



Bruselas, 22.11.2017
COM(2017) 674 final

**PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO
DE LA COMISIÓN Y EL CONSEJO**

**que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual
sobre el Crecimiento para 2018**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	2
PRINCIPALES MENSAJES	3
1. PANORAMA DE LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES Y DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA	12
1.1. Tendencias del mercado de trabajo.....	12
1.2. Tendencias sociales.....	17
2. INSTANTÁNEAS DEL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES	21
2.1. Explicación del cuadro de indicadores	21
2.2. Evidencias del cuadro de indicadores sociales	23
3. REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS	30
3.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra.....	30
3.1.1. Indicadores clave.....	31
3.1.2. Respuesta normativa	41
3.2. Orientación n.º 6: Mejorar la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias	47
3.2.1. Indicadores clave.....	47
3.2.2. Respuesta normativa	69
3.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo	89
3.3.1. Indicadores clave.....	89
3.3.2. Respuesta normativa	101
3.4. Fomentar la inclusión social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades.....	112
3.4.1. Indicadores clave.....	112
3.4.2. Respuesta normativa	128
ANEXOS.....	133

INTRODUCCIÓN

El artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) establece la obligatoriedad del Informe Conjunto sobre el Empleo (ICE), que forma parte del «paquete de otoño» e incluye el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC), con el que se pone en marcha el Semestre Europeo. El Informe Conjunto sobre el Empleo ofrece un resumen anual de las evoluciones más importantes en materia social y de empleo en Europa, así como de las medidas de reforma de los Estados miembros, en consonancia con las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros¹. La información sobre estas reformas respeta la estructura de las orientaciones: impulsar la demanda de mano de obra (orientación n.º 5), mejorar la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias (orientación n.º 6), mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo (orientación n.º 7) y fomentar la inclusión social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades (orientación n.º 8).

Además, el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018 supervisa los resultados de los Estados miembros en relación con el pilar europeo de derechos sociales. El pilar, firmado como proclamación interinstitucional por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, identifica principios y derechos en tres ámbitos: i) igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) condiciones de trabajo justas y iii) protección e inclusión social. La vigilancia de la evolución en estas áreas está respaldada, en especial, por un análisis detallado del cuadro de indicadores sociales que acompaña al pilar.

El Informe Conjunto sobre el Empleo se estructura de la siguiente forma: un capítulo introductorio (capítulo 1) describe las principales tendencias sociales y de mercado laboral en la Unión Europea para definir el contexto; en el capítulo 2 se presentan los principales resultados del análisis del cuadro de indicadores sociales asociados al pilar europeo de derechos sociales; y en el capítulo 3 se ofrece una descripción detallada por país de los indicadores clave (incluidos los del cuadro de indicadores sociales) y de las políticas aplicadas por los Estados miembros para abordar las orientaciones para las políticas de empleo.

¹ Junto con el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, la Comisión adoptó una propuesta de revisión de las orientaciones para las políticas de empleo [COM(2017) 677].

PRINCIPALES MENSAJES

Los siguientes mensajes clave se derivan del análisis del Informe:

La expansión económica, que ya ha alcanzado a todos los Estados miembros, va acompañada de mejoras continuas en el mercado laboral y en la situación social. En término medio en la UE, en el último año se registraron mejoras en 11 de los 14 indicadores sociales del cuadro de indicadores, que miden los progresos del pilar europeo de derechos sociales. De los 3 restantes, 2 se mantuvieron sin variaciones en general y solo uno (impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza) se deterioró ligeramente aunque con pautas muy variadas a escala nacional. Esta evidencia general señala hacia un continuo progreso con respecto a los tres capítulos del pilar, respaldado por la fuerte recuperación y los recientes esfuerzos de reforma. Pese a todo, se señalan retos para la mayoría de los Estados miembros con respecto a principios específicos del pilar, como se destaca en el informe. Estos serán también objeto de un análisis en profundidad en los informes por país del Semestre Europeo.

La creación de puestos de trabajo ha despegado y el empleo continúa creciendo a paso firme. En el segundo trimestre de 2017, había aproximadamente 235,4 millones de personas ocupadas en la UE (156 millones en la zona del euro), el nivel más elevado registrado nunca. El empleo supera su máximo anterior a la crisis, de 2008, en un 1,7 %. En comparación con el nivel más bajo, registrado a mediados de 2013, actualmente hay 11 millones de personas empleadas más en la UE. Al ritmo actual, y con una tasa de empleo del 72,2 % en el segundo trimestre de 2017, el objetivo de Europa 2020 de una tasa de empleo del 75 % puede estar ya a nuestro alcance.

Los principales indicadores del mercado laboral del cuadro de indicadores se han visto fortalecidos. La tasa de desempleo ha continuado su descenso observado desde mediados de 2013. En agosto de 2017, se redujo al 7,6 % en la UE (y al 9,1 % en la zona del euro), el nivel más bajo en la UE desde diciembre de 2008 (febrero de 2009 en la zona del euro), llegando a su punto más bajo, del 6,8 %, en marzo de 2008. El desempleo juvenil y el desempleo de larga duración también continuaron descendiendo a un ritmo estable. Las tasas de actividad, que no se redujeron en ningún momento durante la crisis, continuaron creciendo en casi todos los Estados miembros.

Aunque todos los Estados miembros dieron muestras de mejora, pueden observarse diferencias muy destacables. La tasa de desempleo varía desde el 3,1 % en Chequia y el 3,8 % en Alemania al 17,3 % en España y el 21,6 % en Grecia (T2-2017). La tasa de empleo oscila desde el 57,7 % en Grecia y el 62,1 % en Italia al 79,3 % en Alemania y el 82 % en Suecia (T2-2017). En muchos Estados miembros, las tasas de empleo aún tienen que recuperarse de la crisis, y de forma notable para alcanzar los objetivos nacionales de Europa 2020.

Se está reduciendo la infrutilización de la mano de obra, pero sigue siendo considerable incluso en países con un bajo desempleo. Durante la recuperación, el número total de horas trabajadas ha aumentado a un paso significativamente más lento que los niveles de empleo. Es significativo que las horas trabajadas por persona empleada se mantienen estables, en torno al 3 % por debajo del nivel previo a la crisis. Además, el trabajo a tiempo parcial (involuntario) sigue siendo alto, aunque el empleo a tiempo completo ha aumentado en 2016. Aunque la recuperación impulsa la creación de puestos de trabajo tanto fijos como temporales, la proporción de trabajadores con contratos de duración determinada permanece estable (en torno al 14 %) en la UE. La combinación de elevadas proporciones de contratos de duración determinada y bajos índices de transición hacia empleos fijos señala a la segmentación del mercado laboral en varios Estados miembros. El autoempleo aumentó de forma marginal (un 0,3 %) en 2016, con un aumento más rápido entre los autónomos sin empleados.

Pese a las mejoras en el mercado laboral, el crecimiento salarial sigue contenido en la mayoría de los países. La dinámica general de salarios modestos puede explicarse por la debilidad que existe aún en el mercado laboral, el débil crecimiento de la productividad y las expectativas de baja inflación. Además, en el período de 2014 a 2016, el crecimiento salarial real se mantuvo por detrás del crecimiento de la productividad. Esta es una tendencia a largo plazo: en la UE, de 2000 a 2016, la productividad real por persona empleada creció un 14,3 %, mientras que la remuneración real por empleado creció un 10,2 %.

Varios Estados miembros han adoptado medidas para mejorar la previsibilidad del sistema de fijación de salarios, con la implicación de los interlocutores sociales. Estos Estados miembros han llevado a efecto cambios para mejorar la capacidad de respuesta del sistema de fijación de salarios ante las situaciones económicas. También han formado parte de estos

cambios los procesos que regulan la evolución del salario mínimo. Es importante que los salarios se definan de forma previsible para garantizar un nivel de vida decente y en respeto de la autonomía de los interlocutores sociales. Concretamente, los salarios mínimos deberían ajustarse mediante un sistema transparente, con el doble objetivo de evitar la pobreza de los ocupados al tiempo que se salvaguarda el acceso al empleo y los incentivos para la búsqueda de trabajo. En este contexto es importante la capacidad de respuesta a medio plazo ante la evolución de la productividad.

La reactivación del mercado laboral está acompañada de una mejora general de la situación financiera de los hogares. *La renta disponible de los hogares continuó creciendo a un ritmo estable. En la actualidad, ha alcanzado el nivel máximo de 2009 para la UE. La mayor creación de empleo y los consiguientes incrementos en las rentas del trabajo fueron los elementos que más contribuyeron al aumento observado. Las mejoras se observan en casi todos los Estados miembros. No obstante, en varios Estados miembros la renta disponible de los hogares no ha alcanzado aún el nivel previo a la crisis.*

Aumentar la participación en el mercado laboral, las tasas de empleo y la productividad es un imperativo en vista de los cambios demográficos. *El continuo envejecimiento de nuestras sociedades conlleva más presión sobre las generaciones jóvenes —las mismas generaciones que también sufren mayores dificultades de acceso a empleos estables y de calidad— para garantizar ingresos suficientes en los sistemas de pensiones y asegurarse su sostenibilidad. Simultáneamente, hace de la prolongación de la vida laboral una necesidad y ejerce presión sobre las pensiones del futuro. En términos generales, entraña el riesgo de afectar al «contrato social» de forma intergeneracional, abriendo una brecha generacional y planteando dudas sobre la equidad entre generaciones. El aumento de las tasas de empleo, la participación y la productividad para contener este impacto es, por tanto, de vital importancia en la coyuntura actual.*

Los recientes aumentos en el empleo no se han distribuido de forma uniforme entre los distintos grupos de población. *La desigualdad en la tasa de empleo de hombres y mujeres entre los trabajadores con un bajo nivel de capacidades y aquellos con un alto nivel es importante (31 p. p.), lo que pone de relieve la necesidad de invertir en las capacidades a fin de responder mejor a las necesidades cambiantes del mercado laboral. Persisten diferencias significativas en el rendimiento de la educación y la formación en los Estados miembros,*

mostrando los beneficios potenciales de reformas adicionales. La tasa de empleo de los jóvenes, aunque se está recuperando, está casi 4 puntos porcentuales por debajo del nivel previo a la crisis. De igual forma, la tasa de empleo de los inmigrantes (nacidos fuera de la UE) se ha estado recuperando con más lentitud que para otros grupos, y aún no ha regresado al nivel previo a la crisis. Además, las personas con discapacidad tienen menos probabilidad de obtener un empleo que las personas sin discapacidad, aunque su situación ha mejorado. En el lado positivo, las tasas de empleo de las mujeres y los trabajadores mayores continúan subiendo, aunque ambos grupos se siguen enfrentando a retos significativos.

Mientras que la tasa de empleo de las mujeres alcanzó otro máximo histórico, continúan estando infrarrepresentadas en el mercado laboral y afrontan una brecha salarial significativa. Las mujeres tienden a conseguir mejores resultados en términos de logros educativos, pero su tasa de empleo sigue siendo 11 p. p. inferior a la de los hombres, aunque ha ido en aumento de forma constante. De nuevo, en este aspecto existen variaciones considerables entre los Estados miembros. La brecha de empleo es especialmente elevada en el caso de madres y mujeres con responsabilidades asistenciales. Esto se agrava por los desincentivos financieros que afectan a las mujeres cuando acceden al mercado de trabajo o cuando quieren trabajar más. Persiste en la UE una marcada brecha salarial de género, si bien en descenso, con los ingresos brutos medios por hora de los varones alrededor de un 16 % más elevados que los de las trabajadoras en 2015. Esta brecha se debe en gran medida a una infrarrepresentación de las mujeres en sectores y profesiones con buenos sueldos, incluidos los puestos de administración y supervisión, reflejo de cierta discriminación en el mercado laboral. Al mismo tiempo, las mujeres tienen más probabilidades de ausentarse del trabajo para cuidar de miembros de la familia u otros parientes dependientes.

Además, más trabajo a tiempo parcial combinado con trayectorias profesionales más cortas y más discontinuas se traduce en pensiones menores en el caso de las mujeres. Esto indica que es necesaria una completa integración en la elaboración de políticas de las consideraciones relativas a la conciliación entre la vida profesional y la vida privada. Algunos Estados miembros están adoptando medidas adicionales para garantizar el acceso a guarderías y otros servicios asistenciales asequibles y de calidad, horarios de trabajo flexibles y acuerdos de permisos, y para reducir los actuales desincentivos al trabajo en los sistemas fiscales y de prestaciones (en especial, para la segunda fuente de ingresos de la

familia). Estas acciones, conjuntamente con la aplicación de prácticas de lucha contra la discriminación, son fundamentales para la igualdad de trato de las mujeres. A su vez, sirven de apoyo a la movilidad social ascendente, fomentan la igualdad de oportunidades y reducen las desigualdades y la pobreza, con beneficios que se extienden a través de las generaciones, en consonancia con los objetivos del pilar social.

Los trabajadores mayores permanecen cada vez más tiempo en el mercado laboral. Su tasa de empleo ha aumentado después de la crisis para todos los grupos de edad mayores de 55 años (pero con grandes variaciones entre los Estados miembros) y continúa creciendo. La última ola de reformas de las pensiones, con una subida de la edad de jubilación en la mayoría de los Estados miembros y la disponibilidad de modalidades de trabajo más flexibles, son algunos de los motores que impulsan esta tendencia. No obstante, la disponibilidad de políticas adecuadas de conciliación entre la vida profesional y la vida privada, así como las ayudas para la gestión del envejecimiento, incluida la modernización de los entornos de trabajo, es crucial para acompañar este proceso. A este respecto, algunos países están fomentando la prolongación de la vida laboral permitiendo una transición más flexible a la jubilación y combinando las pensiones con las rentas procedentes del trabajo.

Sigue siendo prioritario reducir el desempleo juvenil y de larga duración. Aunque está en descenso continuo, la tasa de desempleo juvenil continúa siendo del 17 % (T2-2017) y supone un desafío clave en varios países. Lo mismo sucede con respecto a la proporción de jóvenes que no estudian, ni trabajan ni siguen formación alguna (ninis). El desempleo de larga duración sigue siendo muy elevado en algunos Estados miembros y responde de casi el 50 % del desempleo total. La elevada duración del desempleo implica la depreciación de las capacidades, un bajo afianzamiento en el mercado de trabajo y, en última instancia, un elevado riesgo de pobreza y exclusión social. Más aún, existe el riesgo de que el desempleo cíclico se convierta en estructural, con consecuencias negativas para el crecimiento potencial. Las medidas adoptadas por los Estados miembros de acuerdo con la Recomendación del Consejo de febrero de 2016 sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral y con la Garantía Juvenil pueden ser motores fundamentales de mejora.

Garantizar el acceso a una educación inclusiva y de calidad y mejorar las inversiones en los sistemas nacionales de educación y las capacidades son clave para conseguir

ciudadanos participativos y activos, y para facilitar las transiciones en el mercado laboral. Si el progreso continúa al ritmo actual, Europa se encuentra en vías de alcanzar sus objetivos para 2020 tanto en lo que respecta al abandono escolar prematuro como al rendimiento académico terciario. Los Estados miembros están adoptando medidas para modernizar sus sistemas educativos, en especial con vistas a prevenir el abandono escolar prematuro y a corregir el escaso dominio de capacidades básicas, en particular, reduciendo la brecha educativa de los alumnos desfavorecidos. Se están introduciendo medidas específicas, en algunos casos, para fomentar la integración en la educación de los migrantes. Mejorar la pertinencia de la educación superior en el mercado laboral también es un punto prioritario para los países. De acuerdo con la nueva Agenda de Capacidades para Europa, numerosos Estados miembros han puesto en marcha coaliciones nacionales por las capacidades y los empleos digitales con el fin de impulsar la inversión en capacidades digitales. Con el frecuente apoyo de interlocutores sociales y otras partes interesadas, los Estados miembros están mejorando la calidad de la educación y formación profesionales, la formación de aprendices y los mecanismos de validación de capacidades adquiridas fuera del sistema de educación formal.

