanélküliek különböző igényeihez. Más állami foglalkoztatási szolgálatok szintén folytatnak kísérleti projekteket, sok esetben az Európai Szociális Alap támogatásával. Ausztriában tesztelés alatt áll a számítógépes értékelést alkalmazó személyre szabott tanácsadás, míg Szlovéniában jelenleg a szociálismunka-központokkal közös tevékenységekkel próbálkoznak.

A tartós munkanélküliséget célzó közelmúltbeli intézkedések továbbra is a támogatásokra és a pénzügyi ösztönzőkre helyezik a hangsúlyt. 2018-ban Flandriában (Belgium) két új államilag támogatott programot fogadtak el, amely képzés révén támogatják a tartósan munkanélküliek fenntartható foglalkoztatáshoz való hozzáférését (ún. „K-IBO” program). A program 52 hetet ölelhet fel, ingyenes a munkáltató számára, és előírja a szállítási és gyermekgondozási költségek visszatérítését. Cipruson az erőfeszítéseket szintén a képzési és készségfejlesztési programok szervezéséhez nyújtott ösztönzőkre összpontosították. Szlovákiában folytatódik a tartósan munkanélküli személyek munkaerőpiaci integrációjára irányulóan elfogadott cselekvési terv végrehajtása pénzügyi juttatások és ösztönzők nyújtásával a munkáltatók és az álláskeresők számára. Végül Belgiumban, Portugáliában, Romániában és Spanyolországban módosították a foglalkoztatási

ösztönzőket a tartósan munkanélküli személyek foglalkoztatásának további ösztönzése érdekében.

Az álláskeresői ellátások területén nemrégiben végrehajtott reformok elsősorban a programok általi lefedettségre és azok hatékonyságára helyezték a hangsúlyt, és egyes tagállamokban jelentős változásokat hoztak. Dániában a kezdetben az önfoglalkoztatók számára fenntartott önkéntes munkanélküliségi biztosítást 2018 októberében kiterjesztették a nem hagyományos munkaszerződésekkel foglalkoztatott valamennyi munkavállalóra. A módosítás a hagyományos foglalkoztatásban lévő munkavállalókéval egyenlő státuszt biztosít a számukra, és az egyének álláskeresői ellátásának számítási módja ezentúl nem tesz különbséget a jövedelemforrások között. 2019 áprilisában Belgiumban elfogadtak egy jogi rendelkezést, amely a szakképzett munkaerő hiánya által sújtott területen képzésben részt vevők számára garantálja, hogy az álláskeresői ellátás mértéke idővel nem csökken (degresszív trend). Az intézkedés a *Jobsdeal* csomag része. 2019 márciusában Spanyolországban aktualizálták a tartós munkanélküliségi programot, amely mostantól 52 éves kortól a törvényes nyugdíjkorhatárig terjedő lefedettséget biztosít, és megemeli a nyugdíjjogosultságok számításának alapját (a 2018-as havi 859 EUR-ról havi 1 313 EUR-ra 2019-ben). A PREPARA és a PAE programok 2018. decemberi egyesítése óta a kormány nem ért el előrelépéseket a jelenlegi álláskeresői támogatási rendszer észszerűsítési tervének megvalósításában. Emellett az idősebb munkanélküliek munkaerőpiacra való visszavezetése továbbra is kihívást jelent. A 2019-es máltai költségvetés kiterjesztette az álláskeresői ellátást azokra az álláskeresőkre, akik korábban önfoglalkoztatók voltak. Ezzel szemben Franciaországban 2018-ban és 2019-ben módosításokat vezettek be az álláskeresői ellátásra vonatkozó jogokat és kötelezettségeket illetően. Egy átfogóbb reform részeként szigorítottak az álláskeresői ellátásokra való jogosultság feltételein, amelyek ezentúl szorosabban kapcsolódnak a munkanélküli álláskeresői erőfeszítéseikhez, előnytelenné téve a munkáltatók és a munkavállalók számára a munkanélküliségi és foglalkoztatási időszakok közötti gyakori váltást. Egy átfogó reform részeként 2018-ban és 2019-ben Finnországban több ponton módosították a munkanélküliségi segélyre vonatkozó jogszabályt, hogy még inkább ösztönözzék a részmunkaidős munkavégzést az álláskeresői ellátásban részesülők körében, akik emellett képzésben és szakképzésben való részvételre vonatkozó ösztönzőkben is részesülnek. Módosításokat vezettek be továbbá azzal a céllal, hogy a keresethez kapcsolódó álláskeresői ellátásokra való jogot az önfoglalkoztató munkavállalók családtagjaira is kiterjesszék, illetve a munkaszerződés munkavállalónak betudható okokból történő felbontása esetén 90-ről 60 napra csökkentsék az álláskeresői ellátásban való részesedés előtti várakozási időt.

A szociális partnerek a tagállamok többségében részt vesznek a szociális és foglalkoztatási területek szakpolitikáinak és reformjainak kidolgozásában és végrehajtásában¹¹⁸. Részvételük minősége jelentős eltéréseket mutat a tagállamok között, és az intézményi rendszerektől és az alkalmazott gyakorlatok hatékonyságától függ. 2018 eleje óta például a belgiumi, horvátországi, észtországi, németországi, írországi, hollandiai, portugáliai, szlovákiai, szlovéniai vagy svédországi szociális partnerek tárgyalásokat folytattak a munkaerőpiaci részvétel növelését célzó reformokról, vagy közvetlenül részt vettek azok kidolgozásában vagy végrehajtásában. 2018-ban a portugál szociális partnerek háromoldalú megállapodást írtak alá, amely a munkaerőpiaci szegmentáció elleni küzdelemre

¹¹⁸ A szociális partnerek szakpolitikai reformokban való részvételére vonatkozó részletesebb és kimerítőbb áttekintésekért lásd: Eurofound (2019): *The involvement of social partners in national policymaking* (A szociális partnerek részvétele a nemzeti politikai döntéshozatalban), az Európai Unió Kiadóhivatala, Luxemburg.

irányuló intézkedéseket tartalmazott. Portugáliában és Máltán például a szociális partnerek a minimálbér megállapítási mechanizmusainak reformjára vonatkozó megbeszéléseket és tárgyalásokat folytattak. Lettországon, Szlovéniában és Észtországban a szociális partnerek a bérekre és munkaerőköltségekre vonatkozó kétoldalú megállapodásokat írtak alá. Bulgáriában, Horvátországban, Cipruson, Finnországban, Lettországon, Szlovákiában és Szlovéniában a szociális partnereket bevonták az egészségügyi rendszerek reformjába. Lettországon és Lengyelországban a felsőoktatás és a tudomány reformjával kapcsolatban egyeztettek a szociális partnerekkel. 2019 februárjában a dán szociális partnerek a kormánnyal együtt meghosszabbították a nemrégiben érkezett migránsoknak és menekülteknek szóló kétéves gyorsított alapvető integrációs oktatási (IGU) programot, amelyet 2016-ban egy háromoldalú megállapodás részeként vezettek be.

Az európai strukturális és beruházási alapok pénzügyi támogatást nyújtanak a szociális partnerek intézményi kapacitásának növelésére. A szociális partnerek kapacitásépítésének támogatása stabil és fenntartható ipari kapcsolatok által jellemzett intézményi keretet teremthet különböző (nemzeti, ágazati, regionális és vállalati) szinteken. Az aktuális Európai Szociális Alap (ESZA) keretében 189 millió EUR-t osztottak ki többek között horvátországi, csehországi, ciprusi, észtországi, franciaországi, olaszországi, lettországi, litvániai, máltai, portugáliai és szlovéniai kapacitásépítésre. Portugáliában az ESZA támogatja a szociális ügyek állandó bizottságában (CPCS) helyet kapó szociális partnerek kapacitásépítését, tekintettel a portugáliai társadalmi párbeszédben betöltött kulcsszerepükre. A jogosult intézkedések közé tartoznak a képzések, a hálózatépítés és a szociális partnerek közös fellépéseinek és szorosabb együttműködésének támogatása. Az ESZA+ tervezetében az az újdonság, hogy a szociális partnerek kapacitásépítésének támogatására vonatkozó kötelezettséget valamennyi tagállamra kiterjeszti. A jelenlegi ESZA-rendelet értelmében ez a kötelezettség csak a kevésbé fejlett régiók, az átmeneti régiók és a Kohéziós Alap támogatására jogosult tagállamok irányító hatóságaira vonatkozik.

3.4. 8. iránymutatás: a 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 esélyegyenlőség érvényre juttatása, valamint 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.

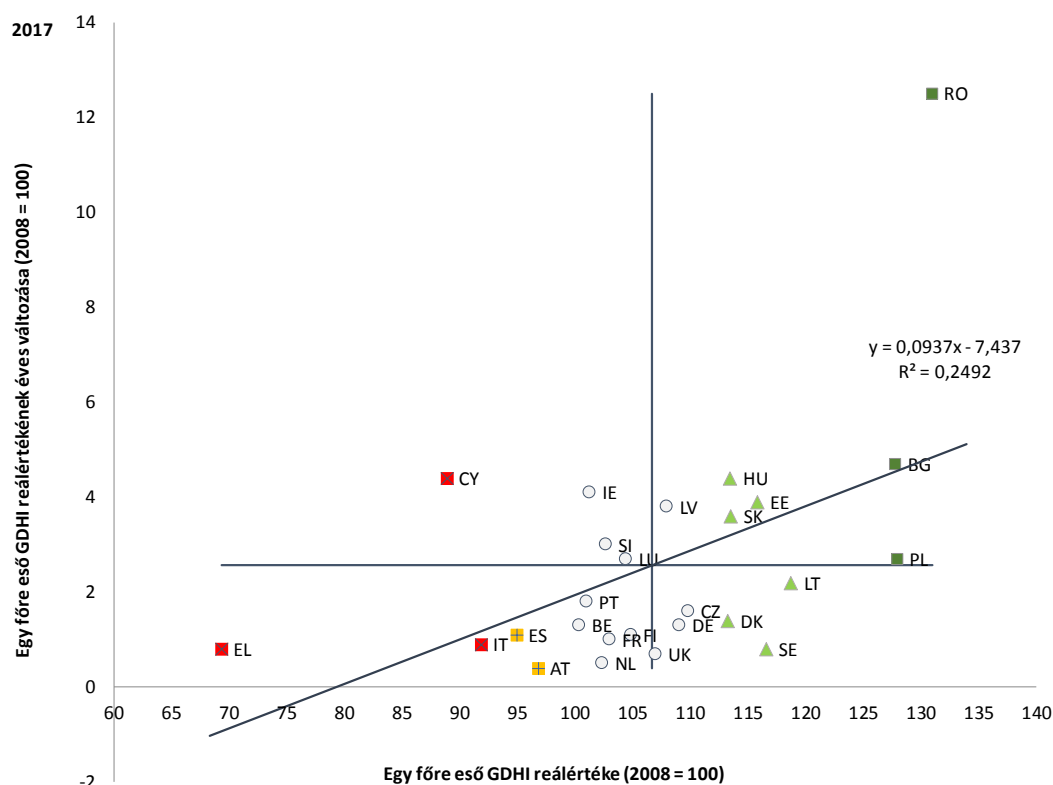
3.4.1. Fő mutatók

A háztartások összesített jövedelme valamennyi tagállamban nőtt 2017-ben¹¹⁹. Uniós átlagban a háztartások rendelkezésre álló jövedelmének reálértéke némileg nagyobb mértékben nőtt az egy főre jutó GDP-nél. A helyzet rendkívül változatos: a legtöbb közép- és kelet-európai országban folytatódik a konvergenciafolyamat, és a GDHI növekedése meghaladja az egy főre jutó GDP-ét. Más országokban szerényebb mértékű javulás volt tapasztalható. Görögország, Ciprus, Olaszország, Spanyolország és Ausztria esetében az egy főre jutó bruttó rendelkezésre álló jövedelem továbbra is a válság előtti szint alatt van. A 2018-ra vonatkozó adatok alapján (amelyek még nem minden tagállam esetében állnak rendelkezésre) e a tendenciák várhatóan folytatódni fognak.

¹¹⁹ Horvátország és Málta esetében nem állnak rendelkezésre adatok.

66. ábra: Az uniós háztartások jövedelmének reálértéke esetében folytatódik a felfelé irányuló konvergencia.

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 és 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. december 2-án nem áll rendelkezésre adat Horvátországnak és Máltának esetében.