Un buen funcionamiento del mercado laboral, la creación de empleos de calidad, el fomento del espíritu emprendedor y una mayor participación en el mercado laboral pueden recibir apoyo mediante una buena combinación de flexibilidad y seguridad, en el puesto de trabajo y durante los períodos de transición. Fomentar la creación de empleo con contratos indefinidos, garantizar que los contratos temporales representan un trampolín y no un camino sin salida, facilitar las transiciones entre empleos y permitir que los emprendedores se expandan son objetivos prioritarios. Los Estados miembros están adoptando medidas para lograr una respuesta política equilibrada al respecto, en particular impulsando la claridad y previsibilidad del marco legislativo de despido, y reconociendo la necesidad de sistemas eficaces de protección social adaptados a necesidades y circunstancias más diversas, en especial como respuesta a nuevas formas de trabajo. Aun así, el grado de cobertura y adecuación de los servicios y prestaciones de desempleo y otros varía considerablemente entre los Estados miembros. En este contexto, parecen muy importantes unas políticas activas del mercado de trabajo eficaces que permitan unas transiciones sin sobresaltos entre empleos, con el objetivo de reducir los retos que entraña la globalización y el cambio digital.

Junto con la recuperación económica y del mercado laboral, la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social continuó reduciéndose en 2016 y ha alcanzado su nivel de 2008. La reducción se debe principalmente a un descenso de la proporción de los hogares con intensidad laboral baja y de menores tasas de privación material, mientras que la tasa del riesgo de pobreza (económica) se ha estabilizado. Al tiempo que se reduce, el número total de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se mantiene en un nivel muy elevado: 118 millones de personas o el 23,5 % de la población total en 2016, lo cual está bastante lejos de alcanzar el objetivo de pobreza y exclusión social marcado en la estrategia Europa 2020.

La desigualdad de ingresos se ha reducido ligeramente en la UE, tras incrementarse en el período subsiguiente a la crisis. El 20 % más rico de la población tenía una renta disponible en torno a cinco veces superior a la del 20 % más pobre en 2016, con grandes disparidades entre los países (así como un aumento de la desigualdad en algunos). La persistencia de desigualdades de renta relativamente grandes, a menudo vinculadas a la desigualdad de oportunidades de acceso a la educación, la formación y la protección social, y que reflejan unos malos resultados del mercado laboral, plantea dudas en términos de justicia, inclusión social y crecimiento sostenible.

Los Estados miembros continúan sus esfuerzos por modernizar los sistemas de protección social, mediante la mejora de la cobertura y la adecuación de las prestaciones y servicios, en particular para los trabajadores atípicos, así como el fomento activo de la participación en el mercado de trabajo. De acuerdo con los principios del pilar europeo de derechos sociales, algunos Estados miembros ampliaron los requisitos para acceder a los sistemas de seguridad social (incluidos los permisos parentales y las prestaciones por desempleo y enfermedad) a los autónomos y trabajadores por cuenta propia, que anteriormente no estaban cubiertos. Por primera vez se incorporaron medidas de apoyo a la renta mínima a nivel nacional en dos países, Grecia e Italia. También se están adoptando medidas para reforzar la activación de los beneficiarios de las prestaciones, por ejemplo, exigiendo la obligatoriedad de la participación en las políticas activas del mercado de trabajo o mejorando los servicios individualizados. A este respecto, es importante garantizar el acceso efectivo de todos los trabajadores, incluidos los autónomos, a sistemas de protección social, y mejorar la coordinación entre los servicios de empleo y los servicios sociales, incluso a

través de la creación de ventanillas únicas, para poder dirigirse mejor a las personas con necesidades y apoyar, con servicios de calidad, su (re)integración en el mercado laboral.

Los sistemas fiscales y de prestaciones desempeñan un papel importante en la reducción del impacto sobre la pobreza y la desigualdad, pero el impacto medido de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en el riesgo de pobreza seguía descendiendo ligeramente en 2016. Esta evolución, que aún no tiene en cuenta las últimas reformas de mejora de la seguridad social, oculta distintas actuaciones a escala nacional. En particular, puede ser reflejo de cambios en la adecuación y cobertura de las prestaciones, de falta de indización (en un contexto de ingresos generalmente al alza), así como de cambios en la composición de los hogares (y las características relacionadas de las personas en riesgo de pobreza). Para reducir las desigualdades y la pobreza, incluso interrumpiendo su transmisión de generación a generación, los Estados miembros pueden adoptar medidas adicionales en distintos ámbitos, entre otras, la mejora del diseño de los sistemas fiscales y de prestaciones, el impulso de la igualdad de oportunidades en la educación y la formación, la garantía de acceso a la atención sanitaria de calidad y el fomento de la igualdad de género, entre otros aspectos.

Sigue siendo una prioridad salvaguardar la adecuación de las pensiones, al tiempo que se garantiza la sostenibilidad financiera de los sistemas de seguridad social. Las reformas más recientes suelen incorporar medidas para mejorar la adecuación, en particular de las pensiones más bajas. En concreto, varios países adoptaron medidas para elevar las pensiones mínimas o reducir la carga fiscal sobre las pensiones más bajas. El refuerzo de las pensiones suplementarias y otras formas de ahorro para la jubilación puede desempeñar un papel positivo para mejorar la adecuación en algunos Estados miembros. En un contexto de cambio demográfico, deben evitarse las reformas de las pensiones que puedan traducirse en una salida anticipada del mercado de trabajo, poniendo así en peligro la sostenibilidad y la adecuación de las pensiones. A este respecto y a la vista de la persistente brecha de las pensiones entre hombres y mujeres y el aumento del riesgo de pobreza para las mujeres de edad avanzada, son esenciales en algunos Estados miembros medidas destinadas a garantizar la convergencia de la edad de jubilación para ambos sexos.

El acceso equitativo y oportuno a una atención sanitaria y unos cuidados de larga duración de calidad, así como el fomento de la salud y la prevención de las enfermedades efectivas,

son fundamentales para contar con una población sana y activa y lograr la prosperidad económica. En algunos Estados miembros se han realizado importantes reformas sanitarias para favorecer la prestación y el acceso a servicios eficaces de atención primaria, integrar la promoción de la salud y la prevención de enfermedades en la atención primaria, racionalizar y aumentar la sostenibilidad de la atención hospitalaria y especializada y mejorar el acceso a medicamentos asequibles utilizados de manera eficaz en términos de coste, de conformidad con las competencias de los Estados miembros. Algunos Estados miembros también están adoptando medidas para mejorar la eficiencia y calidad de los servicios asistenciales de larga duración. De esta forma se fomentaría la inclusión social y se reducirían los obstáculos a la participación en el mercado de trabajo de los cuidadores familiares, especialmente mujeres.

Un diálogo social que funcione bien es clave para lograr la justicia social al tiempo que se garantiza el rendimiento económico. El diálogo social desempeña un papel fundamental en el refuerzo de los derechos sociales y en la mejora del crecimiento sostenible e inclusivo. El grado e impacto de la implicación de los interlocutores sociales en el diseño y aplicación de las reformas pertinentes varía considerablemente entre los países de la UE. Esto se debe en gran medida a la diversidad de las prácticas y los entornos institucionales en los distintos Estados miembros, así como a las diversas capacidades y contribuciones de los interlocutores sociales. Aunque no existe un único modelo que sirva como referencia, es importante que los interlocutores sociales participen de forma activa en todas las fases de la elaboración y aplicación de las políticas, de acuerdo con el pilar europeo de derechos sociales.

1. PANORAMA DE LAS TENDENCIAS Y LOS RETOS SOCIALES Y DEL MERCADO LABORAL EN LA UNIÓN EUROPEA

En este capítulo se presenta una visión general de las tendencias y retos sociales y del mercado laboral en la Unión Europea, y se ofrece una explicación analítica detallada de las cuestiones políticas más importantes en materia social y de empleo.

1.1. Tendencias del mercado de trabajo

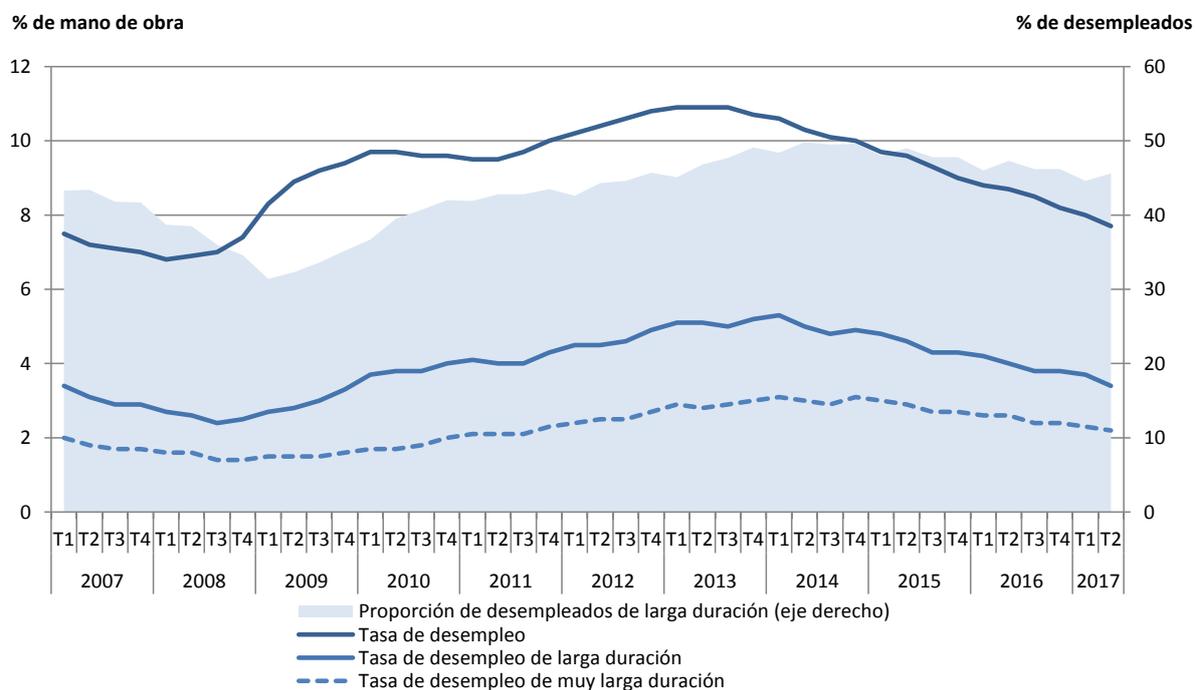
Las condiciones del mercado laboral de la Unión Europea mejoraron significativamente en 2016 y la primera mitad de 2017, con un avance sustancial hacia el objetivo de tasa de empleo definido en la estrategia Europa 2020. La tasa de empleo (de 20 a 64 años) registró la mayor subida tras la crisis, de 1 punto porcentual, hasta alcanzar el 71,1 % en 2016. Durante el primer semestre de 2017 continuó subiendo, hasta el 72,2 % en T2-2017², el nivel más elevado nunca alcanzado en la UE. Al mismo tiempo, el número de personas en situación de empleo ascendió a 235,4 millones en T2-2017, 3,5 millones de empleos más que el año anterior. Si la tasa de empleo continúa creciendo al ritmo actual, el objetivo de empleo del 75 % de la estrategia Europa 2020 estaría claramente a nuestro alcance. La situación también mejoró sustancialmente en la zona del euro, donde la tasa de empleo alcanzó su nivel más elevado, del 70,9 %, en T2-2017. La recuperación del empleo está respaldada por un incremento estable en la participación en el mercado laboral, registrando la tasa de actividad (de 15 a 64 años) un máximo histórico del 73,4 % en T2-2017 (73 % en la zona del euro).

El continuo incremento del empleo se tradujo en un descenso continuo de la tasa de desempleo (de 15 a 74 años), que alcanzó el 7,7 % en T2-2017 (9,2 % en la zona del euro), acercándose lentamente al nivel previo a la crisis. Este es un dato incluso más positivo si tenemos en cuenta que se han incorporado al mercado laboral más personas que estaban previamente inactivas, por lo que aumenta el tamaño de la mano de obra (incluyendo más demandantes de empleo).

² En este apartado se utilizan los cifras intertrimestrales desestacionalizadas [lfsi_emp_q].

El desempleo juvenil y el de larga duración se han ido reduciendo con rapidez. Aunque aún sigue alcanzando cotas elevadas (en especial en algunos Estados miembros), la tasa de desempleo juvenil experimentó un descenso interanual cercano a 2 p. p., hasta el 17 % en T2-2017 (19,1 % en la zona del euro). Actualmente se encuentra 7 p. p. por debajo del máximo del 23,9 % alcanzado en T1-2013. Una tendencia similar siguió la tasa de desempleo de larga duración (es decir, los desempleados durante más de 12 meses en porcentaje de la población activa), con una reducción interanual de 0,6 p. p. hasta el 3,4 % en T2-2017 (4,7 % en la zona del euro). El porcentaje de desempleados de larga duración sobre el total de desempleados también descende, pero se mantiene en cifras elevadas, en el 45,6 % (49,7 % en la zona del euro), y sobrepasa el 50 % en algunos Estados miembros. Además, la tasa de desempleo de muy larga duración (es decir, teniendo en cuenta aquellas personas en situación de desempleo durante más de 24 meses) se reduce muy lentamente, lo que incrementa el riesgo de su consolidación.

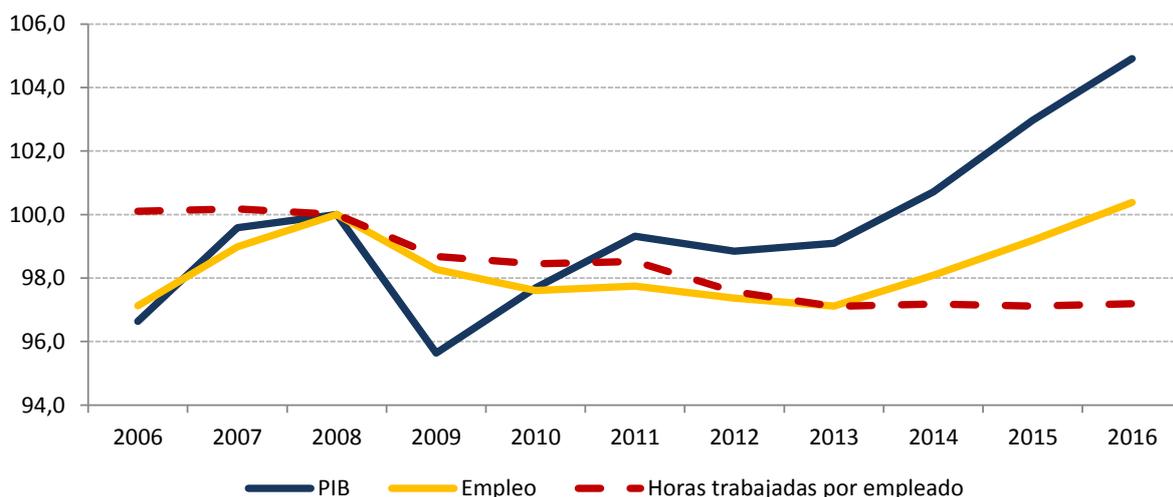
Figura 1: Tasas y porcentaje de desempleo y de desempleo de larga duración en la UE



Fuente: Eurostat, EPA.

La recuperación del empleo y el descenso del desempleo se han comportado con sorprendente vigor dado el crecimiento estable, pero moderado, del PIB³. Durante los dos últimos años, esta tendencia fue evidente tanto en la UE como en la zona del euro. No obstante, el crecimiento contenido de las horas trabajadas por empleado señala hacia un mercado laboral aún débil, pues se mantienen en torno al 3 %, por debajo del nivel previo a la crisis, en la UE (figura 2), y en torno al 4 % en la zona del euro. Los incrementos en el trabajo a tiempo parcial y, en menor medida, las reducciones en las horas trabajadas por trabajadores a tiempo completo han contribuido a este desarrollo. No obstante, durante 2016 el empleo a tiempo completo creció más rápido que el empleo a tiempo parcial (como se muestra en este apartado).

Figura 2: Crecimiento en PIB Real, empleo y horas trabajadas por persona empleada en la UE (variación acumulada – índice 2008 = 100)



Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

El crecimiento del empleo ha sido más elevado entre los trabajadores mayores. Como se muestra en la figura 3, el mayor incremento en las cifras del empleo en la UE, un 4,6 % en 2016, se registró en los trabajadores mayores (de 55 a 64 años). Este dato se añade a un continuo aumento de la tasa de empleo de este grupo en el período posterior a la crisis, del 45,5 % en 2008 al 55,3 % en 2016, y el correspondiente aumento de la tasa de actividad (hasta

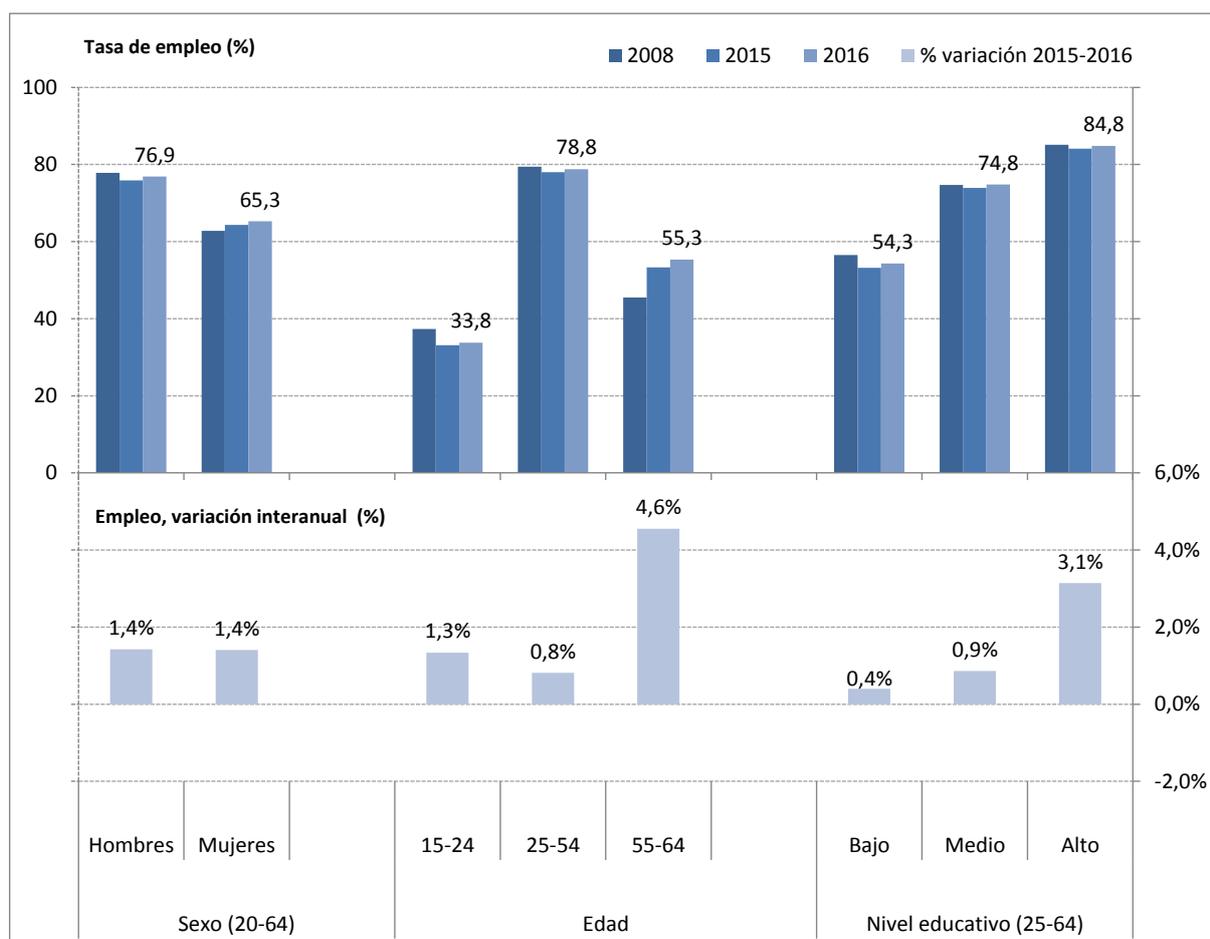
³ Para más información, véanse los informes *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017* [«Evolución social y del empleo en Europa, Revisión anual 2017», documento en inglés] (p. 22) y *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017* [«Evolución del mercado de trabajo y los salarios en Europa, Revisión anual», documento en inglés] (pp. 10 y 19).

el 59,1 % en 2016). Esta tendencia refleja las reformas en curso de los sistemas nacionales de pensiones, con la intención de mejorar su sostenibilidad e incrementar la oferta de mano de obra en un contexto de cambio demográfico (incluida la mayor esperanza de vida). Como en 2015, el empleo creció de forma comparativamente menor entre los trabajadores jóvenes (de 15 a 24 años) y los de edades intermedias (de 25 a 54 años), aunque de forma más rápida en el primer grupo (1,3 % frente a 0,8 %). En vista de una tasa de actividad estable (en el 41,5 % tanto en 2015 como 2016), la constante creación de empleo entre los jóvenes contribuyó al descenso del desempleo juvenil. El empleo creció de forma comparable por sexos, igual que en 2015. Tanto el empleo de hombres como el de mujeres aumentaron un 1,4 % en 2016. Esto significa que, mientras que las tasas de empleo aumentaron para ambos grupos (en 1 p. p. hasta el 76,9 % y el 65,3 %, respectivamente), la brecha de género en el empleo se mantuvo sin cambios.

Aunque crece en todos los niveles educativos, el empleo creció más entre los trabajadores con mayor cualificación. De hecho, el número de personas con educación superior ocupadas aumentó un 3,1 % en 2016 (grupo de edad de 25 a 64 años). Los trabajadores con niveles de capacidades medios (es decir, con el segundo ciclo de enseñanza secundaria) y bajos (con el primer ciclo de enseñanza secundaria o menor nivel) registraron un aumento comparativamente menor, del 0,4 % y el 0,9 % respectivamente⁴. En los siguientes apartados del informe se facilitan las tendencias detalladas por Estados miembros.

⁴ No obstante, la tasa de empleo de los trabajadores con un bajo nivel de capacidades ha aumentado más proporcionalmente (1,1 p. p.), dado el descenso de la población de 25 a 64 años con el primer ciclo de enseñanza secundaria o menor nivel.

Figura 3: Tasas de empleo y crecimiento del empleo en diferentes grupos de la UE



Fuente: Eurostat, EPA.

La recuperación impulsa tanto los empleos indefinidos como los temporales, con más empleos a tiempo completo. En términos absolutos, el aumento del número de trabajadores con contrato indefinido en 2016 superó el de los empleados con contrato temporal (2,7 millones y 0,6 millones respectivamente), aunque en términos porcentuales el incremento fue mayor en este último caso. El porcentaje de trabajadores temporales sobre el total de empleados se mantuvo estable, en el 14,2 % (más información en el apartado 3.3.1). El autoempleo aumentó de forma marginal (un 0,3 %) en 2016, con un aumento más rápido entre los autónomos sin empleados (más información en el apartado 3.1.1). Como ya se ha mencionado en este capítulo, desde el inicio de la crisis el número de trabajadores a tiempo parcial ha aumentado sustancialmente (en torno al 11 % en comparación con 2008), mientras que caía el trabajo a tiempo completo (un 2 %). No obstante, esta tendencia puede estar a punto de cambiar, pues en 2016 se crearon más empleos a tiempo completo que a tiempo

parcial proporcionalmente (esto solo había ocurrido una vez desde 2008, en 2014). Además, el porcentaje de trabajo a tiempo parcial involuntario se redujo en 2016, del 29,1 % al 27,7 %. De acuerdo con la tendencia de los últimos años, la mayor creación de empleo se produjo en el sector servicios (+ 1,7 %). La industria y la construcción mostraron asimismo un buen crecimiento (ambos con un + 1 %). En la construcción, el empleo creció de forma positiva por primera vez desde 2008, aunque en comparación con ese año, el número de personas empleadas en el sector aún es un 18 % menor. Los empleos en la agricultura continuaron reduciéndose, un 4 % en 2016, manteniendo una tendencia a largo plazo.

1.2. Tendencias sociales

Las mejores condiciones del mercado laboral se traducen en mejoras generales en la situación financiera de los hogares. La renta bruta disponible de los hogares (RBDH) real, que mide los ingresos de los hogares descontados los impuestos y las transferencias sociales, aumentó por tercer año consecutivo en 2016 y alcanzó el anterior máximo de 2009⁵. Los datos trimestrales indican un incremento estable de alrededor del 2 % anual en 2016. El crecimiento continuó durante el primer trimestre de 2017, aunque a un ritmo menor⁶. El reciente crecimiento está impulsado por unas rentas del trabajo más elevadas, aumentando a paso firme las remuneraciones de los autónomos y en especial de los trabajadores por cuenta ajena. Este es un reflejo principalmente de las tasas de empleo más elevadas y, en menor medida, de los incrementos salariales. Los incrementos en las prestaciones sociales también subieron la renta disponible de los hogares, pero su contribución al crecimiento total de la RBDH ha descendido en la segunda mitad de 2016. Los ingresos por propiedades y otras rentas se han mantenido estables en los últimos años, mientras que las mayores cotizaciones sociales e impuestos han tenido un impacto negativo sobre el crecimiento de la RBDH.

La mejor situación en materia de ingresos de los hogares ha reducido el número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social (AROP⁷). Este indicador continuó

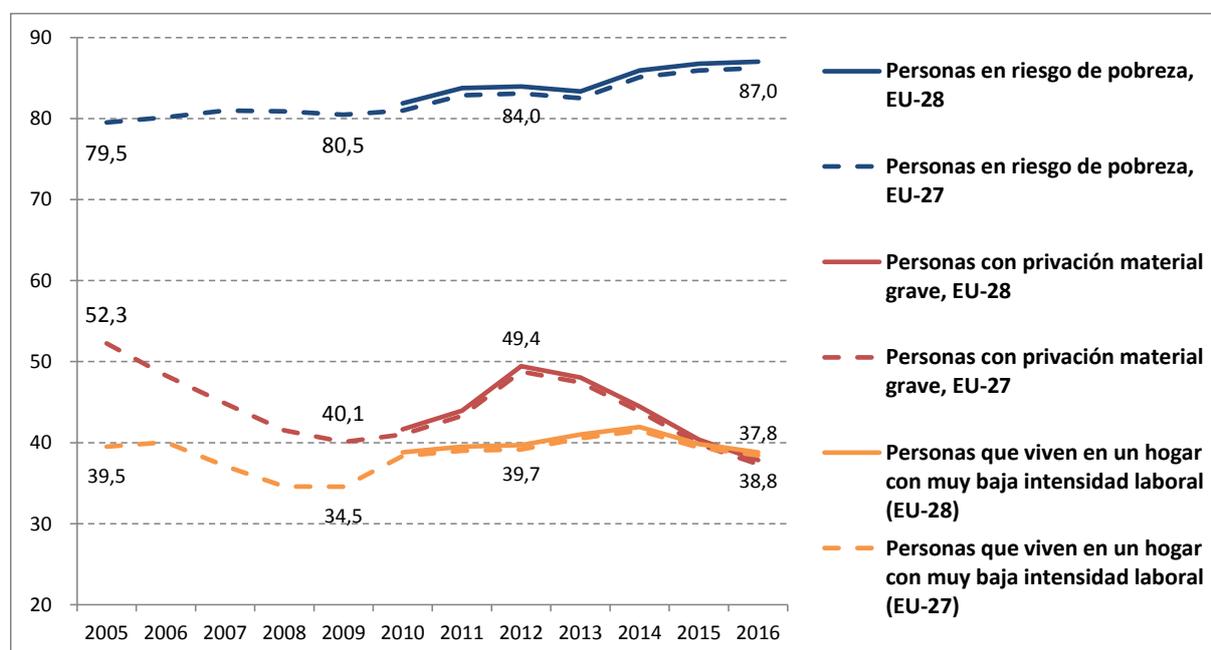
⁵ *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017*, p. 39.

⁶ Para más información, véase *Employment and Social Developments in Europe. Quarterly Review* [«Evolución social y del empleo en Europa. Revisión trimestral. Octubre de 2017», documento en inglés], pp. 33-34.

⁷ Personas que corren el riesgo de caer en la pobreza (AROP) o que sufren privación material grave o que viven en hogares con una intensidad laboral muy baja o nula.

mejorando por cuarto año consecutivo en 2016, descendiendo al 23,5 % (desde el 23,8 % un año antes), y se acerca actualmente a su nivel más bajo del 23,3 % en 2009. Aun así, los avances hacia la consecución del objetivo principal de la estrategia Europa 2020 —sacar al menos a 20 millones de personas de la pobreza en comparación con 2008— siguen siendo insuficientes. Alrededor de 118 millones de personas se encontraban en riesgo de pobreza o exclusión social en 2016, es decir, en torno a 700 000 personas más que en 2008⁸. El riesgo era más común entre ciertos grupos: los niños (de 0 a 17 años, 26,4 %), los jóvenes (de 18 a 24 años, 30,5 %), así como entre personas con un nivel de educación máximo de primer ciclo de enseñanza secundaria (34,9 %) y personas con discapacidad (mayores de 16 años, 29,9 %). Dos tercios de los desempleados se encontraban también en riesgo de pobreza o exclusión social en 2016. Las personas nacidas fuera de la UE tienden a enfrentarse a mayores riesgos de pobreza o exclusión social (39,1 % en 2015). Por el contrario, las personas mayores (más de 65 años) siguen estando relativamente mejor protegidas (con un ligero empeoramiento, del 17,4 % en 2015 al 18,3 % en 2016).

Figura 4: Subindicadores de «personas en riesgo de pobreza o exclusión social», 2005-2016



⁸ La cifra media de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la EU-28 en 2008 se basa en una estimación de Eurostat, ya que de Croacia solo hay cifras a partir de 2010.

Fuente: Eurostat, SILC. Nota: EU-27 en este gráfico equivale a la UE menos Croacia (solo disponible desde 2010).

Analizando los subcomponentes de los AROPE, la pobreza económica sigue siendo el reto más importante. El número de personas en riesgo de pobreza (AROP⁹) creció durante varios años tras la crisis, impulsado por la débil situación económica y del mercado laboral hasta mediados de 2014, alcanzando el máximo de 87 millones en 2016¹⁰. No obstante, como proporción de la población, el número de personas en riesgo de pobreza se ha estabilizado en 2015 y 2016 (17,3 % en ambos años), gracias a la recuperación y la mejoría de las condiciones del mercado laboral. Aun así, se mantiene por encima del nivel previo a la crisis, del 16,4 % en 2009. Las estimaciones preliminares para el ejercicio 2016 sugieren que la pobreza económica ha continuado estabilizándose en la mayoría de los Estados miembros.