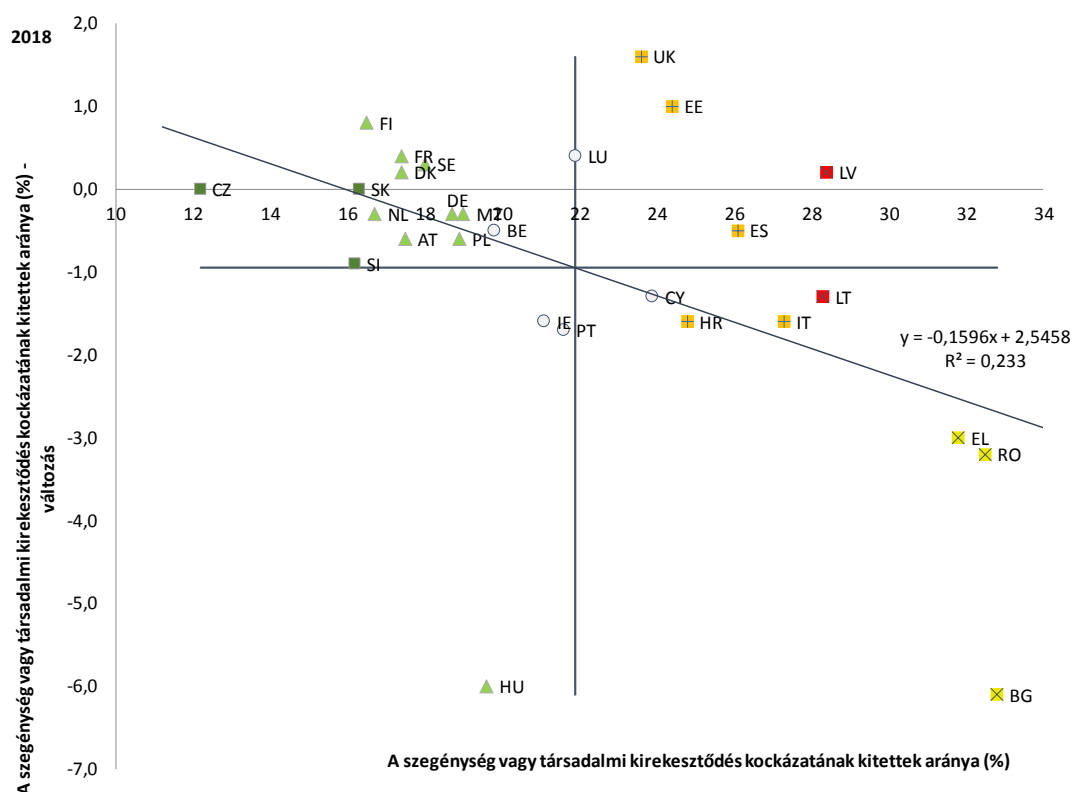
A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek (AROPE) aránya 2018-ban tovább csökkent. 2018-ban az országok többségében tovább javult a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek (AROPE) aránya, amely további 0,5 százalékpontos csökkenéssel mintegy 2 százalékponttal elmarad a válság előtti szinttől¹²⁰. A legjelentősebb csökkenés azokban az országokban mutatkozott, ahol a mutató igen magas szintről indult: Bulgáriában (6,1 százalékpont), Magyarországon (6 százalékpont), Romániában (3,2 százalékpont) és Görögországban (3 százalékpont), továbbá Portugáliában (1,7 százalékpont), illetve Horvátországban, Írországon és Olaszországban (1,6 százalékpont). Egyes más tagországokban némi növekedés mutatkozott, ami az arány kedvező alakulásának megfordulását (az Egyesült Királyságban +1,6 százalékpont, Finnországban +0,8 százalékpont, Észtországban +1 százalékpont) vagy az elmúlt évben már megfigyelt enyhe növekedés megszilárdulását jelentette (Luxemburgban +0,4 százalékpont). Lettország és Litvánia helyzete továbbra is „kritikus”, mivel a mutató magas szinten áll, és az előző

¹²⁰ A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatához tartozó fogalom meghatározásokat és annak elemeit az 1.2. fejezet ismerteti. Megjegyzés: az EU-SILC jövedelmekre vonatkozó statisztikája az előző jövedelmi évre vonatkozik. Ezért az EU-SILC 2018-as AROP adatai, az S80/S20 arány stb. a 2017-es jövedelmi évre vonatkoznak.

évhez képest csekély vagy semmilyen előrelépés nem történt. A 67. ábra adatai azt mutatják, hogy e mutató tekintetében konvergencia figyelhető meg az EU-ban, amit a regressziós egyenes lefelé mutató íve is jelez.

67. ábra: A tagállamok többségében csökkent a szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya.

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett népesség százalékos aránya 2018-ban, és annak éves változása az előző évhez képest (elsődleges mutató a szociális eredménytáblán)



Forrás: Eurostat, SILC. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: a tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

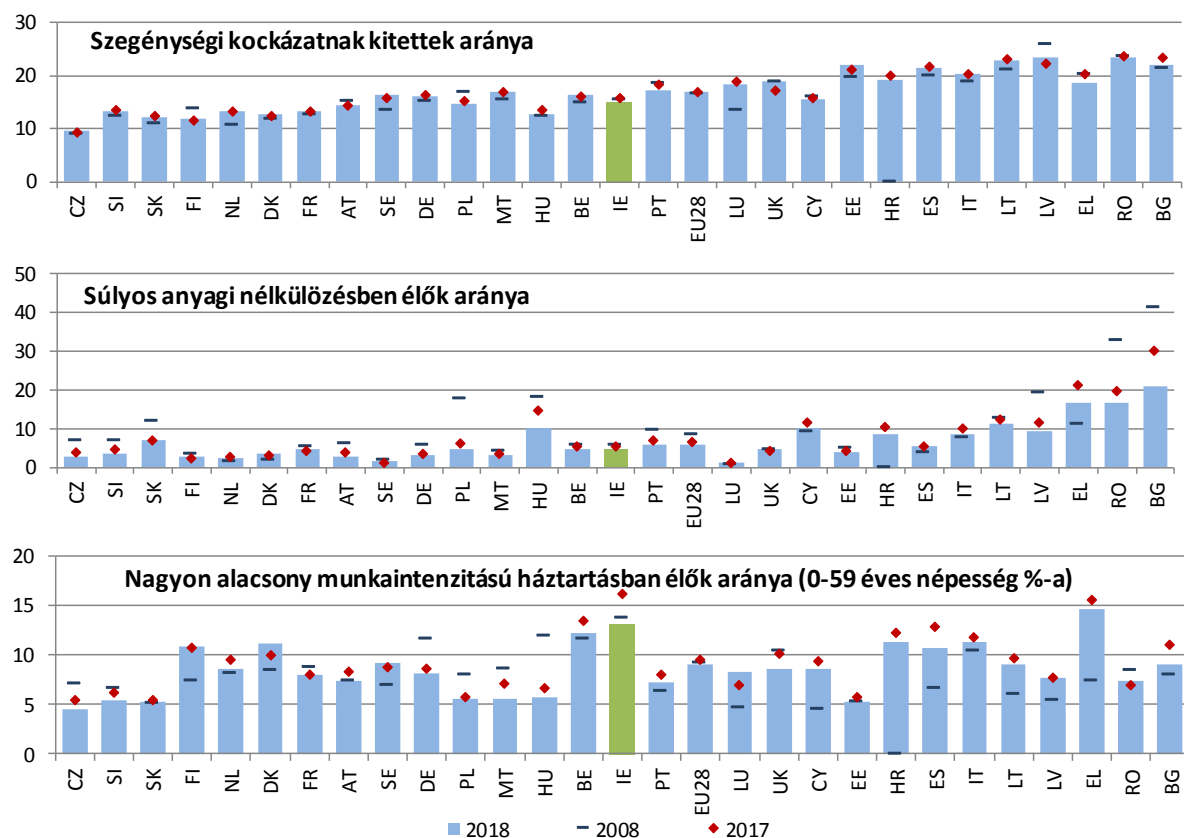
Más korosztályokkal összehasonlításban továbbra is a (0–17 éves) gyermekek és a (18–24 éves) fiatalok vannak a leginkább kitéve a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2018-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett (0–17 éves) gyermekek aránya átlagban némi csökkenést mutatott, és 24,9 %-ról 24,3 %-ra esett vissza. A megfigyelhető csökkenés ellenére azonban egyes tagállamok, konkrétan Románia (38,1 %), Bulgária (33,7 %) és Görögország (33,3 %) továbbra is magas gyermekszegénységi rátákkal küzdenek. A szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett gyermekek aránya csak néhány országban, konkrétan az Egyesült Királyságban (+2,5 százalékpont), Belgiumban és Svédországban (+1,2 százalékpont), Finnországban (+0,9 százalékpont), Franciaországban (+0,8 százalékpont) és Dániában (+0,7 százalékpont) romlott. A legnagyobb kihívásokkal a 18–24 éves korosztály néz szembe, mivel esetükben a 2018-ban 0,5 százalékponttal, 28,5 %-ra csökkent uniós átlag továbbra is a válság előtti szint felett van, bár az országok többségében csökkenés figyelhető meg. Különösen magas szintek mutatkoznak Görögországban, Romániában, Spanyolországban, Bulgáriában és Olaszországban, ahol az ifjúsági munkanélküliség továbbra is nagyon magas. Ugyanakkor

magas és növekvő ráták figyelhetők meg az Egyesült Királyságban, Dániában, Spanyolországban, Svédországban és Finnországban is. A 25–54 éves korosztályban a szegénység vagy társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya 0,8 százalékponttal a válság előtti szint alá, 20,7 %-ra csökkent. 20,3 %-os aránnyal továbbra is az 55. életévüket betöltött személyek vannak a legkisebb valószínűséggel kitéve a szegénységnek vagy kirekesztődésnek.

Az EU-n kívül születettek nagyobb mértékben vannak kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2018-ban az EU-n kívül születettek körében 37,3 % volt a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitettek aránya, a helyben születettek 20,1 %-os uniós átlagával szemben. A különbség uniós átlagban stabil (17,2 százalékpont a 2017-es 17,6 százalékponttal szemben), de csökken a leginkább érintett országokban (Belgiumban –5,1 százalékpont, Görögországban –4,2 százalékpont, Dániában –3,1 százalékpont, Ausztriában –3,2 százalékpont, Luxemburgban –2,3 százalékpont és Svédországban –1,4 százalékpont). Ugyanakkor továbbra is magas és növekedést mutat az Egyesült Királyságban (29,2 %, +1,2 százalékpont 2017-hez képest), Spanyolországban (28,4 %, +1,8 százalékpont), Franciaországban (24,8 %, +5,2 százalékpont) és Hollandiában (22,1 %, +1,5 százalékpont).

68. ábra: A helyzet tovább javul, különösen a súlyos anyagi nélkülözés és a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásokban élők tekintetében.

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának való kitettségre vonatkozó almutatók



Forrás: Eurostat, SILC. Megjegyzés: A mutatók közötti sorrend meghatározása a 2018-as AROPE-adatok alapján történt. A 2008-as adatok az EU27-re vonatkoznak (Horvátország tekintetében nincs rendelkezésre álló adat).

A szegénység kockázatának kitett lakosság aránya nagy egészében stabil szinten marad. Összességében csekély mértékben nőtt, ugyanakkor egyes, magas arányokat mutató országokban folyamatosan csökkent, miközben átlagosan alacsonyabb szinten maradt a 2016. évi csúcserőknél. 2018-ban a jövedelmi szegénység átlagosan 0,2 százalékponttal, 17,1 %-ra nőtt az EU-ban. A legnagyobb csökkenést Görögországban (–1,7 százalékpont), Bulgáriában (–1,4 százalékpont), Portugáliában (–1 százalékpont) és Magyarországon (–0,6 százalékpont) mérték. Ezzel szemben a mutató értékének növekedése volt megfigyelhető az Egyesült Királyságban (+2,0 százalékpont), Lettországon (+1,2 százalékpont), Svédországban (+0,6 százalékpont), valamint Belgiumban, Finnországban és Csehországban (+0,5 százalékpont). Az Eurostat gyorsbecslései¹²¹ a 2018-as jövedelmeket illetően csökkenést jósolnak Görögországban, Portugáliában és Szlovákiában, míg az Egyesült Királyság esetében növekedést valószínűsítnek.

A súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya folytatja a lefelé irányuló konvergenciát, a magas arányú nélkülözés által sújtott országokban elért stabil javulásnak köszönhetően. 2018-ban minden olyan tagállamban csökkenés mutatkozott, amelyben a súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya meghaladta az uniós átlagot. A legnagyobb arányokat felmutató országok (Bulgária, Görögország és Románia) egyúttal a legnagyobb csökkenést érték el (9,1, 4,4 és 2,9 százalékpont). A nélkülözésben élők alacsony aránya által jellemzett néhány tagállamban némi növekedésről számoltak be 2018-ban (Franciaországban +0,6 százalékponttal 4,7 %-ra; az Egyesült Királyságban +0,5 százalékponttal 4,6 %-ra; Finnországban +0,7 százalékponttal 2,8 %-ra emelkedett a ráta).

A nélkülözés dimenzióinak szélesebb körét lefedő anyagi és szociális nélkülözés mutatója szintén folyamatos javulást mutat. Az anyagi és szociális nélkülözésben élők aránya uniós átlagban tovább csökkent 2018-ban (1 százalékponttal 12,8 %-ra). 2018-ban néhány tagállamban csökkenés mutatkozott 2017-hez képest, a legnagyobb mértékű javulással Bulgáriában (–10,1 százalékpont) és Romániában (–5,1 százalékpont), ahol 2017-ben a legmagasabb volt az anyagi és szociális nélkülözésben élő aránya. E tagállamok közül néhányban már legalább 2016 óta tart ez a csökkenő trend. Az anyagi és szociális nélkülözésben élők aránya 2018-ban a legtöbb olyan tagállamban csökkent (2017-hez képest), ahol 2017-ben az uniós átlagot meghaladó értékeket mértek. Ezzel szemben 2018-ban (2017-hez képest) az anyagi és szociális nélkülözésben élők arányának növekedése volt megfigyelhető Máltán, Dániában, Luxemburgban, Svédországban, Spanyolországban és Franciaországban.

Tovább csökkent a gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartásban élők aránya. A munkaerőpiaci pozitív fejleményekkel összhangban a háztartások munkaintenzitása is tovább javult. A nagyon alacsony munkaintenzitású háztartásban élők százalékos aránya csökkent az előző évhez képest (jelenleg 8,8 %-on áll), és mostanra az Unió egészét nézve, illetve 10 tagállamban a válság előtti szint alá esett vissza. A legjelentősebb csökkenést Írországban (–2,9 százalékpont), illetve Spanyolországban és Bulgáriában (–2,1 százalékpont) mérték, míg Luxemburgban (+1,4 százalékpont), Dániában (+1,1 százalékpont) és Romániában (+0,5 százalékpont) ellenkező trend érvényesült.

¹²¹2018-as jövedelmekre vonatkozó Eurostat gyorsbecslések (azaz a 2019-ben közzétett EU-SILC mutatók). Az Eurostat módszertani feljegyzéseit és az eredményeket lásd: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/experimental-statistics/income-inequality-and-poverty-indicators>.

A legtöbb tagállamban tapasztalható csökkenés ellenére a dolgozói szegénység rátája összességében továbbra is magas. 2018-ban kismértékben, 0,1 százalékponttal nőtt annak a kockázata, hogy a háztartások jövedelme nem éri el a szegénységi küszöböt (miután 2017-ben 0,2 százalékponttal csökkent), és ez az érték továbbra is magas, különösen egyes tagállamokban (lásd még a 3.1.1. szakaszt). Továbbra is az uniós átlagot (2018-ban 9,5 %) jóval meghaladó szintek tapasztalhatók Romániában (15,3 %), Luxemburgban (13,5 %), Spanyolországban (12,9 %), Olaszországban (12,2 %), az Egyesült Királyságban (11,3 %, az elmúlt évhez képest 2,4 százalékpontos növekedés) és Görögországban (11 %). A kockázat nagyobb azokban a háztartásokban, amelyekben részmunkaidőben foglalkoztatott személyek élnek (uniós átlagban 15,7 %), és igen magas szinteket mértek egyes országokban, például Romániában (62,7 %), Bulgáriában (34,4 %), Portugáliában (29,2 %), Litvániában (25,3 %) és Görögországban (24,6 %). Egyes tagállamokban, különösen Luxemburgban (11,8 %), Romániában (11,2 %), Olaszországban és Spanyolországban (10,9 %) a dolgozói szegénység kockázata továbbra is magas a teljes munkaidőben dolgozók körében, ami azt jelenti, hogy bizonyos országokban a foglalkoztatás nem feltétlenül garantálja a szegénység elkerülését.

A jövedelmi szegénység szintje összességében továbbra is komoly kihívást jelent. A szegénységi rés 2018-as növekedése (24,6 % a 2017-es 24,1 %-kal szemben) a helyzet romlását tükrözi, az egyes tagállamokban mutatkozó kedvező fejlemények ellenére. Növekedést mértek Magyarországon (+7,4 százalékpont), az Egyesült Királyságban (+4,8 százalékpont), Cipruson (+3,5 százalékpont), Horvátországban (+2,9 százalékpont), Luxemburgban (+2,6 százalékpont), Belgiumban (+1,5 százalékpont), Észtországban (+1,2 százalékpont) és Németországban (+1,1 százalékpont). Ez azt mutatja, hogy ezekben az országokban a szegények egyre távolabb kerülnek a szegénységi küszöbtől. Ezzel szemben pozitív fejlemények figyelhetők meg Spanyolországban (–3,9 százalékpont), Bulgáriában (–3,6 százalékpont), Írországon (–3,0 százalékpont), Portugáliában (–2,5 százalékpont) és Szlovéniában (–2,1 százalékpont).

A fogyatékossgal élő személyek jelentősen nagyobb valószínűséggel vannak kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának, mint a fogyatékossgal nem rendelkezők. 2018-ban az EU-ban a fogyatékossgal élő személyek 29,3 %-a volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának (ez az arány megegyezik a 2017-es szinttel) a fogyatékossgal nem rendelkezők 19 %-os arányával szemben¹²², ami 10,3 százalékpontos különbségnek felel meg. A fogyatékossgal súlyossága rendkívül fontos magyarázó tényező, mivel 2017-ben az EU-ban a 16 éves vagy annál idősebb, súlyos fogyatékossgal élő személyek 36,2 %-a volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának, szemben az enyhe fogyatékossgal élők 26,3 %-os és a fogyatékossgal nem rendelkezők 19 %-os arányával.

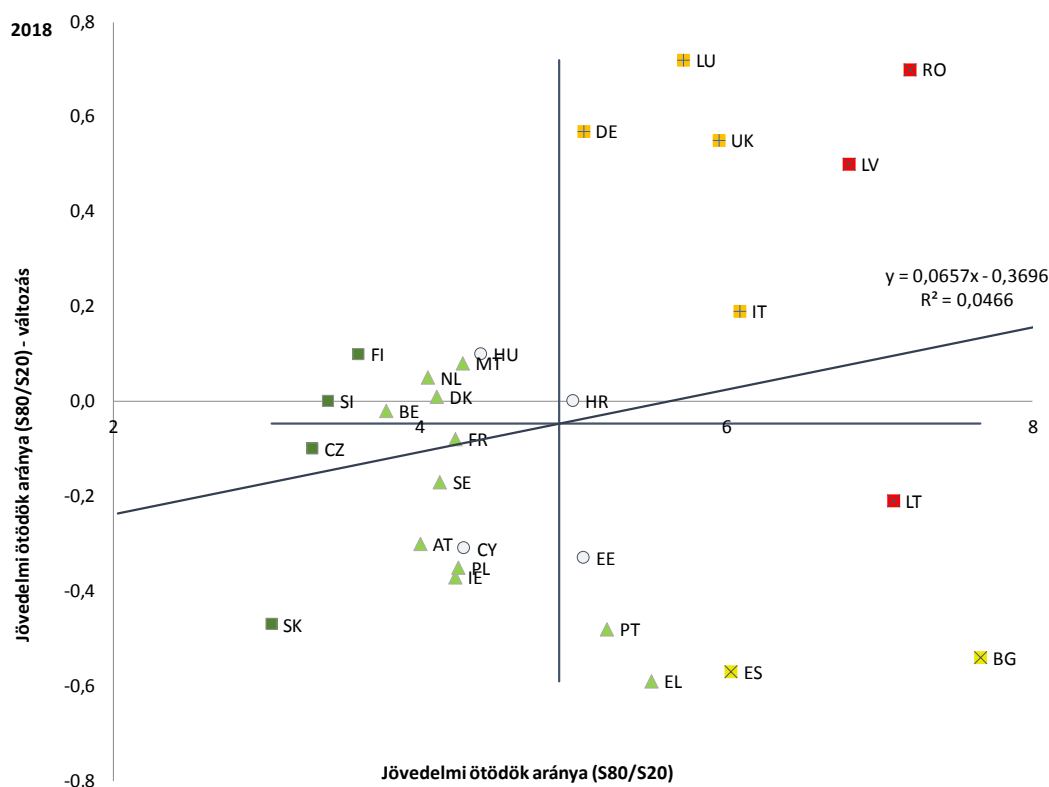
A jövedelmi egyenlőtlenség szintje továbbra is magas. A legalacsonyabb jövedelmű 40 % jövedelemhányada 2018-ban 21 % körül maradt, ami a teljes népességhez hasonló jövedelemnövekedést tükröz. Ugyanakkor a felső 20 %-ba tartozó háztartások jövedelemarányának növekedése ellensúlyozza ezt a pozitív hatást, összességében továbbra is a válság előtti szint felett tartva a jövedelmi egyenlőtlenséget, 2018-ban 5,17-es S80/S20 hányadossal a 2017-es 5,08-as értékkel szemben. Egyes tagállamok (Görögország, Spanyolország, Bulgária, Litvánia és Portugália) jóllehet továbbra is az uniós átlag felett vannak, a konvergencia jeleit mutatják. Néhány másik tagállamban (Luxemburg,

¹²² EU-SILC (2018), a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek aránya a tevékenység akadályozottságának szintje, nem és életkor szerint [hlth_dpe010].

Németország, az Egyesült Királyság, Olaszország) nőttek a különbségek, köztük az átlagnál jelentősen nagyobb mértékű egyenlőtlenség által sújtott országokban is (Románia, Lettország).

69. ábra: A jövedelmi egyenlőtlenség összességében stabil maradt az EU-ban, bár egyes tagállamokban növekedést mutatott.

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



Forrás: Eurostat, SILC. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A szociális védelmi ráfordítások¹²³ reálértékének növekedése 2016-ban a tagállamok többségében elmaradt a GDP növekedésétől, de továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak¹²⁴. Reálértékben mérve a szociális védelmi ráfordítások 23 tagállamban nőttek és ötben csökkentek 2015 és 2016 között¹²⁵. A ráfordításokban beálló strukturális változás (az öregségi nyugdíjak és az egészségügyi ellátás felé) 2016-ban megszilárdult (részben a demográfiai változást tükrözve)¹²⁶. Összességében az álláskeresői ellátásokkal kapcsolatos ráfordítások tovább csökkentek 2016-ban, a gazdasági környezet javulásával összhangban. GDP-arányosan a szociális védelmi ráfordítások ténylegesen csak kilenc tagállamban nőttek,

¹²³ Csak a szociális védelmi juttatásokkal kapcsolatos (azaz az adminisztrációs és egyéb költségek nélküli) ráfordításokat véve figyelembe.

¹²⁴ A 2016 -os ESSPROS-adatok alapján.

¹²⁵ Miközben az egy főre jutó, euróban kifejezett ráfordítás 22 tagállamban nőtt (és 6-ban csökkent).

¹²⁶ Lásd még: Európai Bizottság (2019), Foglalkoztatási és szociális fejlemények Európában. Éves jelentés, 2019. Luxemburg: Az Európai Unió Kiadóhivatala.

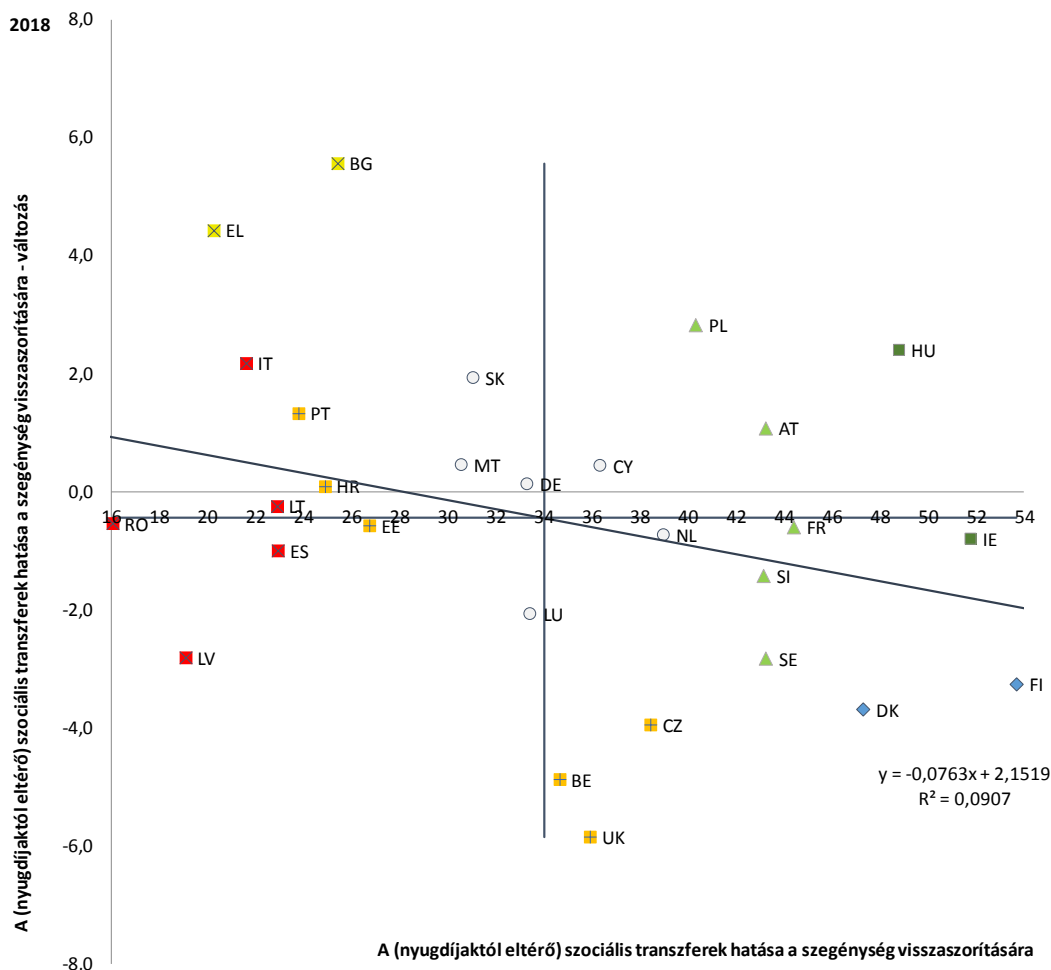
17-ben csökkentek, kettőben pedig stabilak maradtak. 2016-ban a szociális védelmi ráfordítások tekintetében továbbra is jelentős eltérések mutatkoztak a tagállamok között, úgy az egy főre jutó, mint a GDP százalékában kifejezett ráfordításokat nézve. A GDP százalékában kifejezett szociális védelmi ráfordítások a legmagasabbak Franciaországban (32,1 %), Finnországban (31,3 %) és Dániában (29,8 %), míg a legalacsonyabbak Romániában (14,4 %), Litvániában (14,6 %) és Lettországon (14,9 %) voltak.

A tagállamok között jelentős eltérések figyelhetők meg a (nyugdíjakon kívüli) szociális transzferek szegénységre kifejtett hatásának tekintetében. Egyes tagállamokban (például Belgiumban, Csehországban, Dániában, Finnországban, Svédországban, Lettországon, Luxemburgban és az Egyesült Királyságban) csökkent a szociális transzferek hatása. Ezzel szemben 2018-ban jelentős növekedést mértek Bulgáriában (+5,6 százalékpont), Görögországban (+4,4 százalékpont), Magyarországon (+2,4 százalékpont) és Olaszországban (+2,2 százalékpont). A 70. ábra azt mutatja, hogy bizonyos mértékben megfigyelhető konvergencia, mivel az alacsonyabb szinteket mutató tagállamokban gyorsabb ütemben nőtt a transzferek szegénységet csökkentő hatása. Az eredmény összességében a jobb munkaerőpiaci feltételektől (és a szegénység kockázatának kitetteket érintő, ezzel összefüggésben bekövetkező változásoktól), valamint az ellátások megfelelőségének és hatókörének változásától függ, ideértve azt a tényt is, hogy az ellátások néha elmaradnak az összességében emelkedő jövedelmektől¹²⁷.

¹²⁷ Részletesebb elemzésért lásd az Unió munkaerőpiac és bérek alakulásáról szóló 2019-es jelentést.