El número de personas que sufren de privación material grave (SMD¹¹) ha ido en descenso desde 2013, y en 2016 alcanzó el nivel más bajo registrado nunca (37,8 millones). Esta cifra equivale al 7,5 % de la población de la UE (descenso desde el 8,1 % en 2015). Su reducción, que refleja una caída de la pobreza absoluta, es el principal impulsor del menor número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. La mejor situación del mercado laboral se traduce en un descenso del porcentaje de personas que viven en hogares donde nadie o casi nadie trabaja¹². Esta proporción ascendió al 10,4 % (o 38,8 millones) en 2016, bajando desde el máximo de 11,2 % en 2014. No obstante, en un horizonte a largo plazo, sigue siendo elevado en comparación con 2008 (9,2 %).

El riesgo de pobreza de los ocupados se ha mantenido en una tendencia al alza (iniciada a raíz de la crisis) y afectó al 9,6 % de la población en edad de trabajar en 2016. Este

⁹ Las personas se consideran en riesgo de pobreza (AROP) si su renta disponible equivalente es inferior al 60 % de la mediana de la renta nacional equivalente.

¹⁰ Esta cifra se calcula sobre la base de las rentas de 2015, con la salvedad del Reino Unido (año del estudio) e Irlanda (renta de los 12 meses previos al estudio). Nota: los datos de Irlanda no están disponibles a 31 de octubre de 2017.

¹¹ La privación material grave (SMD) se define como la incapacidad forzosa para hacer frente a al menos cuatro de las siguientes situaciones: 1) pagar el alquiler / la hipoteca / las facturas de servicios básicos a tiempo; 2) calentar correctamente su vivienda; 3) hacer frente a gastos imprevistos; 4) comer carne, pescado o proteínas equivalentes en días alternos; 5) pasar una semana de vacaciones fuera del hogar; 6) disponer de coche; 7) disponer de lavadora; 8) disponer de televisor en color; 9) disponer de teléfono.

¹² Personas de 0 a 59 años que viven en hogares cuyos miembros adultos (excluidos los hijos dependientes) han trabajado menos del 20 % de su tiempo de trabajo potencial total durante los 12 meses anteriores.

valor sigue estando por encima de su nivel más bajo del 8,3 % en 2010, y equivale a más de 32 millones de trabajadores en riesgo de pobreza. Aunque es crucial para reducir el riesgo de pobreza, el empleo por sí solo no siempre es suficiente para sacar a las personas de la pobreza. Los aumentos de las formas atípicas de empleo y la polarización del empleo pueden afectar a los futuros resultados de este indicador.

La desigualdad de ingresos inició un lento descenso en 2016, tras haber aumentado en el período que siguió a la crisis. La ratio de distribución de la renta por quintiles (es decir, la relación del total de rentas recibidas por el 20 % de la población de mayor renta y de las recibidas por el 20 % de menor renta) se redujo ligeramente, de 5,2 en 2015 a 5,1 en 2016, tras haber subido desde 4,9 en 2009. Esta modesta evolución es reflejo de las mejores condiciones económicas y del mercado laboral. No obstante, el indicador de la media de la UE sobre desigualdad de ingresos oculta considerables variaciones entre los países (véase el apartado 3.4).

2. INSTANTÁNEAS DEL CUADRO DE INDICADORES SOCIALES

El pilar europeo de derechos sociales, firmado como proclamación interinstitucional por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión el 17 de noviembre de 2017, establece varios principios y derechos clave con el fin de apoyar unos mercados de trabajo y sistemas de bienestar que sean justos y funcionen bien. Está diseñado como brújula para un proceso renovado de convergencia entre los Estados miembros hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo.

El pilar europeo de derechos sociales está acompañado de un nuevo cuadro de indicadores sociales con el que efectuar el seguimiento de los resultados y registrar las tendencias en todos los Estados miembros¹³. En esta edición del Informe Conjunto sobre el Empleo se presentan los resultados del cuadro de indicadores sociales, que sustituye al cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo acordados en 2013¹⁴. Este nuevo cuadro de indicadores ofrece varios *Indicadores principales* con los que examinar los resultados en materia de empleo y sociales de los Estados miembros en las tres vertientes principales identificadas en el contexto del pilar: i) igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo, ii) mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas y iii) asistencia pública / protección social e inclusión social. Este análisis se sitúa en el amplio contexto de reforma que se presenta en el capítulo 3.

2.1. Explicación del cuadro de indicadores

El cuadro de indicadores sociales será una herramienta fundamental para realizar el seguimiento de la convergencia hacia unas mejores condiciones de vida y de trabajo. En particular, consta de los siguientes 14 indicadores principales, que evalúan las tendencias sociales y en materia de empleo de forma general¹⁵:

¹³ SWD(2017) 200 final, que acompaña a la Comunicación COM(2017) 250 final, de 26 de abril de 2017.

¹⁴ Los indicadores principales incluidos asimismo en el antiguo cuadro de indicadores se señalan con un asterisco en el anexo 1.

¹⁵ Todos salvo unos pocos indicadores forman parte de marcos y herramientas de evaluación ya existentes acordados en conjunto con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social, es decir, el marco de evaluación conjunto (MEC) y los paneles incluidos en el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) y el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS). El Comité de Empleo y el Comité de Protección Social (y sus subgrupos de indicadores) han tratado la aplicación práctica del cuadro de indicadores, tras su aprobación

- *Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo:*
 1. Porcentaje de abandono prematuro de la educación y la formación, 18-24 años.
 2. Desigualdad en la tasa de empleo de hombres y mujeres, 20-64 años
 3. Desigualdad de ingresos medida como ratio de distribución de la renta por quintiles, S80/S20
 4. Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE)
 5. Jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (tasa de ninis), 15-24 años
- *Mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas¹⁶:*
 6. Tasa de empleo, 20-64 años
 7. Tasa de desempleo, 15-74 años
 8. Participantes en políticas activas del mercado de trabajo por cada 100 personas que desean trabajar
 9. Renta bruta disponible de los hogares en términos reales, per cápita¹⁷
 10. Remuneración de los asalariados por hora trabajada, en euros
- *Asistencia pública / protección social e inclusión social:*
 11. Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza¹⁸
 12. Niños menores de 3 años de edad en guarderías oficiales
 13. Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas
 14. Porcentaje de la población con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas.

La metodología común utilizada para analizar el cuadro de indicadores ha sido acordada por el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social (véanse los detalles en el anexo 3). Evalúa la situación y los progresos de los Estados miembros analizando los

en abril de 2017. En este contexto, los Comités han decidido utilizar los indicadores principales en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018, y evaluar los resultados de los Estados miembros por medio de la metodología común aplicada en anteriores Informes Conjuntos sobre el Empleo.

¹⁶ En el seno de los debates con el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social sobre el cuadro de indicadores sociales completo, varios de los Estados miembros han expresado su preferencia por encontrar dos opciones alternativas para los indicadores 8 y 10.

¹⁷ Según demandan los Comités, este indicador se mide utilizando «renta sin ajustar» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y eliminando las referencias al uso de unidades de estándares de poder adquisitivo (EPA).

¹⁸ Se mide como la diferencia, en la población total, entre la proporción de personas en riesgo de pobreza antes y después de las transferencias sociales.

niveles y las variaciones anuales¹⁹ de cada uno de los indicadores principales incluidos en el cuadro de indicadores sociales. Los niveles y las variaciones se clasifican según su distancia a las correspondientes medias (no ponderadas) de la UE. Los resultados de los Estados miembros con respecto a los niveles y las variaciones se combinan a continuación (utilizando una matriz predefinida) de forma que cada Estado miembro se asigna a una de siete categorías («países con los mejores resultados», «mejores que la media», «buenos pero requieren vigilancia», «en la media / neutro», «débiles pero en mejoría», «en observación» y «situaciones críticas»). Partiendo de esta base, en el cuadro 1 se ofrece un resumen de los valores del cuadro de indicadores según las últimas cifras disponibles para cada indicador.

Merece la pena realizar una lectura cuidadosa y no mecánica del cuadro. Para ello, se facilita en el capítulo 3 un análisis detallado de los 14 indicadores, incluidas tendencias a largo plazo e indicadores adicionales, según procede. Además, los próximos informes de país aportarán un análisis en profundidad de todas las «situaciones críticas» y el trasfondo socioeconómico adicional con el que calificar mejor los retos específicos de cada país en el contexto del Semestre europeo. Esto facilitará una base analítica para las posteriores propuestas de la Comisión de Recomendaciones específicas por país cuando proceda.

2.2. *Evidencias del cuadro de indicadores sociales*

Son necesarias medidas para lograr la convergencia en el «progreso social» en torno a las dimensiones que se identifican en el pilar social. El análisis de los indicadores principales muestra al menos una «situación crítica» para 17 Estados miembros. En los 14 dominios evaluados, se identifican 50 «situaciones críticas», que se corresponden con casi el 13 % del número total de evaluaciones. Teniendo en cuenta las tres clasificaciones más problemáticas: «situación crítica», «en observación» y «débiles pero en mejoría», se llega a un recuento total de 129, es decir, aproximadamente un tercio de todas las evaluaciones.

Al analizar las tres amplias dimensiones que abarca el cuadro de indicadores, aparecen indicaciones problemáticas con mayor frecuencia en el área de **«asistencia pública / protección social e inclusión social»**, con una media de 11,8 casos (de los cuales, 4,5 son «situaciones críticas») por indicador. El **impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza** se muestra como el indicador con mayores dificultades en este

¹⁹ Con la excepción de la renta bruta disponible de los hogares, que se mide como índice (2008 = 100, reflejando así una variación en comparación con los niveles previos a la crisis) y las variaciones en el último año.

dominio, pues 13 Estados miembros están en una situación de alerta (de los cuales 5 están en la categoría más baja).

Las dimensiones de **«igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo»** y **«mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas»** son las siguientes, ambas con una media de aproximadamente 9 y 8,8 casos marcados por indicador (respectivamente, 4 y 3 «situaciones críticas» cada uno). En el primer dominio, el indicador más marcado es el de **brecha de género en el empleo** (10 veces). En el último, **remuneración de los asalariados por hora trabajada** parece ser el indicador con un mayor número de retos (13 marcas).

El cuadro de indicadores dibuja una situación social y del mercado laboral en mejoría para la UE en su conjunto. Por término medio para la UE, 11 de los 14 indicadores marcados registraron una mejora en el último año disponible (es decir, 2016 o 2015 dependiendo de la disponibilidad de datos), lo que confirma una mejora estable de los mercados laborales y la situación social que ha acompañado a la recuperación económica. En concreto, con respecto a la tasa de desempleo, 11 Estados miembros pueden clasificarse actualmente como países con los mejores resultados o mejores que la media, y solamente un país se encuentra en situación crítica. Doce de los Estados miembros aparecen como países con los mejores resultados o mejores que la media en términos de tasa de empleo y otros doce cuando se tiene en consideración el porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social. No obstante, dos indicadores (brecha de género en el empleo y remuneración de los asalariados por hora trabajada) se mantuvieron en gran medida sin variación y uno de ellos (impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza) empeoró ligeramente.

La situación de los Estados miembros continúa dispersa y la gravedad de los retos varía enormemente entre unos y otros. La mayoría de los Estados miembros aparecen marcados al menos una vez con un reto en indicadores principales, salvo Dinamarca, Alemania, Francia, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido. Grecia, Rumanía, Italia y Bulgaria informan de situaciones «críticas», «en observación» o «débiles pero en mejoría» en al menos diez indicadores. En ese grupo, Grecia y Rumanía presentan con mucha diferencia el mayor número de «situaciones críticas» (es decir, indicadores que se encuentran en una situación mucho peor que la media, y o bien no mejoran con suficiente rapidez o se deterioran aún más). En el caso de Grecia, las situaciones críticas se distribuyen en la totalidad de los

ámbitos (pese a todo, se registra un buen resultado en el abandono escolar prematuro). En el caso de Rumanía, estas se concentran principalmente en las áreas de «igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo» y «asistencia pública / protección social e inclusión social». En términos de recuento total, le siguen Chipre (9 retos), España y Croacia (8 cada uno), Letonia, Lituania y Portugal (7 cada uno). Por el contrario, Dinamarca es el país que obtiene mejores resultados o mejores que la media en los 14 indicadores principales, seguido por Suecia (12 indicadores), Austria (10 indicadores) y los Países Bajos (9 indicadores).

Cuando se analiza el área de **igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo**, la situación mejoró este último año en términos de personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, el riesgo de pobreza y exclusión social y los ninis en la UE. Sin embargo, se mantuvo estable en gran medida en términos de brecha de género en el empleo y desigualdad de ingresos (medida como ratio de distribución de la renta por quintiles). Si se analiza por indicador:

- España, Malta, Portugal y Rumanía se enfrentan a una situación crítica en lo que respecta a las personas que abandonan prematuramente la educación y la formación en comparación con Croacia, Lituania y Eslovenia, que son los países con los mejores resultados;
- Grecia, Italia, Malta y Rumanía obtienen resultados críticos en la brecha de género en el empleo, en comparación con Letonia, Lituania y Suecia, que son los países con los mejores resultados;
- Bulgaria, Grecia, España y Lituania se encuentran en situación crítica en términos de desigualdad de ingresos en comparación con los buenos resultados de Chequia, Eslovenia, Eslovaquia y Finlandia;
- la situación relativa al riesgo de pobreza o exclusión social es crítica en Bulgaria, Grecia y Rumanía, en comparación con los países con los mejores resultados, Chequia, Dinamarca, los Países Bajos y Finlandia;
- Bulgaria, Grecia, Croacia, Chipre y Rumanía se hallan en situación crítica en lo que respecta a los ninis, mientras que Dinamarca, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia obtienen los mejores resultados.

Con relación al área de **mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas en la UE**, la situación mejoró el último año en términos de tasas de empleo y desempleo, participación en las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) y crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita, mientras que arroja resultados bastante estables en términos de remuneración por asalariado. Si se analiza por indicador:

- Grecia, Croacia e Italia se enfrentan aún a una situación crítica en lo que respecta a su tasa de empleo, en comparación con Dinamarca, Alemania, los Países Bajos, Suecia y el Reino Unido, los países con los mejores resultados;
- los resultados de Grecia en cuanto a la tasa de desempleo son críticos en comparación con los de Chequia y Alemania, los países con los mejores resultados;
- Bulgaria, Estonia, Croacia, Rumanía y Eslovenia se encuentran en situación crítica en términos de participación en las PAMT, en comparación con los resultados alcanzados por Bélgica, Dinamarca, Francia, Hungría y Suecia;
- el crecimiento de la RBDH per cápita se considera una situación crítica en Grecia y Chipre, en comparación con Polonia y Rumanía, los países con los mejores resultados;
- Bulgaria, Hungría y Polonia se encuentran en una situación crítica cuando se analiza la remuneración por asalariado, mientras que los países que mejores resultados arrojan son Bélgica, Dinamarca, Francia, Luxemburgo y los Países Bajos.

Por lo que se refiere a la **asistencia pública y la protección e inclusión social**, la situación mejoró el último año en términos de disponibilidad de guarderías, necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas y capacidades digitales, pero empeoró en cuanto al impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza. Si se analiza por indicador:

- Bulgaria, Grecia, Italia, Lituania y Rumanía aún se encuentran en situación crítica en lo que respecta a la capacidad de sus transferencias sociales para reducir la pobreza; esta situación contrasta con la de los países con los mejores resultados: Dinamarca, Austria, Finlandia y Suecia;
- Chequia, Polonia y Eslovaquia arrojan resultados críticos sobre disponibilidad de guarderías oficiales, en comparación con Bélgica, Dinamarca, Luxemburgo, Portugal y Suecia, que son los países con los mejores resultados;

- Estonia, Grecia, Italia, Polonia y Rumanía se encuentran en situación crítica por lo que respecta a necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (no se identificaron «países con los mejores resultados» con esta metodología);
- La situación de Bulgaria y Rumanía es crítica en materia de niveles de capacidades digitales, mientras que Dinamarca, Luxemburgo, los Países Bajos y Finlandia alcanzan los mejores resultados.