70. ábra: A szociális ellátások szegénységcsökkentő hatása egyes tagállamokban csökkenőben van.

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



Forrás: Eurostat, SILC. 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 védelemhez¹²⁸. 2019-ben az önfoglalkoztatók tíz országban nem rendelkeztek hozzáféréssel a munkanélkülieknek járó védelemhez, három országban nem volt kötelező jellegű védelmük betegség esetére, továbbá tíz országban nem voltak védve a munkahelyi balesetekkel vagy foglalkoztatással összefüggő sérülésekkel szemben¹²⁹. A nem hagyományos munkaviszonyban dolgozók rendszerint ugyanolyan formális lefedettséggel rendelkeznek a szociális ellátási programok keretében, mint a hagyományos szerződéssel rendelkező

¹²⁸ Ezzel a témával részben a 3.3. szakasz is foglalkozik.

¹²⁹ 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 hatásvizsgálatának (SWD(2018) 70 final) 2019-es frissítésén alapulnak.

munkavállalók, viszont ez gyakran nem igaz a munkavállalók bizonyos csoportjaira (például az alkalmi és ideiglenes munkások, 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 lefedettség, vagyis a megfelelő jogosultságok gyűjtésének és szükséges esetén érvényesítésének képességével kapcsolatban tapasztalható, több vagy kevesebb teherrel járó akadályok azonosítására került sor szinte valamennyi tagállam esetében (amelyek a jogosítási idő minimális hosszúságához, a várakozási időkhöz, a szociális védelmi jogok hordozhatóságának hiányához kapcsolódtak).

A felhalmozott jogosultságok megőrzése és pályamódosítást követően egy másik rendszerbe történő átvitele továbbra is bonyolult. A munka világának változásával a 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 hordozhatóságot, miközben egyes rendkívül magas költségekre és a különböző rendszerekre irányadó eltérő szabályokra is fény derült, mint a hordozhatóságot számos tagállamban akadályozó tényezőkre. 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, Olaszországban, Franciaországban, Spanyolországban, az Egyesült Királyságban és Lengyelországban).

Bár minimumjövedelmi rendszerek valamennyi tagállamban léteznek, megfelelőségük nagyon változó, és összességében csökkenést mutat. A minimumjövedelmi rendszereknek a jövedelemtámogatás megfelelő szintjét a termékekhez és szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel és azon személyek esetében, akik képesek munkát vállalni, a munkaerőpiacra történő (új)bóli beilleszkedést ösztönző intézkedésekkel kell összekapcsolniuk, mint ahogy ezt a szociális jogok európai pillére is hangsúlyozza. A 2018. évi együttes foglalkoztatási jelentés részletes összehasonlító elemzést mutatott be az uniós minimumjövedelmi rendszerek fő jellemzőiről, a szociális védelemmel foglalkozó bizottságon belül elvégzett összehasonlító teljesítményértékelés eredményei alapján.¹³⁰ Bár az elemzés összességében továbbra is érvényes, e szakasz naprakész állapotba hozza az összehasonlító teljesítményértékelést. A minimumjövedelemhez tartozó ellátások megfelelősége a kedvezményezettek jövedelmének a nemzeti szegénységi küszöbvel (a rendszerek szegénységet mérséklő hatásának jelzésére) és a kedvezményezettek jövedelmének egy alacsony bérezésű személy jövedelmével¹³¹ (a rendszerek aktivációs dimenziójának és potenciális elrettentő hatásainak jelzésére) való összevetése révén mérhető. Mindkét mutató hasonló eredményeket hoz a minimumjövedelemnek a tagállamokban a 2017-es jövedelmi évben megfigyelhető

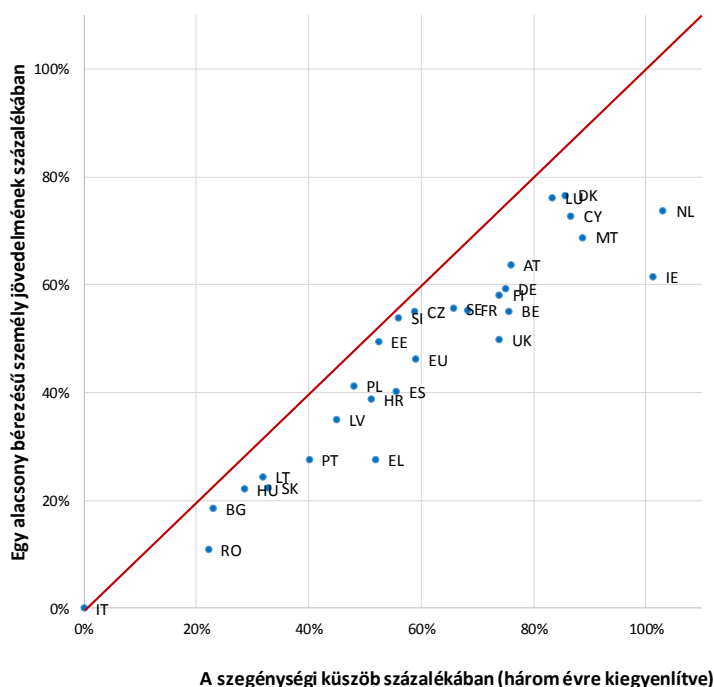
¹³⁰ Lásd az 1. háttérmagyarázatot. Az olyan munkaképes és egyúttal munkaképes korú népesség minimumjövedelemhez tartozó ellátásaira koncentrál, amely nem foglalkoztatott, nem jogosult, vagy már kimerítette a társadalombiztosítási ellátásokra való jogosultságait.

¹³¹ Az összehasonlító teljesítményértékelési keret úgy határozza meg az „alacsony bérezésű személy” fogalmát, hogy az olyan személy, aki az országos bruttó átlagbér 50 %-át keresi.

megfelelőségét illetően¹³² (71. ábra). A megfelelés Hollandiában és Írországban volt a legnagyobb, ahol az egyedülálló személyek háztartásának ellátási szintje 2017-ben meghaladta a nemzeti jövedelmi szegénységi küszöb 100 %-át (az ekvivalens, rendelkezésre álló jövedelem országos mediánértékének 60 %-a). A rangsor alsó végén a minimumjövedelem megfelelése Bulgáriában és Romániában a szegénységi küszöb 20 %-a alatt, vagy egy alacsony bérezésű személy jövedelmének 20 %-a alatt volt 2017-ben. 2016 és 2017 között a minimumjövedelem megfelelése Görögország (ahol jelentősen nőtt), Málta, Belgium és Írország kivételével átlagban valamennyi tagállamban stabil maradt, vagy némileg romlott a nemzeti szegénységi küszöbhez viszonyítva. A megfelelés – egy alacsony bérezésű személy nettó jövedelmével összehasonlításban mérve – csak Görögországban, Máltán, Belgiumban, Franciaországban és Hollandiában változott pozitív irányban.

71. ábra: A minimumjövedelemhez tartozó támogatás megfelelése meglehetősen eltérő a tagállamok között.

A minimumjövedelemben részesülők nettó jövedelme a szegénységi küszöb %-ában (három évre kiegyenlítve), valamint az alacsony bérezésűek jövedelmének százalékában (2017)



Forrás: Eurostat, OECD.

Megjegyzések: Az ábrák egyedülálló gyermektelen személyekre vonatkoznak. Egy minimumjövedelemben részesülő nettó jövedelme a minimumjövedelemtől eltérő típusú ellátásokat is magában foglalhat (például lakhatási juttatásokat). Az Olaszországra vonatkozó információk nem foglalják magukban az újonnan bevezetett minimumjövedelmi rendszert, mivel 2017-ben még nem létezett. A jövedelmi szegénységi küszöbről elérhető, legutóbbi információk a 2016-ös jövedelmi évre vonatkoznak Írország, Szlovákia és az Egyesült Királyság esetében. Az alacsony bérezésű személy az átlagbér 50 %-át keresi, és teljes munkaidőben dolgozik.

A szociális ellátási lefedettség szintén hatással van a teljesítményükre. Az ellátásban részesülők arányának tekintetében jelentős eltérések figyelhetők meg. Az ellátásban

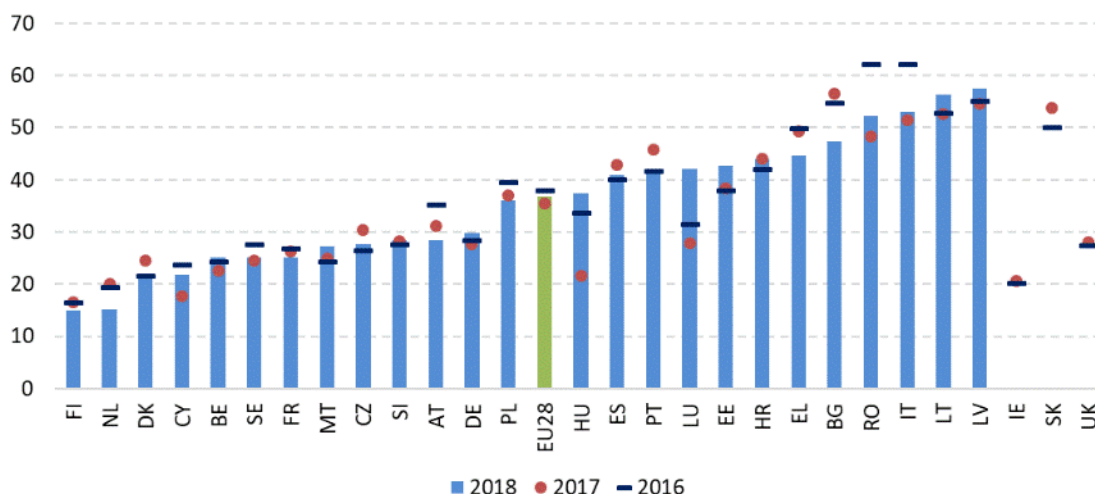
¹³² A mutatók az OECD adókedvezményi modelljében elérhető, legutóbbi információkon alapulnak. Ciprusra vonatkozóan nem áll rendelkezésre információ. Az Olaszországra és Görögországra vonatkozó információk nem foglalják magukban az újonnan bevezetett minimumjövedelmi rendszereket, és azok nem szerepelnek a jelen elemzésben.

részesülők aránya, amely a valamilyen ellátásban részesülő munkaképes korú (18–59 éves) személyek részarányát méri a szegénységnek kitett népességben belül, az Olaszországban mért 44,2 %-tól a Dániában megfigyelt 97,8 %-ig terjed, 65,9 %-os uniós átlaggal (EU-28).

A minimumjövedelemhez tartozó ellátások lassabban érik el az alacsony munkaintenzitású háztartások körében tapasztalható jövedelmi szegénység mélységével szemben szükséges szintet. A relatív medián szegénységi rés a munkaképes korú (18–64 éves) népesség körében növekedett 2018-ban (a 2017-es 26,9 %-ról 27,5 %-ra), ami még súlyosabban érintette a (gyakorlatilag) aktív kereső nélküli háztartásokban élőket, ahol ez az arány elérte a 36,8 %-ot (a 2017-es 35,5 %-kal és a 2016-os 37,8 %-kal szemben). Az említett személyek mediánjövedelme és a szegénységi küszöb közötti legnagyobb különbséget Lettországban, Litvániában, Olaszországban és Romániában (amely országokban növekedés mutatkozott 2018-ban), valamint Bulgáriában (ahol ezzel szemben 9 százalékpontos csökkenés volt) mérték.

72. ábra: A gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartások esetében a relatív medián szegénységi rés ismét növekedést mutat

A gyakorlatilag aktív kereső nélküli háztartások relatív medián szegénységi rése, 2016–2018

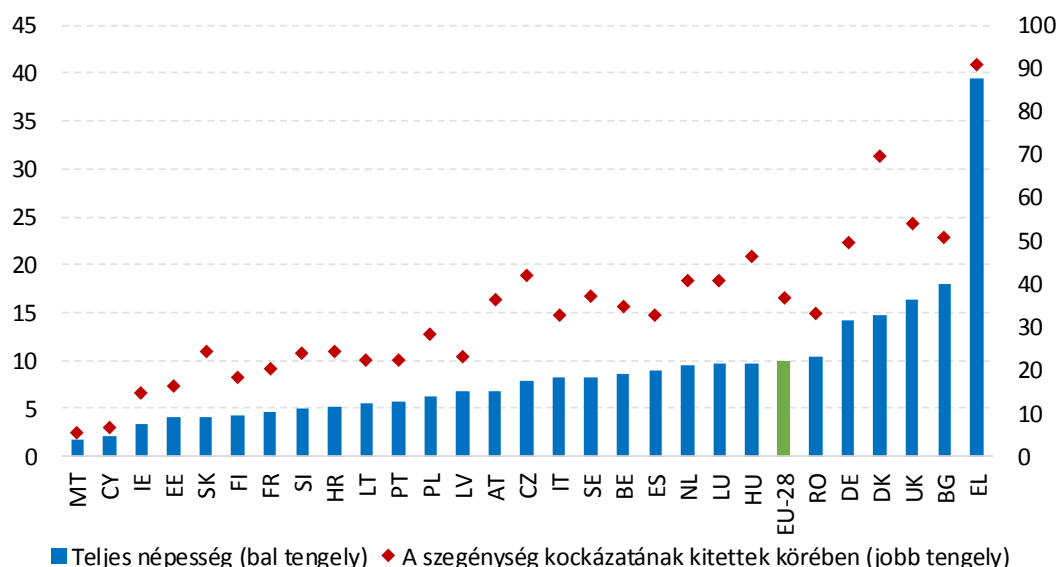


Forrás: saját számítás az Eurostat-, LFS-adatok alapján. 2019. december 2-án nem állt rendelkezésre adat Írország, Szlovákia és az Egyesült Királyság esetében.

2018-ban a lakásköltségekkel túlterhelt háztartások aránya a legalacsonyabb szintre csökkent 2010 óta. Ugyanakkor tízből egy európai továbbra is olyan háztartásban él, amelyben a lakásköltségek jelentős akadályt jelentenek (meghaladják a rendelkezésre álló jövedelem 40 %-ában megállapított túlterheltségi küszöböt). A lakhatással kapcsolatos kiadások továbbra is nagyon magasan Görögországban (a háztartások közel 40 %-át túlterhelik a lakásköltségek). Bulgáriában, az Egyesült Királyságban, Dániában, Németországban és Romániában az arányok meghaladják az uniós átlagot, míg Észtországban, Franciaországban, Finnországban, Cipruson, Máltán és Szlovákiában a háztartások kevesebb mint 5 %-a számolt be arról, hogy túlterhelik őket a lakásköltségek. A szegényebb háztartások jobban ki vannak téve a megfizethetőségi problémáknak, és a bérlőket szintén nagyobb mértékben érinti ez a probléma. Konkrétan a szegényebb háztartások 36,7 %-át és a bérlők 26 %-át terhelik túl a lakásköltségek.

73. ábra: A lakásköltségek általi túlterheltség a népesség jelentős arányát érinti, különösen a szegénység kockázatának kitettek

A háztartások teljes rendelkezésére álló jövedelmének több mint 40 %-át kitevő teljes lakásköltségek által jellemzett háztartásokban élők aránya, 2018



Forrás: Eurostat, SILC.

A súlyosan elégtelen lakáskörülmények szintje 2018-ban összességében stabil volt. Ez az arány ugyanakkor csökken a közép- és kelet-európai tagállamokban, ahol a lakásminőségekkel kapcsolatos problémák szembeötlőbbek voltak. E javulás ellenére hétből kb. egy európai továbbra is beázó tetejű, nedves falú, padlójú vagy alapú vagy korhato ablakkeretű vagy padlójú lakásban él. Ezek a problémák főleg a bérloket érintik, ideértve a szociális bérlakásban élőket is. Jóllehet összességében alacsony (1,9 % 2018-ban), a lakásában fürdőkáddal vagy zuhanyzóval nem rendelkező népesség aránya Romániában 25,6 %, Bulgáriában, Lettországból és Litvániában pedig meghaladja a 8 %-ot. A teljes népességhez viszonyítva a 18 éven aluli gyermekek körében továbbra is magasabb a súlyosan elégtelen lakáskörülmények között élők aránya, mivel a gyermekek 6,1 %-a él nem megfelelő lakásban a teljes népesség 4 %-ával szemben.

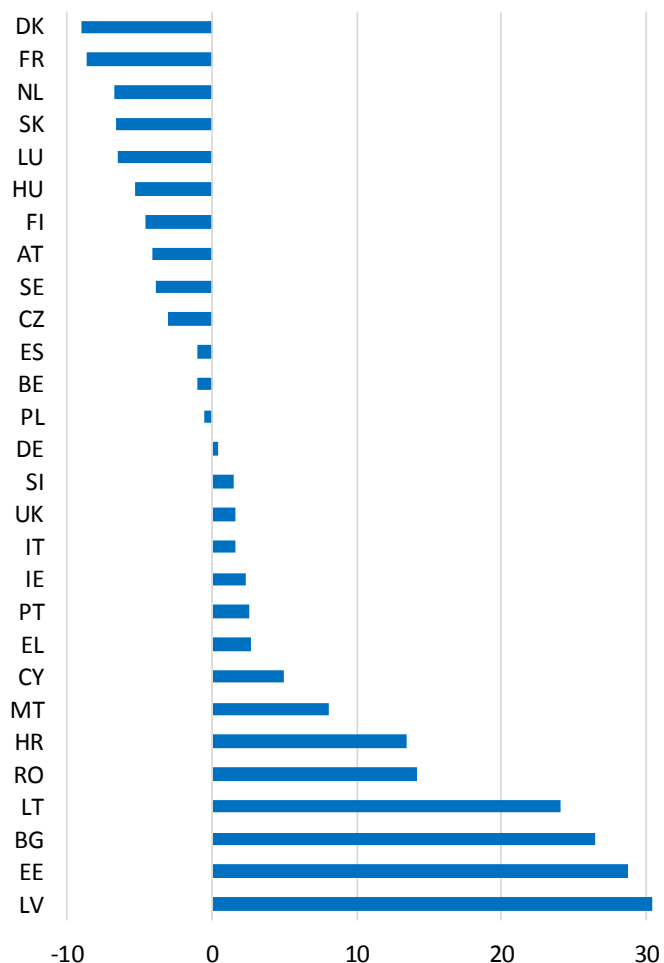
A lakhatásból való kirekesztettség legsúlyosabb formájaként a hajléktalanság számos tagállamban nőtt az elmúlt évtizedben. A hajléktalanság csak Finnországban csökkent jelentős mértékben, miközben három országot vegyes minták (Horvátország és Lengyelország) vagy a hajléktalanság stabilizálódása (Portugália) jellemzett az utóbbi években¹³³. A hajléktalanság túlnyomórészt továbbra is városi jelenség, és az ingatlanpiaci nyomást olyan meghatározó kiváltó okként azonosították, amely az utóbbi években jelentős mértékben hozzájárult a hajléktalanság növekedéséhez a tagállamok többségében. Ez számos kedvezőtlen fejleményt foglal magában, mint például: az ingatlanárak és bérleti díjak növekedése, a megfizethető lakhatás hiánya, a lakásbérleti jog módosításai, korlátozott vagy alacsony szintű állami befektetések az állami és/vagy szociális lakásokba, a lakhatási támogatások megvonása. A hajléktalanság szintjének növekedése mögött azonban egyéb kedvezőtlen tényezők is húzódnak, mint a szegénység, a növekvő munkanélküliség, a nem

¹³³ ESPN, 2019

megfelelő és/vagy nehéz hozzáférés a támogató rendszerekhez és szolgáltatásokhoz, illetve a növekvő bevándorlás. Egyéni szinten bizonyos tényezők, mint a mentális zavar, a szerfüggőség vagy a családi helyzet kedvezőtlen alakulása (a család széthullása vagy erőszak, egy házastárs elvesztése) befolyással vannak a hajléktalansággal szembeni veszélyeztetettségére.

74. ábra: A szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázata számos tagállam esetében folyamatosan csökkent az idősebb személyek körében.

A szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitett, 65. életévét betöltött népesség százalékos aránya az uniós átlaghoz viszonyítva, 2018.



Forrás: Eurostat, EU-SILC.

A nyugdíjjövedelem viszonylagos védelmet nyújt az idősebb személyeknek a szegénység kockázatával szemben. Uniós szinten a szegénységi (AROP) ráta az idősebb személyek esetében alacsonyabb, mint a munkaképes korúak esetében (2018-ban 15,9 % a 16,5 %-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 7,5 %-ról 2018-ban 4,7 %-ra), ami arra utal, hogy a szegénység és a társadalmi kirekesztettség általános mérséklődése nem csupán egy relatív hatás volt. A szegénység és a társadalmi kirekesztődés

kockázata a legtöbb tagállam esetében folyamatosan csökkent az idősebb személyek körében. 2018-ban összesen mintegy 1,3 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 –25,8 százalékpont), Bulgáriában (–20,4 százalékpont), Romániában (–16,6 százalékpont) és az Egyesült Királyságban (–8,3 százalékpont), miközben jelentős mértékben növekedett Észtországban (+6,5 százalékpont) és Luxemburgban (+6,7 százalékpont).

Különös aggodalomra ad azonban okot az idősebb nők helyzete, mivel minden ötödik 65. életévét betöltött nő ki van téve az EU-ban a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés kockázatának. 2018-ban az AROPE aránya a nők esetében a dániai, franciaországi és hollandiai körülbelül 10 %-tól a bulgáriai és balti államokbeli körülbelül 50 %-ig terjedt. A nemek között az AROPE-arány tekintetében fennálló legnagyobb különbségek Litvániában (19,4 százalékpont), Észtországban (17,2 százalékpont) és Bulgáriában (15,8 százalékpont) figyelhetők meg. Az idősebb nők alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek, mint az idősebb férfiak: 2017-ben az EU-ban az idősebb nőknél a mediánjövedelem 6 százalékponttal volt alacsonyabb, mint a férfiaknál azonos nemű fiatalabbakhoz viszonyítva (89 % a nők és 95 % a férfiak esetében). A nőknek tehát nemcsak a munkával töltött életszakasz során alacsonyabb a jövedelme, hanem nyugdíjas korukban is, ami hozzájárul a nemek közötti az időskori jövedelem terén fennálló egyenlőtlenséghez.

Uniók átlagban a 65. életévüket betöltött személyek némileg alacsonyabb jövedelemmel rendelkeznek, mint a fiatalabb korosztályok. A 65. életévüket betöltöttek rendelkezésre álló mediánjövedelme 2018-ban 91 %-a volt a fiatalabb népesség jövedelmének. A teljes relatív mediánjövedelem hányadosa 75 százalék alatt volt öt országban (Csehországban, Máltán, Litvániában, Lettországon és Észtországban), és 80 százalék alatt volt további ötben (Belgiumban, Bulgáriában, Dániában, Cipruson és Horvátországban). Ezzel szemben 2018-ban az idősebb férfiak hat tagállamban (Luxemburgban, Görögországban, Franciaországban, Spanyolországban, Magyarországon és Olaszországban), az idősebb nők pedig két tagállamban (Luxemburgban és Franciaországban) rendelkeztek magasabb mediánjövedelemmel, mint a 65 év alattiak.

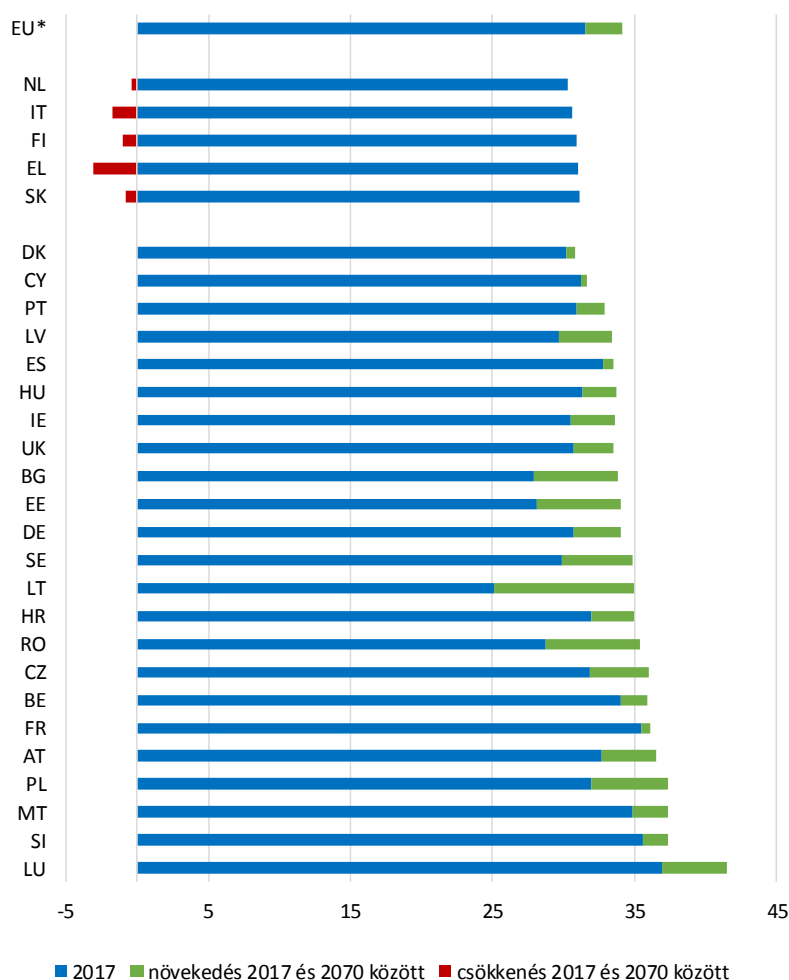
Jóllehet a nyugdíjak átlagosan a karrier végén szerzett munkajövedelem több mint felét teszik ki, a nyugdíjak jövedelemhelyettesítő képessége jelentősen eltér a tagállamok között. 2018-ban az összesített helyettesítési ráta átlagosan 58 százalék volt az EU-ban, jelentős országok közötti eltérésekkel. A ráta az írországi 33 %-tól a lettországi és litvániai 40 %-on, illetve a bulgáriai és észtországi 41 %-on keresztül a luxemburgi 86 százalékig terjedt.

A növekvő várható élettartam és a munkában töltött évek későbbi kezdete miatt szükség van a nyugdíjak kiigazítására. A jövedelmi szegénység visszaszorítása és a jövedelemhelyettesítés mellett a nyugdíjak megfelelőségének harmadik releváns dimenziója a nyugdíjban töltött idő hossza. A kihívást a jövedelem fenntartása és a szegénységgel szembeni védelem biztosítása jelenti a nyugdíjban töltött teljes idő alatt, ami a várható élettartam növekedésével hosszabb lesz. Az embereknek a munkával töltött életszakaszban elegendő idejük kell legyen a megtakarításra, és arra, hogy felkészüljenek egy hosszabb nyugdíjban töltött időre. Az előrejelzések szerint az időskori függőségi ráta a 2018-as 1 a 3-hoz arányról (30,5) 2050-ben 1 a 2-re (49,9), 2070-ben pedig 51,6 %-ra fog nőni. A becslések

szerint 2024-re 11 tagállamban a munkaképes korú népesség több mint 3 %-kal csökken 2016-hez képest¹³⁴. Az előrejelzések szerint a munkaerőpiacról való tényleges kilépéskor várható, a felnőttkor arányában mért élettartam a jövőben a tagállamok többségében növekedni fog. Jelenleg a felnőttkor mintegy negyede (Litvánia) és a felnőttkor több mint harmada (Luxemburg) között mozog. Az előrejelzések szerint 2070-re nőni fog, és a hollandiai mintegy 30 %-ról a luxemburgi 40 %-ot jóval meghaladó értékig fog terjedni, a legtöbb országban 35 % körüli szinttel. Az előrejelzések szerint kis változások azokban az országokban fognak bekövetkezni, amelyekben a törvényben előírt nyugdíjkorhatárt a várható élettartamhoz kapcsoló szabályokat fogadtak el.