Cuadro 1. Resumen de los indicadores principales en el cuadro de indicadores sociales

	Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo					Mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas					Asistencia pública / protección social e inclusión social			
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación	Brecha de género en el empleo	Ratio de distribución de la renta por quintiles	En riesgo de pobreza o exclusión social	Ninis	Tasa de empleo	Tasa de desempleo	Participación en PAMT	Crecimiento de la RBDH per cápita	Remuneración de los asalariados por hora trabajada	Impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza	Niños menores de 3 años de edad en guarderías oficiales	Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas	Nivel de capacidades digitales de los ciudadanos
Year	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2015	2015	2016	2016	2015	2015	2016
Países con los mejores resultados	HR, LT, SI	LT, LV, SE	CZ, FI, SI, SK	CZ, DK, FI, NL	DK, LU, NL, SE	DE, DK, NL, SE, UK	CZ, DE	BE, DK, FR, HU, SE	PL, RO	BE, DK, FR, LU, NL	AT, DK, FI, SE	BE, DK, LU, PT, SE		DK, FI, LU, NL
Mejores que la media	AT, CZ, DK, EL, IE, LU, PL	AT, BG, DK, FR, PT, SI	AT, BE, DK, EE, FR, HU, MT, NL, SE	AT, DE, FR, HU, MT, SE, SI, SK	BE, CZ, EE, MT, SI	AT, CZ, EE, HU, LT, MT, SK	DK, HU, LU, MT, NL, PL, RO, SK, UK		BG, DK, EE, LV, LT, SE	AT, DE, FI, IE, SE	BE, CZ, FR, HU, SI, UK	AT, ES, FR, NL	AT, CY, CZ, DE, DK, ES, FR, LU, MT, NL, SE, SI	AT, DE, HR, UK
En la media	BE, DE, EE, FI, FR, LV, NL, SE, SK, UK	DE, EE, ES, HR, IE, LU, NL, UK	CY, DE, HR, PL, UK	BE, EE, PL, PT, UK	FI, FR, HU, IE, PL, PT, SK, UK	CY, FI, FR, IE, LV, PL, PT, SI	BE, BG, FI, FR, IE, LT, LV, SE, SI	AT, CZ, DE, ES, FI, IE, NL, PL, PT	BE, CZ, DE, IE, FR, HU, NL, SK, FI, UK	CY, ES, IT, SI	CY, DE, MT	DE, EE, FI, IE, IT, LV, SI, UK	BE, BG, HR, HU, IE, LT, PT, SK, UK	BE, ES, FR, HU, LT, LV, SI, SK
Buenos pero en deterioro		FI		LU	AT, DE		AT			UK	NL			SE
Débiles pero en mejoría			RO	LV	IT	ES	CY, ES, HR			RO, LV	EE, LV	RO	LV	PL
En observación	BG, CY, HU, IT	BE, CY, CZ, HU, PL, SK	IT, LU, LV, PT	CY, ES, HR, IT, LT	ES, LT, LV	BE, BG, LU, RO	EE, IT, PT	CY, LT, SK	ES, IT, AT, PT, SI	CZ, EE, EL, HR, LT, MT, PT, SK	ES, HR, LU, PL, PT, SK	BG, CY, EL, HR, HU, LT, MT	FI	CY, CZ, EE, EL, IE, IT, MT, PT
Situaciones críticas	ES, MT, PT, RO	EL, IT, MT, RO	BG, EL, ES, LT	BG, EL, RO	BG, CY, EL, HR, RO	EL, HR, IT	EL	BG, EE, HR, LV, RO, SI	EL, CY	BG, HU, PL	BG, EL, IT, LT, RO	CZ, PL, SK	EE, EL, IT, PL, RO	BG, RO

Nota: a fecha de 31 de octubre de 2017, los datos de participación en las PAMT no estaban disponibles para EL, IT, MT, UK (LU no presentó sus datos a causa de un problema con la verificación de los mismos); los datos de crecimiento de la RBDH per cápita no estaban disponibles para HR, LU y MT; la ratio de distribución de la renta por quintiles, la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social y el impacto de las transferencias sociales en la reducción de la pobreza no estaban disponibles para IE.

Recuadro 1. Situación actual de la evaluación comparativa

La Comunicación de 26 de abril de 2017 relativa al establecimiento de un pilar europeo de derechos sociales²⁰ señala que «se efectuará una evaluación comparativa y un intercambio de mejores prácticas en una serie de ámbitos, como la legislación en materia de protección del empleo, las prestaciones por desempleo, los salarios mínimos, la renta mínima y las capacidades». En 2015, tras las indicaciones reseñadas en el Informe de los cinco presidentes²¹, la Comisión inició, en cooperación con los Estados miembros, los ejercicios de evaluación comparativa en algunos de los ámbitos mencionados en la Comunicación. El objeto de la evaluación comparativa es apoyar las reformas estructurales e impulsar la convergencia con los países con los mejores resultados. En comparación con otros ejercicios comparativos, que se centran principalmente en comparar los resultados generales, esta evaluación comparativa se centra particularmente en los estímulos estratégicos (es decir, ciertos parámetros de políticas específicas que pueden traducirse en mejores resultados).

El Comité de Empleo y el Comité de Protección Social han acordado un planteamiento común que se fundamenta en tres fases: 1) identificación de retos clave y un conjunto de indicadores de resultados de alto nivel pertinentes para el ámbito político en cuestión; 2) indicadores de rendimiento que permitan la evaluación comparativa de los resultados; 3) identificación de estímulos estratégicos, acompañados de principios generales de orientación política y, en su caso, de indicadores específicos. En esta fase el objetivo es permitir la comparación entre los Estados miembros para cada estímulo estratégico, más que establecer valores de referencia.

En 2016 se iniciaron los debates en el Comité de Empleo relativos a un proyecto piloto sobre las prestaciones de desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo, llegándose a un acuerdo en 2017. Este acuerdo engloba principalmente tres indicadores de resultados (tasa de desempleo, desempleo de larga duración y tasa de riesgo de pobreza de las personas desempleadas), dos indicadores de rendimiento (proporción de personas que desean trabajar que participan en medidas habituales de activación y cobertura de las prestaciones de desempleo en personas desempleadas con duración de desempleo inferior a 12 meses); y tres indicadores de estímulos estratégicos, en particular en el dominio de las prestaciones por desempleo (índice de sustitución, condiciones de admisibilidad y duración de la prestación). El análisis de las prestaciones de desempleo que se presenta en el apartado 3.3 se basa en los resultados de la evaluación comparativa. Se continúa trabajando con relación a los estímulos estratégicos en materia de políticas de activación.

Asimismo se está desarrollando, de forma conjunta con los Estados miembros en el seno del Comité de Protección Social, una evaluación comparativa de los programas de rentas mínimas. La situación actual de esta evaluación se describe en el apartado 3.4. También los trabajos en materia de evaluación comparativa de las capacidades están avanzando, con una especial atención en lo que se refiere a los estímulos estratégicos en materia de enseñanza de adultos.

En el marco del pilar europeo de derechos sociales, la Comisión pretende llevar a cabo una reflexión adicional sobre la evaluación comparativa en conjunto con los Estados miembros. El objetivo es identificar los principios del pilar para los que la evaluación comparativa puede aportar información positiva hacia el mutuo aprendizaje y la convergencia al alza.

²⁰ COM(2017) 250 final.

²¹ COM(2015) 600 final.

3. REFORMAS EN MATERIA SOCIAL Y DE EMPLEO: RESULTADOS Y ACTUACIÓN DE LOS ESTADOS MIEMBROS

Este capítulo ofrece una visión general de los últimos indicadores clave en materia social y de empleo y las medidas tomadas por los Estados miembros en áreas prioritarias identificadas por las orientaciones para las políticas de empleo de la UE, adoptadas por el Consejo en 2015²². Por cada orientación, se presentan las últimas evoluciones sobre una selección de indicadores clave, así como medidas de regulación adoptadas por los Estados miembros. En lo que respecta a estas últimas, el apartado se basa en los programas nacionales de reforma de 2017 de los Estados miembros y en fuentes de la Comisión Europea²³. Salvo indicación en contrario, el informe solo presenta las políticas aplicadas después de junio de 2016. Se puede encontrar un análisis en profundidad de la evolución reciente del mercado de trabajo en los informes *Labour Market and Wage Developments in Europe*²⁴ y *Employment and Social Developments in Europe* de 2017²⁵.

3.1. Orientación n.º 5: Impulsar la demanda de mano de obra

Este apartado analiza la aplicación de la orientación n.º 5 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros crear condiciones que fomenten la demanda de empleo y la creación de puestos de trabajo. Primero presenta un resumen de las tasas de empleo y desempleo por Estado miembro, complementando el análisis a escala de la UE reseñado en el capítulo 1, para poner de relieve los retos de creación de empleo en cada país. A continuación analiza la dinámica del autoempleo, como representación del emprendimiento y como fuente de crecimiento del empleo *per se*. Por último, examina los principales determinantes macroeconómicos de las decisiones de contratación, en concreto la evolución de los salarios y de la cuña fiscal. En el apartado 3.1.2 se informa de las medidas políticas aplicadas por los

²² Las orientaciones se han reflejado íntegramente por primera vez en los programas nacionales de reforma de 2016.

²³ Incluida la base de datos LABREF, disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageId=3193&langId=es>.

²⁴ Comisión Europea (2017): *Labour Market and Wage Developments in Europe. Annual Review 2017*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

²⁵ Comisión Europea (2017): *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2017*, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo.

Estados miembros en estos ámbitos con el fin de impulsar la demanda laboral, incluidos los subsidios a la contratación.

3.1.1. *Indicadores clave*

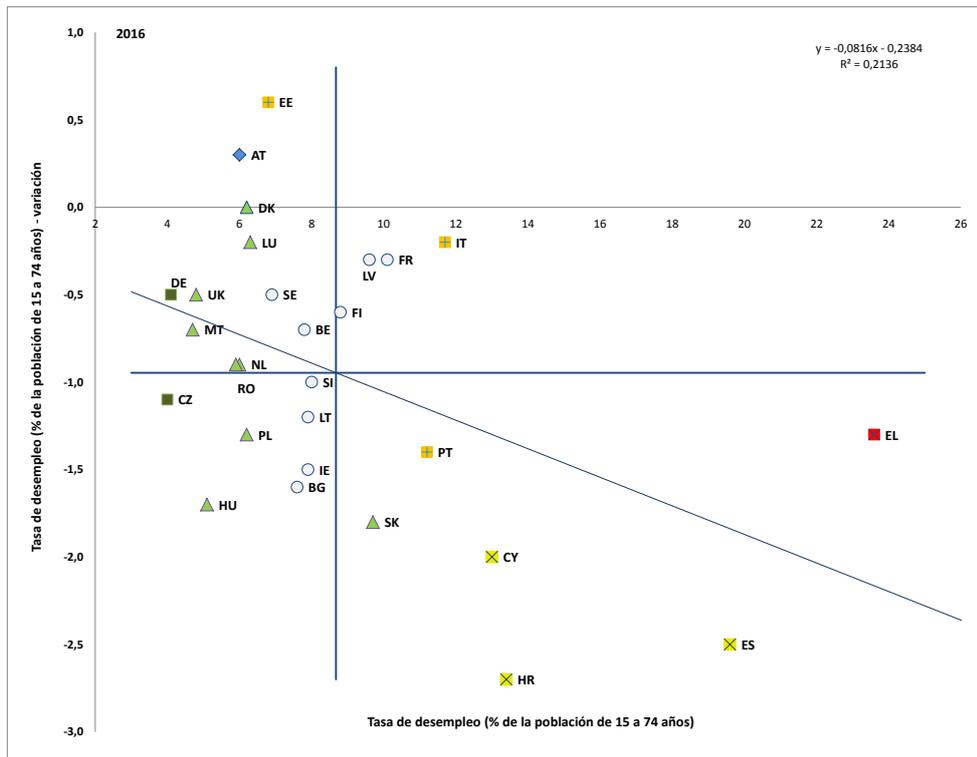
En casi la mitad de los Estados miembros la tasa de desempleo se redujo drásticamente en 2016, más de 1 punto porcentual. En algunos Estados miembros que sufrían unas tasas de desempleo muy elevadas se observó una caída superior a la media, en especial en España, Croacia y Chipre (en 2 p. p. al menos), pero también en Grecia y Portugal, lo cual señala a una convergencia²⁶ hacia niveles más bajos de desempleo. No obstante, las diferencias siguen siendo significativas. Como se evidencia en la figura 5 (que analiza de forma conjunta los niveles y las variaciones según la metodología acordada para evaluar los indicadores principales del cuadro de indicadores sociales²⁷), la dispersión de las tasas de desempleo sigue siendo considerable en 2016²⁸, con valores que oscilan desde el 4 % de Chequia y Alemania («países con los mejores resultados») al 23,6 % de Grecia («situación crítica»). Aunque la tasa de desempleo se redujo en 1,3 p. p. en Grecia, su nivel global sigue muy elevado. Además, las tasas de desempleo también siguen siendo elevadas en Italia, sin mejoras significativas en 2016 (reduciéndose tan solo 0,2 p. p.). Entre los Estados miembros con tasas de desempleo inferiores a la media, Estonia y Austria registraron un ligero aumento en 2016. Pese al continuo descenso desde 2013, en la mayoría de los Estados miembros la tasa de desempleo seguía siendo más elevada en 2016 que en 2008 (figura 6). Las únicas excepciones son Alemania, Hungría, Malta, Polonia, el Reino Unido y Chequia.

²⁶ Al examinar las cifras del cuadro de indicadores sociales de acuerdo con la metodología común, se utiliza el concepto de convergencia en niveles, o «betaconvergencia». Este concepto se refiere a aquella situación en la que los indicadores de los países con peores resultados mejoran más rápido que los de los países con mejores resultados. Puede evaluarse examinando la pendiente de la línea de regresión en el diagrama de dispersión de niveles frente a variaciones.

²⁷ Véase el capítulo 2 y el anexo 2 para obtener más información.

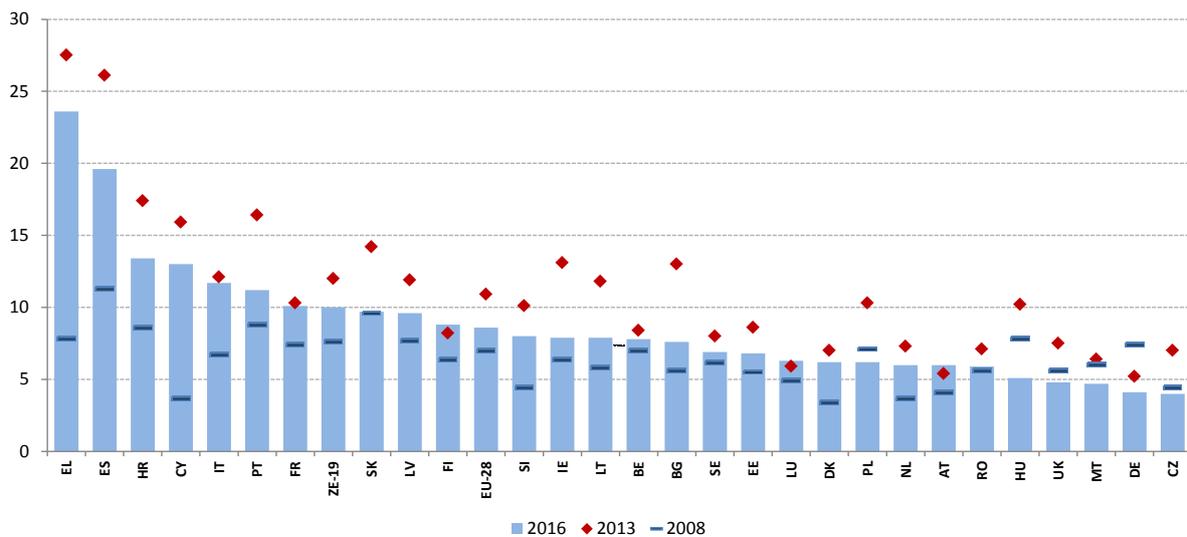
²⁸ El análisis esbozado en el informe *Labour Market and Wage Developments in Europe* de 2017 (p. 11) muestra que la dispersión de las tasas de desempleo se está reduciendo desde 2014.