75. ábra: Az európaiak többsége várhatóan hosszabb időt fog nyugdíjban tölteni.

A felnőttkor nyugdíjban töltött százalékos aránya, 2017 és a 2070-ben várható változás



Forrás: az idősödésről szóló 2018-as jelentés

A törvényben előírt nyugdíjkorhatár emelkedésének tükrében a hosszabb idejű munkavégzés kulcsfontosságú a nyugdíjak megfelelőségének fenntartásához és javításához. A nyugdíj- és adópolitikák megfelelő ösztönzőket nyújthatnak a munkával töltött életszakasz meghosszabbításához. Az ilyen ösztönzők magukban foglalhatják az implicit adó/ellátás kiegyensúlyozását a nyugdíjba vonulás környékén, a nyugdíjkorhatár

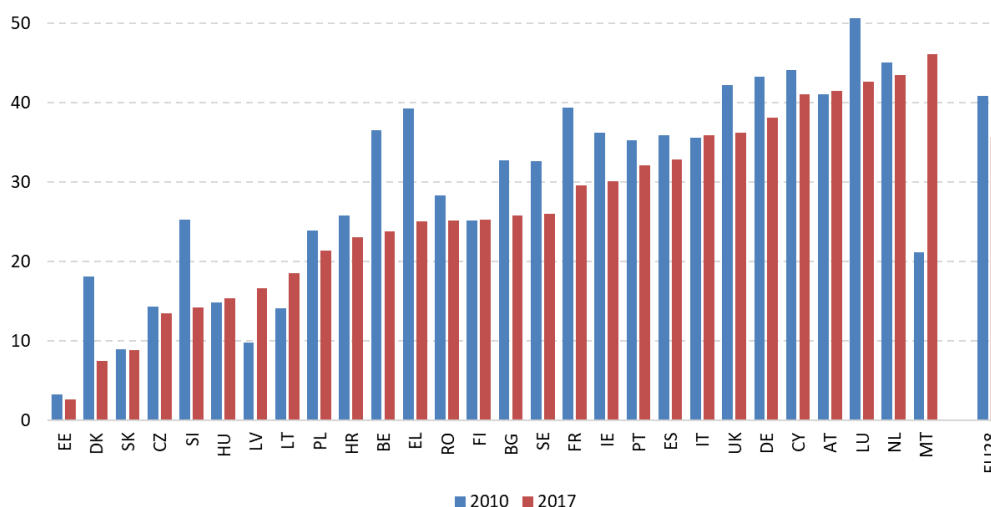
¹³⁴ 2018-as jelentés az idősödésről, Európai Bizottság.

utáni vagy előtti nyugdíjba vonulásra érvényes jutalmakat és szankciókat, valamint a nyugdíj és a munka kombinálásának engedélyezését. A nyugdíjak megfelelőségéről szóló 2018-as jelentés rámutatott, hogy a magasabb nyugdíjba vonulási életkorok tekintetében az ilyen politikák sokkal fontosabb tényezőnek számítanak, mint a karrier korábbi megkezdésére vonatkozó politikák. Emellett a munkával töltött életszakasz meghosszabbításának ösztönzését célzó karriervégi politikákat a dolgozni már képtelen személyek számára megfelelő nyugdíjat biztosító intézkedéseknek kell kísérniük. A cél az idősebbek szegénység kockázatával szembeni védelmének biztosítása, valamint az idősebb népesség aktivitásának növelése a megfelelő és fenntartható jövő érdekében.

Annak ellenére, hogy a férfiak és a nők azonos pályafutása hasonló nyugdíjakhoz vezet, a nyugdíjak terén jelentős a nemek között fennálló egyenlőtlenség. A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség uniós átlagban 35,7 % volt, és az utóbbi években csökkenést mutatott. Elemzése a „*nyugdíjban részesülők*” (lefedettségi eltérés) és a „*férfiak és nők közötti különbség*” (a nyugdíjasok nyugdíja közötti eltérés) kérdéseinek megvizsgálásával lehetséges. A tagállamok többségében a férfiak és a nők egyenlő mértékben férnek hozzá az állami nyugdíjrendszerekhez, a lefedettségi eltérések pedig elhanyagolhatók: csupán 5 százalékkal kevesebb nőnek van hozzáférése nyugdíjhoz, mint férfinak. Ugyanakkor a társadalombiztosítási megközelítésre (azaz a formális munkavégzésből származó keresetekre alapuló járulékokra) támaszkodó, és minimális járulékfizetési küszöbököt alkalmazó országokban a lefedettségi eltérés nagyobb lehet. A nyugdíjasok nyugdíja közötti eltérés a férfiak és nők átlagnyugdíja közötti különbséget mutatja, és a 2017-ben 1,1 százaléktól 41,8 százalékgig terjedt a tagállamokban. A legnagyobb (40 % feletti) eltérés Hollandiában és Máltán figyelhető meg, míg a nyugdíjak terén a nemek között fennálló legkisebb (10 % alatti) egyenlőtlenséget Észtországban, Dániában és Szlovéniában mérték. Bár az új nyugdíjasok körében kisebb, számos országban tartósan nagy maradt az eltérés 2010 óta (a 2010-es mintegy 41 %-ról 35,2 %-ra csökkent 2017-ben). A nők és a férfiak között a nyugdíjjogosultság megszerzése tekintetében érvényesülő esélyegyenlőség az azonos pályafutást és jövedelmet támogató munkaerőpiaci és nyugdíjpolitikáktól függ. A nők kisebb valószínűséggel állnak foglalkoztatásban, mint a férfiak; foglalkoztatásuk esetén pedig jellemzően alacsonyabban fizetett ágazatokban dolgoznak, kevesebbet keresnek, nagyobb arányban dolgoznak részmunkaidőben, ezért átlagban kevesebb órát töltenek munkával, és rövidebb karriert futnak be. Mindezek a tényezők együttesen a nyugdíjrendszerbe befizetett alacsonyabb társadalombiztosítási járulékokat, és később, a nyugdíjba vonuláskor kisebb nyugdíjjogosultságokat eredményeznek.

76. ábra: Számos tagállamban továbbra is jelentős a férfiak és nők nyugdíja közötti eltérés.

A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség (%) a 65–79 éves korosztályba tartozó nyugdíjasok körében, 2010 és 2017



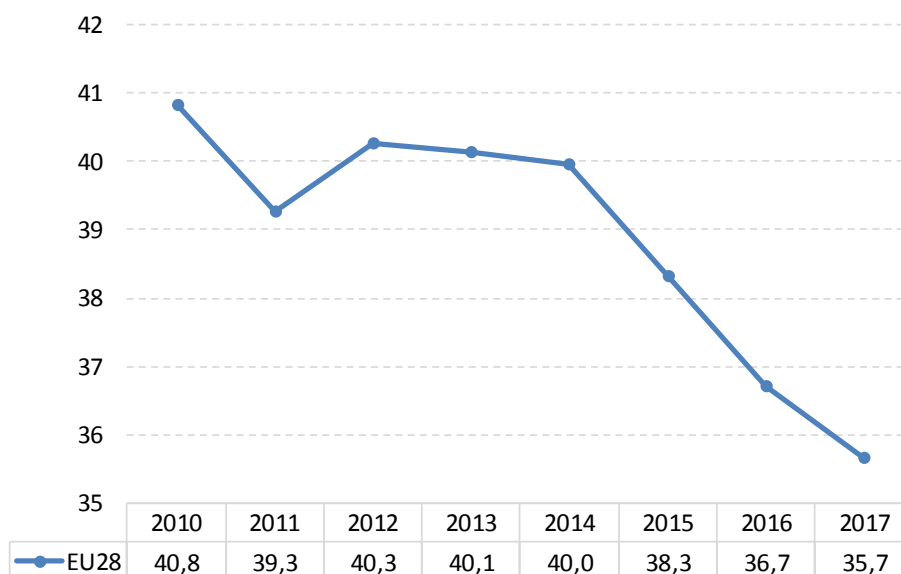
Forrás: Eurostat EU-SILC. A 2017-es adatok alapján rendezve.

Az idősebb nők átlagban jobban ki vannak téve a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatának, mint a férfiak. A nők jellemzően valamivel korábban vonulnak nyugdíjba, és 3–5 évvel hosszabb ideig élnek, mint a férfiak. Jóllehet a nők nyugellátása átlagban alacsonyabb, a férfiaknál hosszabb ideig részesülnek benne. Következésképpen az idősebb nők jobban ki vannak téve a szegénység kockázatának, mint a férfiak: az EU-ban 2017-ben a 64 évnél idősebb nők több mint 20 %-a volt kitéve a szegénység és a társadalmi kirekesztődés kockázatának, a férfiak 15 %-ával szemben.

A nyugdíjrendszereknek sikerül csökkenteniük a nemek között fennálló egyenlőtlenséget, de csak korlátozott mértékben. Az EU-ban a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség mintegy kétszerese a nemek közötti bérkülönbségnek (ami 2017-ben 16,2 % volt). A nyugdíj- és adórendszerek redisztributív elemei, valamint a gondozási tevékenységekhez kapcsolódó munkanélküliségi időszakokra nyújtott nyugdíjkreditek bizonyos mértékben mérséklék a munkaerőpiaci keresetek terén fennálló nemek közötti különbséget. A nőket például bizonyos feltételek mellett szinte valamennyi tagállamban nyugdíjjogosultságban részesítik a gyermekgondozásért. Emellett a túlélő házastárs hozzátartozói nyugellátásban részesülhet.

77. ábra: Az utóbbi években folyamatosan csökkent a nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség.

A nyugdíjak terén a nemek között fennálló egyenlőtlenség a 65–79 éves korosztályba tartozó nyugdíjasok körében, 2010–2017, EU28

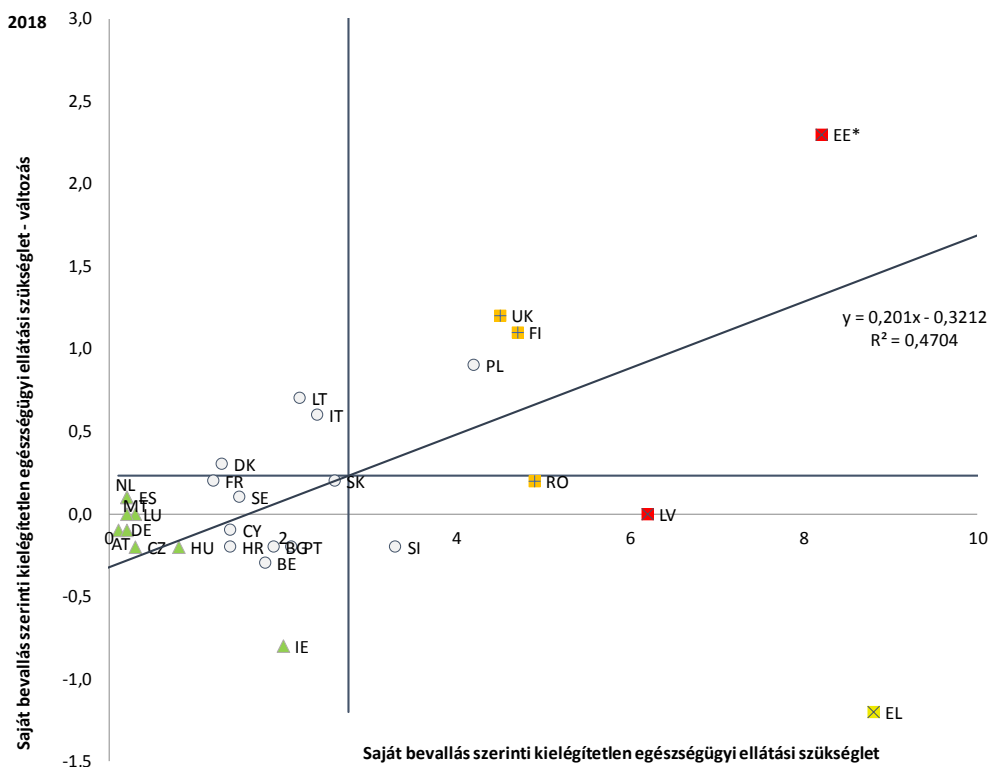


Forrás: Eurostat EU-SILC. A mutató korlátait figyelembe kell venni.

Az utóbbi években előrelépések történtek a nyugdíjak terén fennálló egyenlőtlenség megszüntetését illetően, és pozitív trendek mutatkoznak, amelyek eredményeit a jövőbeni nyugdíjasok fogják érezni. Minden eddiginél több nő vesz részt a munkaerőpiacon. Emellett a nyugdíjas nők új nemzedékei átlagban iskolázottabbak az eddigi nyugdíjasoknál. A magasabb képzettségi sinthez általában erősebb munkaerőiaci kötődés, több munkában töltött év, magasabb keresetek, és végső soron jobb járulékfizetési adatok társulnak.

78. ábra: A saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségletek szintje összességében stabil az EU-b belül.