Figura 5: Tasa de desempleo (de 15 a 74 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: Niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

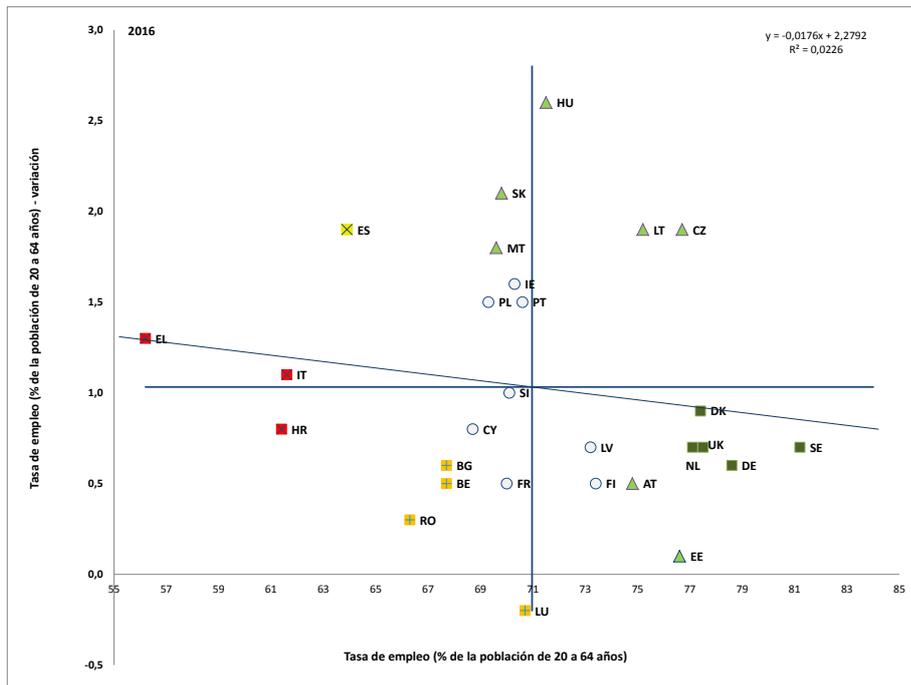
Figura 6: Tasa de desempleo (de 15 a 74 años), comparación plurianual



Fuente: Eurostat, EPA.

La tasa de empleo ha aumentado en 27 de los 28 Estados miembros, pese a que se mantienen disparidades significativas. Solamente Luxemburgo ha registrado un ligero descenso el último año. Como se muestra en la figura 7, las tasas de empleo convergen solamente de forma parcial. Esto se refleja en la pendiente moderadamente negativa de la línea de regresión que vincula variaciones con niveles en las tasas de empleo lo cual sugiere que los Estados miembros caracterizados por tasas de empleo inferiores crecen algo más rápido que la media y viceversa, pero la situación se mantiene dispersa. Las tasas de empleo (grupo de edad de 20 a 64 años) varían mucho, desde el 56,2 % de Grecia al 81,2 % de Suecia. En el extremo inferior, la tasa de empleo sigue estando muy por debajo de la media de la UE (inferior al 65 %) en Grecia, Croacia, Italia (clasificados como «situaciones críticas») y España (clasificado dentro del grupo «débiles pero en mejoría» en vista de una mejora significativa). Es marginalmente más elevada en Rumanía, Bélgica y Bulgaria, aunque aumenta a un ritmo menor que la media. Por el contrario, los Países Bajos, Dinamarca, el Reino Unido, Alemania y Suecia se clasifican como «países con los mejores resultados», con tasas de empleo del 77 % o más. En 2017 y 2018 se espera una expansión del empleo en casi todos los Estados miembros, de acuerdo con la previsión económica para otoño de 2017 de la Comisión Europea.

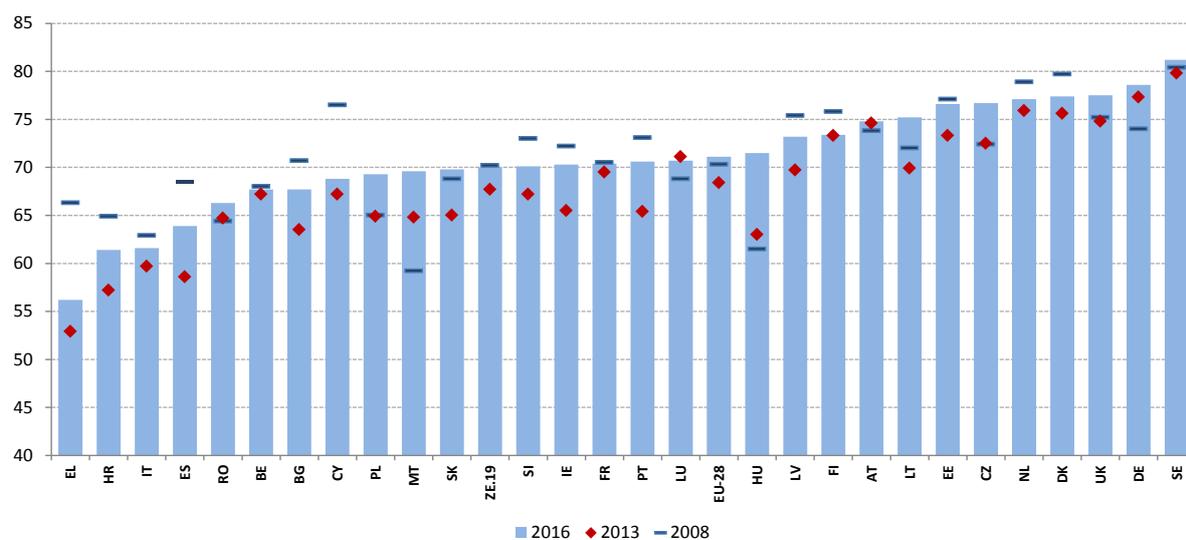
Figura 7: Tasa de desempleo (de 20 a 64 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión). Período: Niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Las tasas de empleo medias en la UE han estado en crecimiento constante desde 2013 y se encuentran actualmente por encima de los niveles previos a la crisis, aunque las disparidades siguen siendo elevadas. En 2016 más de la mitad de los Estados miembros, 17 países, se encuentran aún por debajo de los niveles de 2008 (figura 8). Este hecho es particularmente evidente en aquellos países más afectados por la crisis, en especial Grecia (-10,1 p. p.), Chipre (-7,7 p. p.), España (-4,6 p. p.) y Chipre (-3,5 p. p.). Sin embargo, la recuperación ha contribuido al crecimiento del empleo en casi todos los Estados miembros en comparación con 2013. Los mayores incrementos en las tasas de empleo desde 2008 se produjeron en Hungría (+8,5 p. p.) y Lituania (+5,3 p. p.).

Figura 8: Tasa de empleo (de 20 a 64 años), comparación plurianual



Fuente: Eurostat, EPA.

En un contexto de crecimiento sostenido del empleo , las tendencias en el autoempleo tienden a ser más estables. La tasa media de autoempleo se redujo en 2016 al 14,0 %, la más baja desde 2008, al crecer con más rapidez el empleo total (+ 1,5 %) que el autoempleo (+ 0,3 %). Sin embargo, si se excluye el sector primario (agricultura, silvicultura y pesca), que está afectado por un declive estructural, el número de trabajadores autónomos creció casi tan rápido como el empleo total (un 1,3 %). El autoempleo entre personas con origen migrante prosiguió su crecimiento constante: la tasa entre personas sin ciudadanía de la UE aumentó al 12,2 % en 2016, desde el 11,9 % en 2015 (en 2010 era solo del 10,0 %). Además, la evolución demográfica se traduce en un fuerte aumento del número de trabajadores autónomos mayores de 65 años. En 2016 ascendían al 8 % del número total de trabajadores autónomos (6 % en 2006).

En términos absolutos, el autoempleo creció en 2016 en la mayoría de los Estados miembros. Los desarrollos sectoriales tuvieron importancia, concentrándose los descensos principalmente en los Estados miembros con una proporción superior a la media de trabajadores autónomos en el sector primario (Croacia, Rumanía, Eslovenia, Bulgaria, Portugal, Finlandia y Polonia). También se registraron descensos en Chipre, Alemania, Bélgica, Suecia e Italia, mientras que el autoempleo creció en los restantes Estados miembros

(un 5 % o más en Luxemburgo, Eslovaquia y el Reino Unido). La tasa de autoempleo entre los varones continuó descendiendo de manera estable (al 17,5 % en 2016, desde una tasa superior al 18 % en 2014), mientras que la correspondiente a las mujeres se ha mantenido constante en torno al 9,9 % desde 2012.

El autoempleo sin asalariados (los denominados trabajadores por cuenta propia) sigue estando extendido. En 2016, el número de trabajadores por cuenta propia fuera del sector primario subió un 1,8 % (y se mantuvo un 9 % por encima del valor de 2008), mientras que el número de empleadores (autónomos con empleados) fuera del sector primario subió solamente un 0,3 % (y se mantuvo un 10 % por debajo del valor de 2008). El trabajo por cuenta propia sin asalariados puede ocultar situaciones de «falsos» autónomos en algunas circunstancias; esta situación se tratará en mayor detalle en el apartado 3.3, junto con la segmentación del mercado laboral.

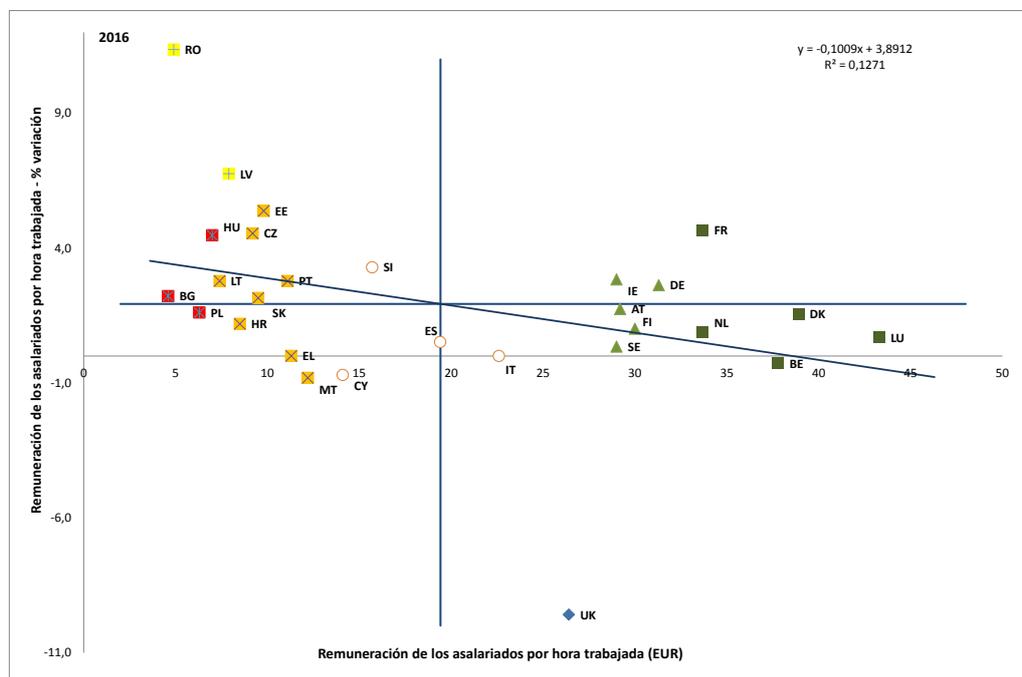
El crecimiento salarial sigue contenido en la UE, pese a las continuas mejoras en el mercado laboral. Los salarios reales ajustados al cambio en los precios al consumo aumentaron en casi la totalidad de los Estados miembros y crecen un 1,3 % en total en la UE²⁹. El crecimiento fue menor en la zona del euro, mientras que, en el entorno de inflación reducida de 2015 y 2016, los salarios reales aumentaron un poco menos del 1 % en ambos años. El crecimiento salarial modesto, unido a una leve ralentización del crecimiento de la productividad³⁰, se tradujo en un moderado repunte de la dinámica de los costes laborales unitarios. La remuneración de los asalariados varía enormemente en toda Europa, desde 4,6 EUR por hora trabajada en Bulgaria a 43,3 EUR en Luxemburgo. Por otra parte, la figura 9³¹ muestra que Europa está dividida en dos grandes grupos de países con bajos salarios y con salarios elevados, con solo Chipre, Eslovenia, Italia y España cerca de la media de la UE. En el extremo inferior, sobresalen en particular Bulgaria, Polonia y Hungría, así como Rumanía, que registró un gran aumento en el último año. Es posible identificar algunas señales de convergencia, a pesar de que la correlación entre los niveles salariales absolutos y la variación en las remuneraciones no parece sólida.

²⁹ *Labour Market and Wage Developments in Europe*, informe de 2017 (p. 44).

³⁰ La productividad laboral por hora trabajada creció solamente un 0,6 % en 2016, tanto en la UE como en la zona del euro.

³¹ La variación anual para el Reino Unido está muy afectada por los importantes cambios en el tipo de cambio EUR a GBP.

Figura 9: Remuneración de los asalariados por hora trabajada y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

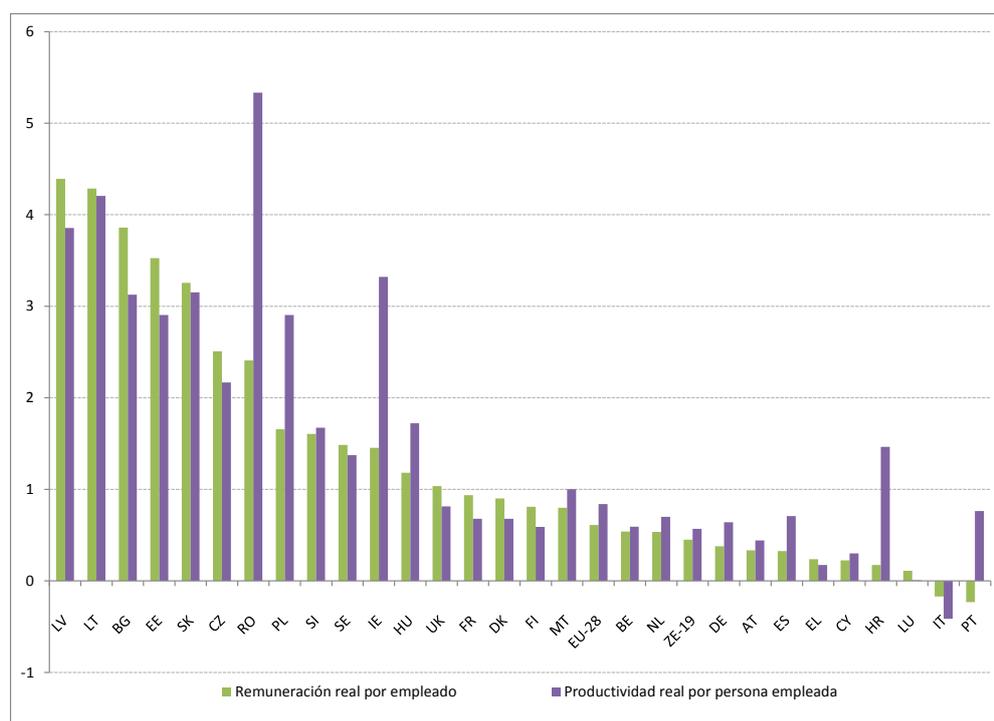


Fuente: Eurostat, cuentas nacionales. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

En el período de 2011 a 2016, el crecimiento salarial real se mantuvo por detrás del crecimiento medio de la productividad en la mayoría de los Estados miembros (18 de 28)
 En 6 países (Bélgica, Chipre, Finlandia, Croacia, Grecia y Portugal) el crecimiento salarial real fue negativo en el período 2014-2016³². También a largo plazo, la evolución media de los salarios reales ha ido a la zaga de la productividad (véase la figura 10).

³² *Labour Market and Wage Developments in Europe*, informe de 2017 (p. 45).

Figura 10: Evolución de los salarios y la productividad, % variación media de 2000-2016



Fuente: Eurostat, cuentas nacionales (cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión).

El desarrollo de la competitividad de costes contribuyó al reequilibrio de la zona del euro, pero su evolución se ha ralentizado. En la zona del euro, tras una prolongada moderación fiscal y salarial, la mayoría de los Estados miembros alcanzaron una posición de superávit por cuenta corriente en 2015. En el contexto del crecimiento salarial contenido en la zona del euro, los costes laborales unitarios nominales han crecido ligeramente más rápido en los países caracterizados por superávits por cuenta corriente grandes y persistentes que en los países deudores netos. Sin embargo, en 2016 esta diferencia se estrechó algo, ralentizando el reequilibrio³³.

En la mayoría de los Estados miembros, el crecimiento salarial en 2016 fue más lento o igual a las predicciones basadas en la relación histórica con el desempleo, en especial al ir los salarios a la zaga de la caída del desempleo. Entre los países en los que el crecimiento salarial se mantuvo aún más por debajo de dicha relación histórica se encuentran Bélgica, Bulgaria, Finlandia, Eslovaquia y Suecia. La curva de Phillips —la relación (generalmente

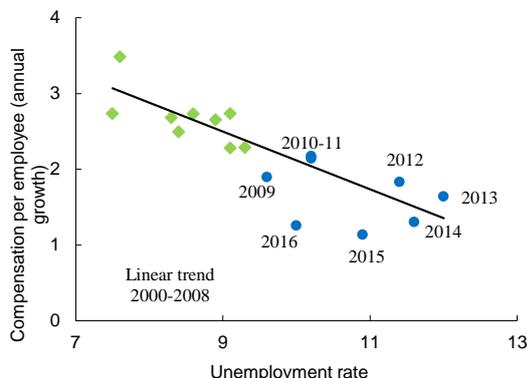
³³ *Labour Market and Wage Developments in Europe*, informe de 2017 (p. 49).

negativa) entre el crecimiento salarial y el desempleo— confirma que los salarios han reaccionado a la recuperación de forma lenta, en especial en la zona del euro. En la figura 11 se compara la variación anual en remuneración nominal por trabajador con la denominada brecha de desempleo, es decir, la diferencia entre la tasa de desempleo real y su tendencia³⁴. Desde el inicio de la crisis, la curva ha sido más plana que anteriormente, lo que implica una reacción más débil de los salarios ante las caídas del desempleo. Además, la tasa de crecimiento de las remuneraciones ha sido inferior en los últimos tres años a la tendencia esperada a tenor de la mejora del mercado laboral.

La modesta dinámica salarial puede explicarse por la débil evolución de la productividad, las expectativas de baja inflación, el efecto de algunas de las reformas de los mercados laborales y la debilidad que existe aún en el mercado laboral. En concreto, es posible que la tasa de desempleo actual no refleje correctamente el estado real de utilización de recursos en el mercado laboral. Además de aquellos en búsqueda efectiva de empleo (es decir, los desempleados), los trabajadores desanimados y las personas subempleadas a tiempo parcial pueden ejercer ciertas presiones adicionales a la baja sobre los salarios. Las expectativas de que la inflación se reduzca y la ralentización de la productividad pueden afectar también a las negociaciones salariales, manteniendo bajo el crecimiento salarial y socavando así la sostenibilidad de la recuperación. Los salarios negociados arrojan también una imagen clara de cómo las presiones salariales no se han materializado, en especial en la zona del euro: la variación porcentual anual en el primer trimestre de 2017 fue del 1,5 %, unos 0,5 p. p. menor que su ritmo en la primera fase de la recuperación.

³⁴ *Labour Market and Wage Developments in Europe*, informe de 2017 (p. 16).

Figura 11: Curva de Phillips para la zona del euro 2000-2016



Fuente: base de datos AMECO de la Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros y Eurostat, EPA

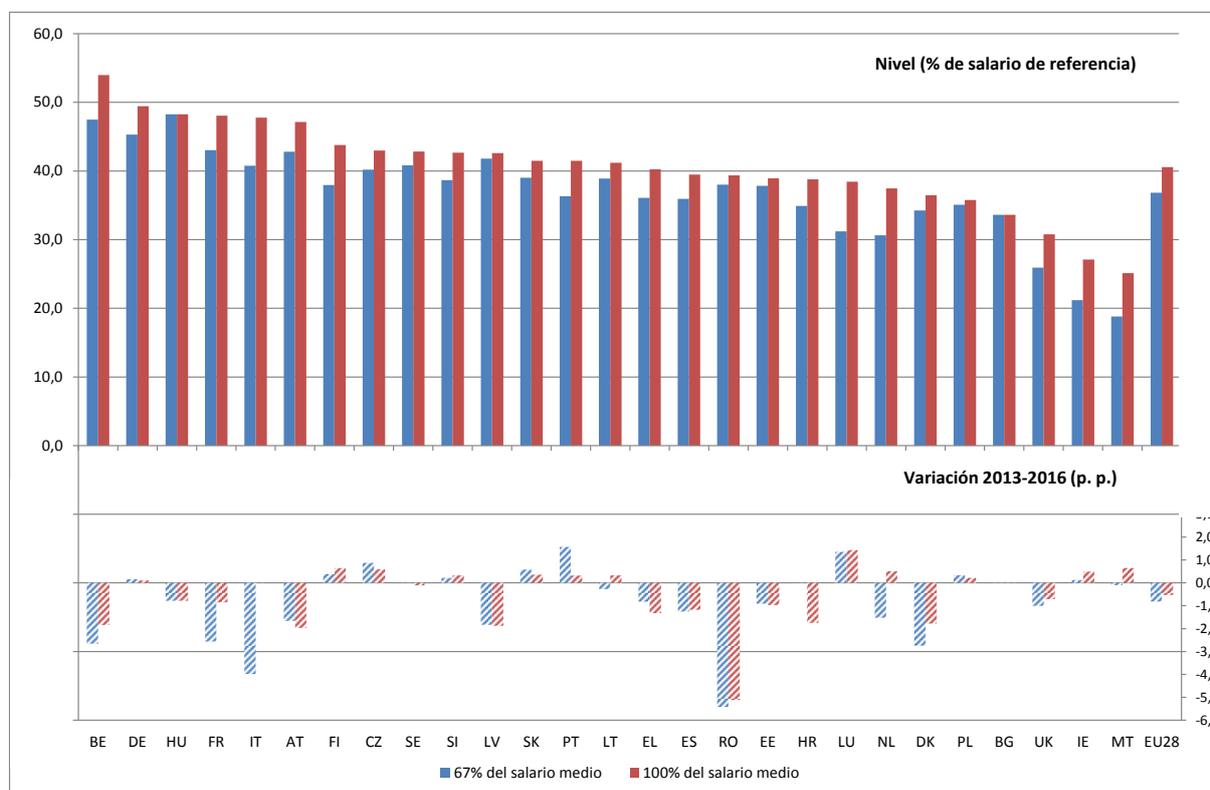
La carga fiscal sobre el trabajo se mantiene en general estable en Europa, aunque con diferencias significativas según los Estados miembros. En 2016, las reducciones de la cuña fiscal³⁵ para los trabajadores individuales que perciben el salario medio fueron más significativas³⁶ en Austria (- 2,4 p. p.), Bélgica (- 1,4 p. p.) e Italia (- 1,2 p. p.), mientras que la cuña fiscal aumentó de forma notoria en los Países Bajos (1,3 p. p.), Grecia (1,0 p. p.) y Polonia (0,9 p. p.). Como queda patente en la figura 12, la cuña fiscal oscila entre menos del 30 % en Irlanda y Malta y en torno al 50 % en Bélgica, Alemania, Hungría, Italia, Francia y Austria. Se observa una dispersión similar en los trabajadores de rentas más bajas (definidos como aquellos que perciben un 67 % del salario medio), aunque la progresividad de los tipos impositivos sigue distintas pautas según los países. Entre 2013 y 2016, la cuña fiscal media no ponderada se redujo 0,5 p. p. (y 0,8 p. p. para los trabajadores de rentas más bajas), con grandes reducciones en algunos de los países que observan las tasas más elevadas (Bélgica, Austria, así como Italia y Francia, pero limitada a los trabajadores de rentas más bajas) y

³⁵ La cuña fiscal sobre el trabajo se compone de los impuestos sobre la renta de las personas físicas más las cotizaciones a la seguridad social de empresarios y trabajadores. En el cálculo no se incluyen las contribuciones a planes de pensiones de empresa ni planes de pensiones privados, como tampoco las reducciones fiscales para determinadas personas. Por ejemplo, en el caso de Francia, el indicador no tiene en cuenta el impacto del CICE (*Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi*).

³⁶ Base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, Comisión Europea / OCDE.

también en Rumanía y Dinamarca. Por el contrario, en Luxemburgo y en Portugal, en este limitado a los salarios bajos, se observaron incrementos significativos³⁷.

Figura 12: Cuña fiscal sobre el trabajo, nivel en 2016 y variación en 2013-2016



Fuente: base de datos sobre fiscalidad y prestaciones, Comisión Europea/OCDE. Nota: los datos corresponden a hogares donde trabaja una sola persona (sin hijos). No se dispone de datos recientes de Chipre.

3.1.2. Respuesta normativa

Los Estados miembros continúan recurriendo a los subsidios al empleo para apoyar la demanda de empleo y la creación de puestos de trabajo. La mayoría de las medidas en este ámbito se dirigen a grupos específicos que se enfrentan a problemas de integración en el mercado laboral (por ejemplo, jóvenes, personas mayores, desempleados de larga duración, refugiados, etc.) y consisten en incentivos financieros (o descuentos en las cotizaciones a la

³⁷ La información pormenorizada sobre las recientes tendencias, incluso por grupos de renta, puede encontrarse en Comisión Europea, Dirección General de Fiscalidad y Unión Aduanera: *Tax Policies in the European Union. 2017 Survey* [«Las políticas fiscales en la Unión Europea. Encuesta de 2017», documento en inglés].

seguridad social o desgravaciones fiscales) para los empresarios que contraten a estos trabajadores. En el período de referencia (desde la segunda mitad de 2016), se introdujeron subsidios a la contratación de determinados grupos en varios Estados miembros (más detalles en el apartado 3.2). Algunos países también introdujeron (o piensan introducir) subsidios a la contratación genéricos, es decir, que no requieren el cumplimiento de condiciones específicas o cuyas condiciones son menos restrictivas, habitualmente con el fin de promover el empleo indefinido. Italia introdujo, únicamente en las regiones del sur, una reducción de las cotizaciones a la seguridad social para empresarios que contraten jóvenes menores de 25 años o personas en situación de desempleo durante más de seis meses con contratos indefinidos (o a través de contratos de aprendizaje profesional). Francia prorrogó la prima de 4 000 EUR otros seis meses (hasta el primer semestre de 2017, ya vencido) que se concedía a las pymes para la contratación de un trabajador cuyo salario fuese 1,3 veces el salario mínimo; cerca de 1,6 millones de trabajadores se beneficiaron de esta medida. En Austria está actualmente en estudio la introducción de una bonificación al empleo destinada a crear nuevos puestos de trabajo mediante la reducción de los costes salariales para empresarios que creen un nuevo puesto de trabajo. En otros casos, los subsidios al empleo se dirigen a varios grupos desfavorecidos. Por ejemplo, Portugal instauró incentivos financieros a la contratación indefinida, mediante la exención parcial de las cotizaciones a la seguridad social para ciertos grupos vulnerables (jóvenes, desempleados de larga duración, personas mayores). Por otra parte, una medida de apoyo a la contratación, dirigida a los mismos grupos, prevé incentivos para la conversión de contratos temporales en indefinidos. El Fondo Social Europeo (FSE) respalda esta medida, así como una reciente iniciativa destinada a fomentar la conversión de los contratos de prácticas en contratos indefinidos. Chipre introdujo subsidios al empleo para la contratación de personas que pertenecen a grupos vulnerables, incluidos los perceptores de renta mínima garantizada y personas con discapacidad. En Hungría, el FSE contribuye a mejorar el potencial de empleo de las empresas sociales a través de incentivos y subsidios a la creación de puestos de trabajo.

Algunos Estados miembros están adoptando medidas para promover el emprendimiento y las empresas emergentes. Por ejemplo, Hungría ayuda a los jóvenes menores de 30 años y a los demandantes de empleo registrados mayores de 30 años a convertirse en empresarios en el marco del régimen de Garantía Juvenil. En Rumanía, el programa nacional de creación de nuevas empresas intenta fomentar el desarrollo de nuevas pymes con la ayuda del FSE. En

Finlandia, a partir de 2018 será posible percibir la prestación de desempleo en forma de ayudas para las empresas emergentes mientras se trabaja como empresario a tiempo parcial. Por otra parte, se ha abierto un debate sobre cómo facilitar la constitución de empresas por parte de personas desempleadas. Se han adoptado otras medidas en muchos Estados miembros para asegurarse de que los autónomos disfrutaran de derechos sociales adecuados (véase el apartado 3.3, sobre segmentación del mercado laboral).

Varios Estados miembros redujeron los costes laborales mediante el recorte de la cuña fiscal, generalmente dirigido a las rentas más bajas. En los últimos meses, varios países tomaron medidas relacionadas con la cuña fiscal, en especial para los trabajadores con rentas más bajas, a través de reformas de los impuestos sobre la renta de las personas físicas, generalmente incrementando las deducciones fiscales (es decir, los tramos de renta exentos de impuestos). Por ejemplo, en Alemania el Gobierno federal actualizó el tipo del impuesto sobre la renta para reducir la rémora fiscal y aumentar la deducción personal básica, el crédito fiscal por hijo, la deducción por hijo y el suplemento por hijo. En Estonia, el Parlamento adoptó el nuevo plan de reforma fiscal, que entra en vigor en 2018 e incluye un incremento de la deducción por rentas básicas a 500 EUR mensuales (desde 180 EUR en 2017). Lituania modificó la Ley del impuesto sobre la renta de las personas físicas, aumentando el tramo de rentas exento de impuestos básicos y adicionales. Hungría incrementó las deducciones fiscales familiares para perceptores de rentas con dos hijos. El Reino Unido aumentó la deducción personal a 11 500 GBP (aproximadamente 13 100 EUR³⁸) por año y el umbral correspondiente al tipo superior de 43 000 GBP a 45 000 GBP (51 400 EUR). Francia redujo aún más el impuesto sobre la renta para las rentas medias y más bajas. En Bélgica, el 1 de enero de 2017 entró en vigor la segunda fase de la reforma fiscal de Bruselas, con reducciones adicionales en el impuesto sobre la renta personal y un desplazamiento de la fiscalidad sobre el trabajo a la propiedad inmobiliaria. En Letonia, una gran reforma fiscal incluye la sustitución del tipo fijo del 23 % para el impuesto sobre la renta de las personas físicas por un sistema progresivo. Chipre abolió la «cotización especial», un impuesto progresivo sobre las retribuciones mensuales brutas que perciben todos los empleados, autónomos y pensionistas. Eslovenia modificó la Ley sobre el impuesto de la renta de las personas físicas para reducir la carga fiscal sobre las rentas personales.