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



Forrás: Eurostat, SILC. Időszak: 2018. évi szintek és éves változás 2017-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A Görögországra vonatkozó adatokat átméretezték, hogy beférjen az ábrára (a tényleges szint 16,4 %, a változás értéke +4,6 %). A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

A saját bevallás szerinti ki nem elégített egészségügyi ellátási szükségletekről beszámoló népesség arányában továbbra is jelentős eltérések mutatkoznak a tagállamok között, ami szintén rávilágít a különbségekre¹³⁵. Az utóbbi évekkel ellentétben az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igények szintje és a megfigyelt változások között pozitív korreláció áll fenn, ami azt jelenti, hogy a ki nem elégített igények nagyobb szintje által sújtott országokat viszonylag magasabb növekedés jellemezte az elmúlt időszakban (lásd a 78. 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 túl hosszú várakozási idők vagy túl nagy utazási távolság miatt, nagy átlagban stabilan 2 %-os szinten maradt 2018-ban. Az

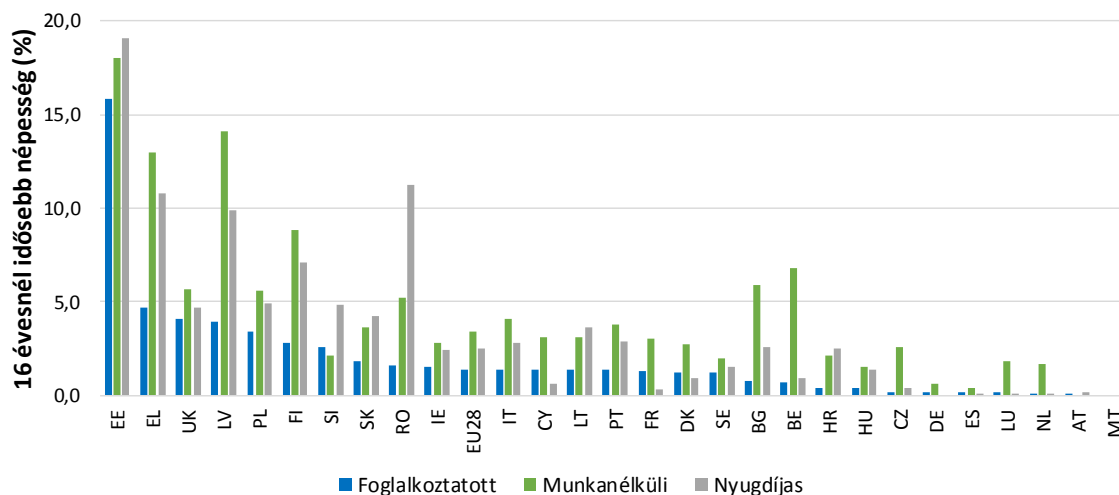
¹³⁵ A saját bevallás szerint az egészségügyi ellátás iránti ki nem elégített igény az adott személy ^{szubjektív} értékelését jelenti arra vonatkozóan, hogy adott egészségügyi vizsgálatra vagy kezelésre szorult volna, azonban nem részesült benne vagy nem járt utána az alábbi három okból: „pénzügyi akadályok”, „várólista” és „túl messzire kell utazni”. Az orvosi ellátás azokat az egyedi egészségügyi szolgáltatásokat (orvosi vizsgálat vagy kezelés, a fogorvosi ellátás kivételével) jelenti, amelyeket orvos vagy egyenértékű szakember biztosít vagy közvetlenül felügyel, a nemzeti egészségügyi rendszerek keretében (Eurostat meghatározás). A betegség idején ellátásban részesülők által jelentett problémák akadályokat tükrözhetnek az ellátáshoz való hozzáférés tekintetében.

egészségügyi ellátáshoz való hozzáférést illetően nehézségekről beszámolók aránya továbbra is meghaladja az 5 %-ot Görögországban, Lettországban és Észtországban, míg Románia és Finnország szintén közel áll e küszöbhez. 2018-ban a legszembetűnőbb növekedés Észtország, Finnország és az Egyesült Királyság esetében volt megfigyelhető.

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 nagyobb nehézségekbe ütközhetnek az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférésben (lásd a 79. ábrát). A nyugdíjasok legnagyobb arányban négy országban (Észtország, Lettország, Görögország és Románia) számolnak be ki nem elégített egészségügyi igényről.

79. ábra: A munkanélküliek és nyugdíjasok jellemzően gyakrabban számolnak be az egészségügyi ellátáshoz való problémás hozzáférésről, mint a foglalkoztatottak.

Az egészségügyi vizsgálatok iránti ki nem elégített szükségletek, saját bevallás alapján, tevékenységi státusz szerint (2018)



Forrás: Eurostat [hlth_silc_13].

Az egészségben eltöltött életek 65 éves korban várható átlagos száma tovább nőtt az EU-ban. Az érték jelenleg 9,8 év a férfiak, és 10,2 év a nők esetében. Az egészségben eltöltött legtöbb életév 65 éves korban Svédországban, Máltán, Írországban és Spanyolországban várható (12 év felett mindkét nemnél), a várható egészséges élettartam azonban különösen alacsony Lettországban, Szlovákiában és Horvátországban (körülbelül 5 év).

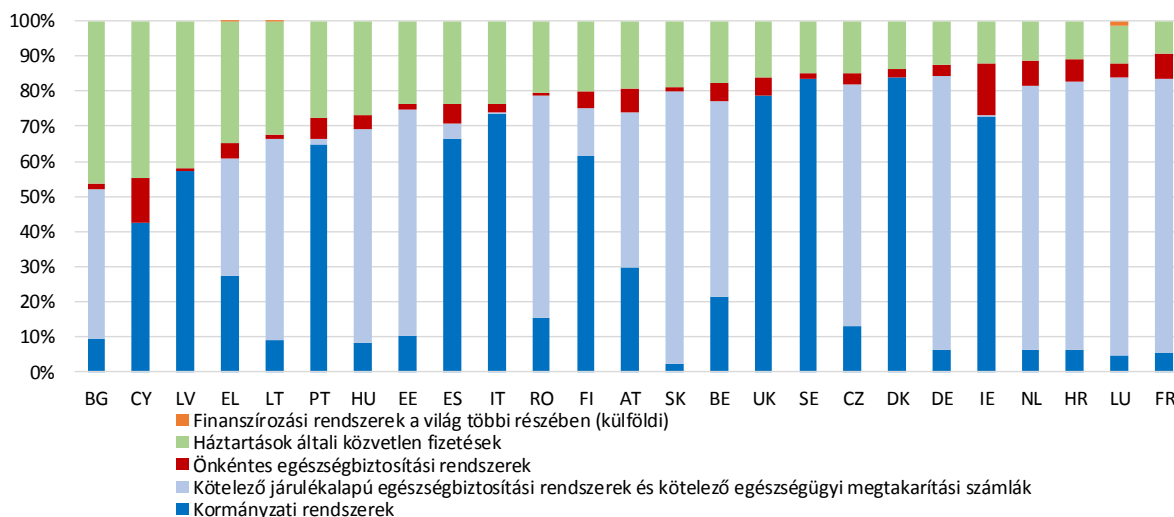
Az egészségügy finanszírozása különböző rendszereken keresztül történik, miközben az egyes rendszerek viszonylagos súlya eltérő az egyes tagállamokban. 2017-ben az igénybe vevő általi közvetlen kifizetések¹³⁶, azaz a háztartások azon egészségügyi ráfordításai

¹³⁶ Az igénybe vevő általi közvetlen kifizetések 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 nélkül vagy szervezett program keretében történő költségmegosztással.

(beleértve az egészségügyi célú termékeket is), amelyeket semmilyen program nem térít meg, illetve szervezett program keretében költségmegosztás formájában nem fizetnek ki – a folyó egészségügyi ráfordítások részarányaként mérve – 30 % felett alakultak Bulgáriában, Görögországban, Cipruson, Lettorszában és Litvániában (80. ábra).

80. ábra: Az uniós országok között jelentős eltérés mutatkozik az egészségügyi kiadások fizetését illetően.

Egészségügyi ráfordítások finanszírozási forrás szerint, 2017.

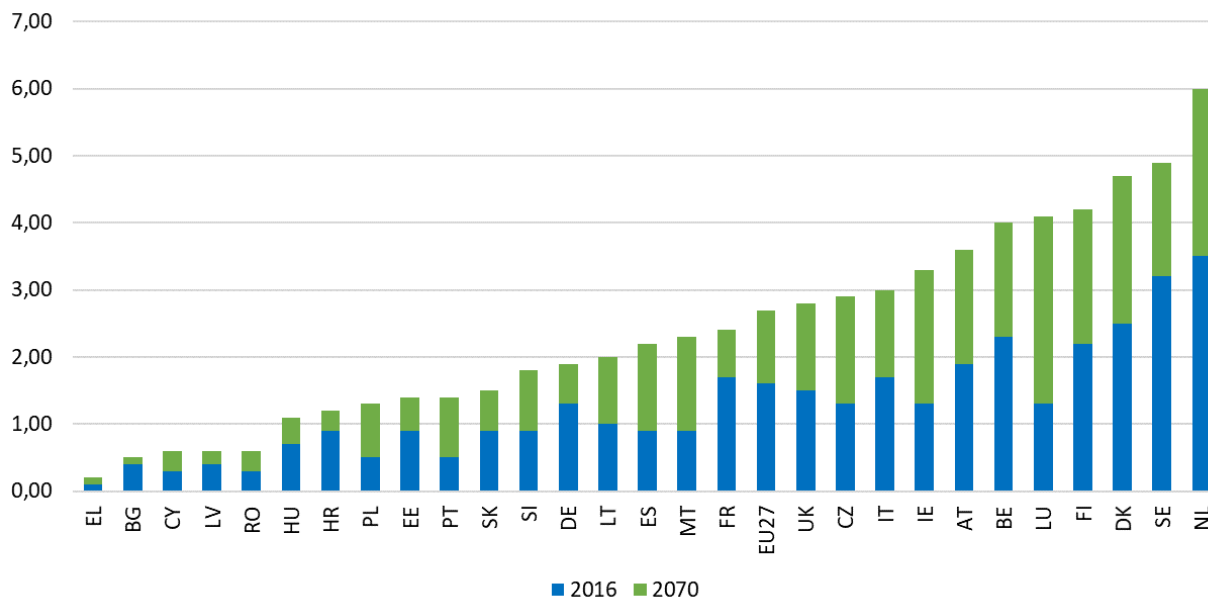


Forrás: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Megjegyzés: az adatok gyűjtésére az (EU) 2015/359 bizottsági rendeletnek az egészségügyi ellátással kapcsolatos kiadásokra és finanszírozásra vonatkozó statisztikákra vonatkozó rendelkezései (Az egészségügyi számlák rendszerének 2011. évi kézikönyve) szerint kerül sor.

A tartós ápolás-gondozás iránti igény az Unió népességének öregedésével egyre nő, és az előrejelzések szerint további jelentős növekedés várható. Az előrejelzések szerint 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 jelentősen emelkedni fog (lásd fent). A tartós ápolás-gondozás költségei gyorsabb ütemben nőnek az egészségügyi és nyugdíjakkal kapcsolatos kiadásoknál. A tartós ápolásra-gondozásra fordított uniós közkiadások az előrejelzések szerint a GDP 2,7 %-ára fognak emelkedni 2070-re, számottevő különbségekkel a tagállamok között (lásd a 81. ábrát).

81. ábra: A népesség előregedésével a tartós ápolás-gondozás költségeinek jelentős növekedése várható a tagállamok többségében.

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 előregedésével foglalkozó munkacsoport referencia-forgatókönyve

A tartós ápolás-gondozás fenntarthatósága különösen nagy kihívás elé állítja azokat a tagállamokat, amelyek jelenleg nagymértékben támaszkodnak a nem intézményes gondozásra. A házi gondozók köre egyre szűkül, mivel javul a nők foglalkoztatottsága, kevesebb a gyermek és a családtagok távolabb élnek egymástól. A gondozók toborzása és megtartása a formális ágazatban is kihívást jelent. A tartós ápolási-gondozási ágazaton belüli foglalkoztatást a részmunkaidős munkavégzés és a határozott idejű munkaszerződések nagy aránya jellemzi, ami csökkenti annak vonzerejét a munkaerőpiacra belépők és az álláshelyet váltók körében.

3.4.2. Szakpolitikai válasz

A szegénység és a társadalmi kirekesztődés kezelése érdekében számos tagállamban a reformok az aktív befogadási megközelítés megerősítésére irányultak. A tagállamok felismerik a megfelelő jövedelmet, az aktív munkaerőpiaci intézkedéseket és a szociális szolgáltatások nyújtását egyesítő integrált megközelítések hatékonyságát. A tagállamokban a két leginkább elterjedőben lévő mechanizmus az egyablakos ügyintézési pontok és az integrált ügyintézési pontok. Az előbbi célja a szolgáltatások igénybevételének javítása, míg utóbbi emellett a szolgáltatások és a beavatkozások hatékonyságának és eredményességének javítását is magában foglalja. A helyi önkormányzatok szintén fontos szerepet játszanak ebben a folyamatban. Például Csehországban a „társadalmilag kirekesztett települések összehangolt megközelítését” célzó projekt keretében a helyi önkormányzatok ágazatközi stratégiákat dolgoznak ki, ami a szolgáltatások vertikális és horizontális összehangolását teszi szükségessé. Jelenleg 48 helyi önkormányzat vesz részt a projektben, a számuk azonban 2020-ban várhatóan 70-re nő. A Görögországban létrehozott közösségi központok egy hasonló megközelítés végrehajtását tervezik a családoknak és időseknek nyújtott szolgáltatások hatályának kiterjesztésével. Romániában az Európai Szociális Alapnak

köszönhetően 139 kiválasztott marginalizált közösségben igényalapú közösségi szociális szolgáltatásokat fejlesztenek ki és tesztelnek. Az integrált szolgáltatások jellemzően a kedvezményezettek igényeire összpontosító személyre szabott beavatkozásokkal járnak. Ilyen személyre szabott megközelítést hajtanak végre a holland önkormányzatok 83 %-ában, ahol az igények értékelésére ún. „konyhaasztal melletti beszélgetések” keretében kerül sor, rendszerint a kedvezményezettek otthonában. Összességében a tagállamok többségében integrált megközelítéseket hajtanak végre a munkanélküli népesség, a minimumjövedelemben részesülők, vagy egyéb csoportok, mint a fiatalok, a fogyatékossgal élők, az idősek, a hajléktalanok, a gyermekek vagy a kapcsolati erőszak áldozatai számára. Fontos fejlemény, hogy egyre több tagállam bővíti a szociális szolgáltatások körét adósságkezelési tanácsadással.

Számos tagállamban a munkaképes korú népesség ellátásaira vonatkozó változtatások célja a szegénység és a jövedelmi egyenlőtlenség csökkentése. Olaszországban egy minimumjövedelmi rendszert vezettek be, amely két alkotóelemből épül fel: jövedelemtámogatás az inaktív (álláskeresői ellátásra nem jogosult) és az alacsony bérezésű személyeknek; valamint a foglalkoztatásra és a szociális szolgáltatásokra egyaránt kiterjedő aktiválási intézkedések. A 2019-es költségvetési törvény 23,5 milliárd EUR-t (a GDP 0,45 százalékát) biztosít a rendszer támogatására a 2019–2021 közötti időszakban. Az intézkedés méretére és céljára tekintettel a reform sikerének szempontjából döntő fontosságú a szociális szolgáltatások és az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti szoros együttműködés. Más tagállamokban, például Spanyolországban és Lettországon új intézkedések bevezetését tervezik a meglévő rendszeres észszerűsítése és a megfelelőség fokozása érdekében. Franciaországban a meglévő támogatások alacsony bérezésű személyekre való kiterjesztése várhatóan pozitív hatással lesz a jövedelmi egyenlőtlenségre. Ezzel szemben Romániában a 2016-ban elfogadott inklúziós minimumjövedelemre vonatkozó törvény hatályba léptetését ismét elhalasztották, és a jelenlegi tervek szerint erre 2021-ben fog sor kerülni (visszalépés az inklúziós minimumjövedelemre vonatkozó reformtól, ami korábban egy országspecifikus tanácsi ajánlás tárgyát képezte).

Egyes tagállamokban a gyermekszegénységet célzó új intézkedések túlmutatnak a jövedelemtámogatásokon. Írországban egy új többéves gyermekjóléti stratégiát jelentettek be, amely kiterjed a szülők munka és magánélet közötti egyensúlyára, a gyermekek egészségére, és a kisgyermekkor szegénység visszaszorítására irányuló intézkedéscsomagot foglal magában. Spanyolországban megemelték a rászorultsági alapú gyermek után járó ellátás összegét, továbbá kiterjesztették a meglévő gyermekjóléti támogatási programokat, amelyek hatálya azonban továbbra is mérsékelt. A Litvániában nemrégiben bevezetett általános gyermek-ellátási rendszerből kiindulva 2020-ban az ellátások mértékének további növekedése várható (úgy az általános, mint a rászorultsági alapú ellátás esetében). Hasonlóképpen Romániában a gyermekek után járó általános ellátás jelentős megemlése (84 RON-ról 150 RON-ra, azaz kb. 18 EUR-ról 31 EUR-ra; nagyobb összegekkel a fogyatékossgal élő és 2 évnél fiatalabb gyermekek esetében) várhatóan pozitív hatással lesz a gyermekszegénységre, ami azonban továbbra is nagyon magas szinten van.

A fogyatékossgal élő személyeket célzó társadalmi integrációs intézkedések meghozatala a foglalkoztatási szakpolitikák kiegészítését és a szegénység megelőzését szolgálja. Bulgáriában 2019. január 1-jén hatályba lépett a fogyatékossgal élő személyekre vonatkozó törvény, amelynek célja a fogyatékossgal élők egyéni igényeinek értékelésén alapuló célzott támogatás nyújtása. A fogyatékossg mértékétől függő és a szegénységi küszöbhez kapcsolt új havi támogatást vezettek be. Észtországban megemelték a fogyatékossgal élő gyermekek munkaképességi járadékát és ellátását. Emellett

erőfeszítéseket tettek a különleges mentális igényű személyeket célzó szolgáltatások nyújtásának egyszerűsítésére. Magyarországon megemelték az otthoni ápolásért járó méltányossági ápolási díját. Lettorszában megemelték a súlyos fogyatékossgal élő gyermekek és a gyermekkoruk óta súlyos fogyatékossgal élő felnőttek különleges gondozási ellátását. A máltai kormány megemelte a súlyos fogyatékossgai támogatást és a fogyatékossgal élő gyermekek után járó ellátást. Lengyelországban létrehozták a tartós ápolásban-gondozásban részesülő fogyatékossgal élő személyek támogatásának szolidaritási alapját. Portugáliában megemelték a gondozói ellátást, és újtára indították az önálló élet támogatási programját. Szlovákiában megemelték a házi gondozóknak járó gondozási díjat.

Számos tagállam kiterjesztette szociális védelmi rendszere lefedettségét. Dániában az önfoglalkoztatókhöz és az atipikus formában foglalkoztatottakhoz igazították az önkéntes munkanélküliségi biztosítási rendszert. Az új törvény értelmében a munkanélküliségi ellátási rendszer az önfoglalkoztatókat és a nem hagyományos munkaviszonyban dolgozókat is lefedi, a munkavállalók esetében alkalmazott elvek szerint. Franciaországban bizonyos feltételek mellett (tevékenységeik jogi beszüntetése vagy fizetéseképtelenségi eljárás) az önfoglalkoztatóknak is hozzáférést biztosítottak a munkanélküli ellátási rendszerhez. Írorszában az önfoglalkoztatókra is kiterjesztették a rokkantsági nyugdíjat és egészségügyi ellátást, és csakúgy mint Máltán, tervben van az önfoglalkoztatók munkanélküliségi ellátási rendszerbe való felvétele. Belgiumban egy hónapról 14 napra csökkentették az önfoglalkoztatók várakozási idejét keresőképtelenség esetén (betegségi ellátás). Portugália egy „Szociális biztonság veld” elnevezésű korszerűsítési stratégiát hajtott végre, amely innovatív digitális eszközöket foglal magában, melyek egyszerűsítik a polgárok hozzáférését a szociális biztonsági információkhoz és szolgáltatásokhoz.

A tagállamok a lakhatáshoz való hozzáférés javítására és a hajléktalanság kezelésére irányuló lépéseket tettek. Számos tagállamban fogadtak el nemzeti, regionális vagy helyi stratégiákat, hogy integrált választ adjanak a hajléktalanság és a lakhatásból való kirekesztettség problémájára. Különösen egyre inkább felismerik a megelőzési szolgáltatások, valamint a politikai és szolgáltatásnyújtási szinten folytatott fokozott együttműködés fontosságát. Egyre több tagállamban figyelhető meg az olyan lakhatási stratégiák irányába való elmozdulás, amelyek keretében fokozzák a szolgáltatások intenzitását, és állandó hozzáférést biztosítanak a lakhatáshoz. Ez a helyzet áll fenn Finnországban és Franciaországban, ahol a Lakhatás mindenek előtt projekt végrehajtására és a hajléktalanság visszaszorítására irányuló hosszú távú stratégiákat fogadtak el. Egyes tagállamokban, mint Írorszában vagy Máltán a megfizethető és szociális lakások hiányának kezelésére irányuló átfogóbb nemzeti stratégiák részeként kezelik a hajléktalanság problémáját. Litvániában 2019-ben aktualizálták a megfizethető és szociális lakásokra vonatkozó jogszabályt. Összességében azonban a szolgáltatásnyújtás elsődleges megközelítése továbbra is a lakhatásra való készen állást alapul vevő vagy fokozatos modell, amelyek keretében a támogatás célja a hajléktalanok igényeinek kielégítése különböző ideiglenes lakhatási formák révén, amíg úgy nem ítélik, hogy készenállnak az önálló életre. A stratégiák által elért eredmények értékelésére szolgáló nyomonkövetési mechanizmusokat nem hajtják végre rendszeresen, és továbbra is kevés bizonyíték áll rendelkezésre a válaszlépések hatékonyságát illetően. A finanszírozás szintje és megfélelősége összességében szintén nem elegendő az igények kielégítésére, és hatásuk korlátozott. Egyes tagállamokban (például Cipruson, Luxemburgban, Máltán, Szlovákiában, Hollandiában) bizonyos mértékben a finanszírozás megfélelőségevel kapcsolatos pozitív fejlemények mutathatók ki, többek között a hajléktalanoknak nyújtott szolgáltatások finanszírozási költségvetésének közelmúltbeli

megemelési, a családok állandó lakhatásába és a szociális lakásokba való fokozott beruházások, valamint a városok kötelezettségvállalása a hajléktalanoknak nyújtott szolgáltatások kifejlesztésére rendelkezésre álló források növelésére.

Egyes tagállamok a nyugdíjrendszereik fenntarthatósági és megfelelőségi szempontjait érintő reformokat hajtanak végre, többnyire azonban egyszerre csak egy szempontra összpontosítva. Bulgáriában, Észtországban, Franciaországban, Lettországban és Litvániában az öregségi nyugdíjak megfelelőségének javítására irányuló lépéseket tettek, és/vagy módosítottak az alkalmazott indexáláson a gazdasági fejlemények jobb tükrözése érdekében. Észtországban intézkedést vezettek be a nyugdíjasok adott csoportjainak fizetett számos speciális nyugdíj fokozatos eltörlésére. Dániában, Máltán és Portugáliában a nyugdíjrendszerek fenntarthatóságának javítására törekednek a korai nyugdíjbavonulás korlátozásával és az idősebb munkavállalók munkaerőpiacra való visszatérésének ösztönzésével. Belgiumban lépéseket tettek annak érdekében, hogy korlátozzák a hozzáférést a vállalati juttatáson alapuló előnyugdíj-rendszerhez, Máltán pedig ösztönzőket vezettek be az idősebbek munkában tartásához az előnyugdíj éveiben.

Egyes tagállamok az egészségügyi ellátást érintő átfogó reformcsomagokat hirdetnek meg. Franciaországban 2018 ősze óta zajlik az egészségügyi rendszer mélyreható reformja, amelynek célja az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés mindenki számára való biztosításának, az egészségügyi szakemberek hatékonyabb oktatásának és elosztásának, és a kórházi ellátás hatékonyabb használatának előmozdítása. 2019-ben Írországban útjára indították a *Sláintecare* névre keresztelt 10 éves ambiciózus tervet, amelynek célja az egészségügyi és tartós ápolási-gondozási rendszerek javítása az elöregedő népesség igényeinek kielégítése érdekében. Görögországban az elsődleges egészségügyi rendszer átfogó reformjának részeként helyi egészségügyi egységeket hoznak létre az alapellátáshoz való hozzáférés javítása érdekében. Más tagállamok egészségügyi rendszereik költséghatékonyságának javításán dolgoznak. Lettország megteremti az uniós alapok befektetésére vonatkozó feltételeket, az alapellátás színvonalának és rendelkezésre állásának javítása érdekében, míg Cipruson végső szakaszába ért az egészségügyi rendszer reformja (fekvőbeteg ellátás).

Számos országban a kormányok emellett konkrét intézkedéseket hoznak az egészségügyi ellátáshoz való hozzáféréssel és annak színvonalával kapcsolatos problémák kezelése érdekében. Cipruson elfogadták az általános egészségügyi lefedettség biztosításához szükséges jogszabályt, Spanyolországban pedig az okmányokkal nem rendelkező migránsokra is kiterjesztették az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférést. Lettországban egy törvénytervezetet készítenek elő az állam által fizetett szolgáltatásokról és az átfogó országos kötelező egészségbiztosításról. Litvániában az egészségügyi szakemberek terén fellépő hiányt és azok egyenetlen területi eloszlását jobb tervezés révén kezelik, és további ösztönző programok bevezetését mérlegelik. Horvátországban a kórházak fejlesztését célzó új nemzeti tervet fogadtak el, amelynek célja továbbá az egészségügyi ellátás színvonalának és az ahhoz való hozzáférés javítása.

A tagállamok a megelőző fellépések erősítésére, illetve a hatékony és költséghatékony ellátás előmozdítására törekednek, anélkül hogy kockára tennék annak színvonalát, hozzáférhetőségét és az önálló életvitel feltételeit. Bulgáriában cselekvési tervet fogadtak el a nemzeti tartós ápolási-gondozási stratégia végrehajtására, amely magában foglalja az integrált szociális szolgáltatások nyújtása és fejlesztése intézményi keretének megerősítését. Ausztriában a tartós ápolási-gondozási rendszer átfogó koncepciójának kialakításán dolgoznak a nemrégiben elfogadott tartós ápolási-gondozási főterv alapján. A cseh kormány

új tartós ápolási-gondozási stratégiát jelentett be, amelynek célja az otthoni gondozás és az intézményen kívüli gondozás támogatása. Lengyelország szociális tervet dolgozott ki a gondozásra szoruló idősebbek számára a házi gondozók számára állami intézmények által nyújtott támogatásra és a közösségi és intézményi szolgáltatók keretére alapozva. Más tagállamokban (például Szlovéniában és Belgiumban) a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások integrált nyújtásának új megoldásait tesztelik, a krónikus betegségben szenvedő személyek gondozásának észszerűsítése, valamint a betegek gondozási igényeinek értékelésére szolgáló egységes mechanizmusok bevezetése érdekében.

A tartós ápolás-gondozás területén egyes tagállamok a gondozók körének bővítésére és a házi gondozók helyzetének javítására törekednek. Csehországban tartós ápolási-gondozási ellátást vezettek be, amely kártalanítást nyújt az olyan jövedelemkiesésekért, amelyek oka a foglalkoztatás megszakadása egy rokon tartós ápolása-gondozása miatt. Egy gondozó személy munkáltatójának el kell fogadnia egy munkavállaló munkahelyi hiányzását a tartós ápolás-gondozás idejére (legtöbb 90 napra), és a munkavállaló visszatérésekor köteles ugyanazt az állást biztosítani számára. Horvátországban jogszabályt fogadtak el a horvátországi gondozást előmozdító jogi keret megállapításáról, Romániában pedig törvényt fogadtak el, amely előíranyozza 1000 személy otthoni gondozási szolgáltatásban részesítését, illetve 50 gondozó munkába állítását e célból. Máltán a gondozói juttatás (ICRA) megemelését tervezik a saját otthonukban élő családtagjukat gondozók számára, és a jogosultsági feltételek lazítását tervezik a 85 évnél idősebb betegeket gondozók esetében.