³⁸ En este caso y en otros casos similares en el informe se aplica el tipo de cambio medio para 2017, hasta el 31 de octubre.

Muchos Estados miembros intervinieron en la cuña fiscal también a través de las reducciones en las cotizaciones a la seguridad social. En Francia, se recortaron las cotizaciones de las empresas, compensadas parcialmente por incrementos a los trabajadores. En otros países, las reducciones en las cotizaciones a la seguridad social estaban dirigidas más bien a apoyar el empleo de grupos destinatarios específicos, como los jóvenes y los trabajadores mayores (Bélgica e Italia), las personas con discapacidad (Malta), nuevas contrataciones con contrato indefinido (Italia) o nuevas contrataciones por parte de los autónomos (Suecia). Hungría redujo el impuesto de cotización social, que afecta a la cuña fiscal para los trabajadores con salarios bajos. Al mismo tiempo, varios países (Grecia, Lituania, Letonia y Croacia) introdujeron o incrementaron las cotizaciones a la seguridad social para los autónomos o para los trabajadores empleados en formas atípicas de trabajo. Por último, a partir de 2018, Letonia experimentará de manera general un incremento de las cotizaciones sociales tanto para empresarios como para trabajadores para financiar la asistencia sanitaria.

A partir de las grandes reformas de los últimos años, algunos Estados miembros introducen nuevos cambios en sus sistemas de fijación de salarios. Tras consultar con los interlocutores sociales, Bélgica finalizó la revisión de la Ley de 1996 relativa a la norma salarial, que establece un mecanismo automático de corrección, introduce un margen de seguridad y refuerza la base jurídica de la norma salarial para evitar la pérdida de competitividad de costes. El Gobierno federal anunció asimismo en julio de 2017 su intención de simplificar y fomentar la participación de los trabajadores en los beneficios de sus empresas. Croacia mejoró la eficacia del proceso de negociación de convenios colectivos con la firma de convenios colectivos vinculantes para el Gobierno, que garantizan la igualdad de acceso a los comités negociadores, mejoran la gestión financiera de los fondos procedentes de los presupuestos estatales y garantizan la sostenibilidad del sistema de nóminas. Portugal suspendió provisionalmente el vencimiento automático de los convenios colectivos, por un período de 18 meses, hasta julio de 2018, debido a la baja cantidad de nuevos convenios colectivos firmados. Por otra parte, tras la publicación del libro verde sobre las relaciones laborales, y en el seno del acuerdo tripartito con los interlocutores sociales, el Gobierno está planeando medidas que fomenten la negociación colectiva. En Eslovenia, los sindicatos de la función pública y el Gobierno continuaron las negociaciones para aliviar varias medidas de austeridad provisionales promulgadas en la Ley de equilibrio fiscal de 2012, sobre cuestiones

como la remuneración por rendimiento laboral vinculada a la mayor carga de trabajo, el incremento salarial en caso de promoción, el reembolso de los permisos anuales y la rescisión de contratos de empleo de personas que cumplan las condiciones de jubilación. Francia adoptó una nueva reforma de la legislación laboral tras consulta con los interlocutores sociales, que amplía aún más el perímetro de aplicación de los acuerdos a nivel de empresa, y define dónde deben ser decisivos los acuerdos a nivel de sucursal.

Algunos Estados miembros ajustaron sus salarios mínimos o adoptaron medidas para incrementar la capacidad de predicción de sus sistemas de fijación de salarios mínimos, con la participación de los interlocutores sociales. En Bulgaria, el Gobierno ha presentado un proyecto de mecanismo de fijación de salarios mínimos en el que se engloban tres posibles situaciones y un análisis de impacto, pendiente de acuerdo con los interlocutores sociales. El Gobierno prevé incrementar en niveles el salario mínimo desde su nivel actual de 230 EUR mensuales a 305 EUR en 2020. Rumanía ha establecido en su programa público el nivel de salarios mínimos hasta 2020. El salario mínimo ya es superior al doble del de 2010 y se prevé un aumento desde 315 EUR al mes a 380 EUR en 2020. En Irlanda, el salario mínimo aumentó desde 9,15 EUR por hora en 2016 a 9,25 EUR en 2017 sobre la base de las recomendaciones de la Low Pay Commission, que también evalúa el impacto social que causan los ajustes de los salarios mínimos. El Gobierno irlandés anunció recientemente un nuevo incremento del salario mínimo hasta 9,55 EUR por hora a partir de enero de 2018. Letonia estableció un incremento del salario mínimo hasta 430 EUR al mes, desde 380 EUR, a partir de 1 de enero de 2018. Polonia incrementó el salario mínimo mensual a 2 000 PLN e introdujo la remuneración mínima por hora para las personas que trabajan con contrato de servicios (13 PLN por hora, es decir, en torno a 3 EUR). En Portugal, tras un acuerdo tripartito con los interlocutores sociales, el Gobierno incrementó el salario mínimo obligatorio de 530 EUR a 557 EUR al mes a partir del 1 de enero de 2017. Este incremento fue acompañado por una reducción provisional de las cotizaciones a la seguridad social de la empresa para los trabajadores que cobran el salario mínimo. El Gobierno del Reino Unido tiene intención de incrementar el salario mínimo para las personas mayores de 25 años hasta un 60 % de la mediana de ingresos antes de 2020 (en torno a 9 GBP por hora, aproximadamente 10,3 EUR). La revalorización anual de abril de 2017 cambió el salario básico nacional a 7,50 GBP a la hora (8,6 EUR), y el salario mínimo nacional aumentará también para jóvenes y aprendices. En Alemania, el Gobierno federal siguió la

recomendación de los interlocutores sociales en la Comisión permanente de salario mínimo e incrementó el salario mínimo general de 8,50 EUR a 8,84 EUR por hora a partir del 1 de enero de 2017.

3.2. Orientación n.º 6: Mejorar la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias

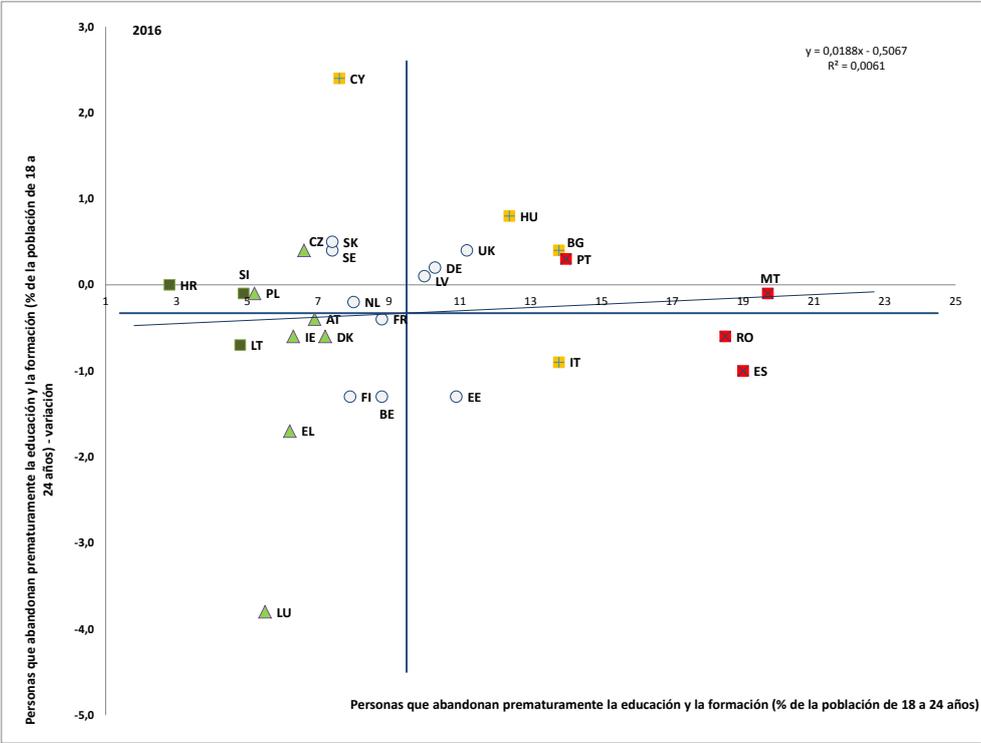
Este apartado trata de la aplicación de la orientación n.º 6 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros crear condiciones que fomenten la oferta de mano de obra, las capacidades y las competencias. En él se presentan los indicadores sobre el impacto del sistema de educación y formación en la empleabilidad de la mano de obra (dominio de capacidades básicas, participación en aprendizaje permanente y transiciones del ámbito académico al laboral para distintos tipos de planes de estudios), antes de examinar qué ofrece el mercado de trabajo a diversos grupos infrarrepresentados (por ejemplo, jóvenes, personas mayores, personas con origen migrante y mujeres). En el apartado 3.2.2 se informa de las medidas políticas que los Estados miembros han puesto en marcha en estos ámbitos, así como de las medidas dirigidas a dichos grupos desfavorecidos.

3.2.1. Indicadores clave

En 2016, la tasa de abandono escolar prematuro (AEP) continuó reduciéndose en la UE. Alcanzó un porcentaje del 10,7 %, descendiendo 0,3 p. p. desde 2015. Diecisiete Estados miembros registraron tasas inferiores al valor objetivo de la UE, del 10 %. Al mismo tiempo, la tasa se acercó al 20 % en Malta, España y Rumanía (que de forma conjunta con Portugal se clasifican como «situaciones críticas»), mientras que se mantuvo por debajo del 5 % en Croacia, Lituania y Eslovenia («países con los mejores resultados»). En el último año, la tasa de AEP se mantuvo estable en la gran mayoría de los Estados miembros (como se observa en la figura 13), registró el máximo descenso en Luxemburgo (3,5 p. p.) y Grecia (1,4 p. p.), pero experimentó un incremento sustancial en Chipre (2,8 p. p., aunque el nivel es aún inferior a la media de la UE). No existen pruebas de la convergencia entre los Estados miembros en 2016, como evidencia la línea de regresión casi horizontal que relaciona las variaciones anuales con los niveles de la tasa de AEP. Sin embargo, en comparación con 2008 (figura 14), la tasa de AEP se redujo en casi todos los Estados miembros, en 4 p. p. de media; el máximo descenso se registró en Portugal, España, Grecia y Luxemburgo, mientras que subió en Hungría, Chequia, Eslovaquia y Rumanía. La diferencia en la tasa de abandono escolar prematuro entre

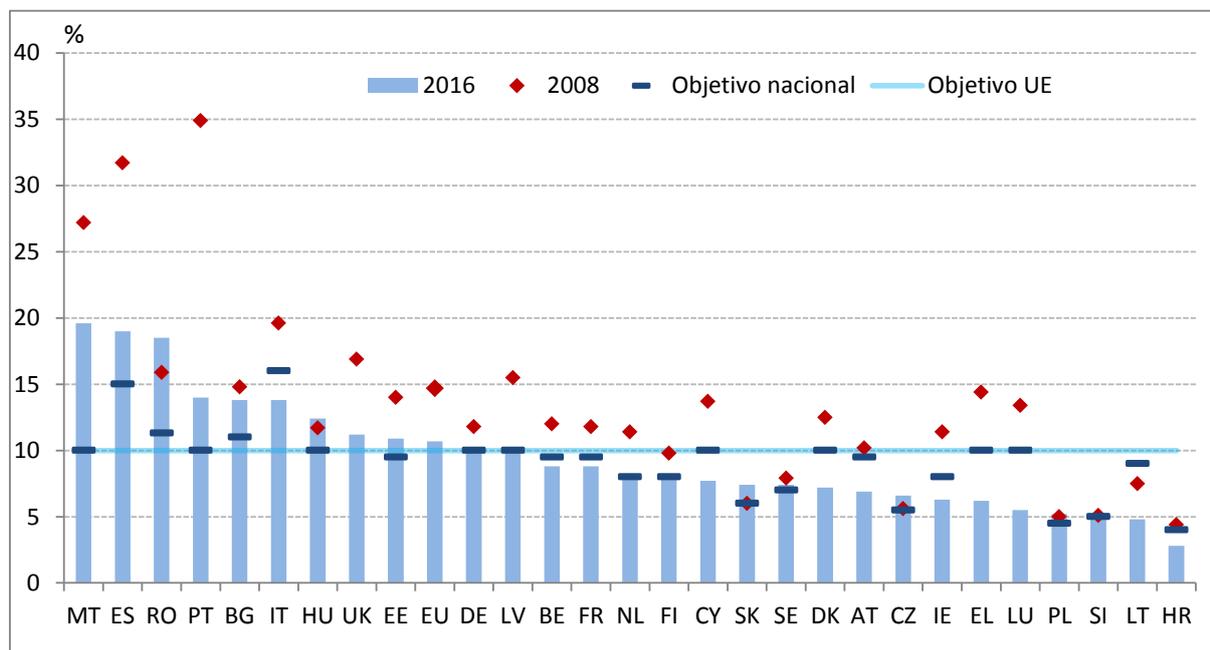
hombres y mujeres en 2016 se ha reducido a 3 p. p., desde 3,9 p. p. en 2008, mostrando las mujeres menos probabilidad de abandono escolar prematuro que los hombres.

Figura 13: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de población de 18 a 24 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat. Período: Niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Figura 14: Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación, 2008-2016



Fuente: Eurostat (EPA). Código de datos en línea: edat_ifse_14.

El declive a largo plazo del abandono escolar prematuro en Europa es una tendencia positiva que en gran medida se deriva de reformas estructurales en los sistemas de educación y formación y de medidas políticas específicas. Aun así, en el período subsiguiente a la crisis, puede deberse en parte a las persistentes dificultades de acceso al mercado laboral en países con elevados niveles de desempleo juvenil, por lo que los jóvenes han decidido continuar más tiempo en la educación. Por otra parte, el abandono escolar prematuro está muy unido a las desventajas sociales y al bajo nivel educativo de los padres. Entre los alumnos con origen migrante, en especial los alumnos nacidos en el extranjero, se registran tasas de abandono más elevadas³⁹. Los alumnos con discapacidad también tienen mayores desventajas, con una brecha de 10,3 p. p. en comparación con los alumnos sin discapacidad en 2015⁴⁰.

³⁹ En particular, los jóvenes nacidos fuera de la UE (de 18 a 24 años) sufrieron en 2016 una tasa de abandono escolar prematuro de en torno al 19,4 %, casi el doble que los jóvenes autóctonos (9,8 %).

⁴⁰ Basado en datos de EU-SILC.

Un indicador importante de la calidad de los sistemas de educación y formación inicial es el dominio de las competencias básicas por parte de los alumnos, como la lectura, las matemáticas y las ciencias. El informe de 2015 del Programa Internacional de Evaluación de los Alumnos (PISA) de la OCDE, sobre las competencias básicas adquiridas en la educación primaria y el primer ciclo de enseñanza secundaria, muestra que el 19,7 % de los alumnos europeos, a los 15 años, obtenían bajos resultados en lectura, el 22,2 % en matemáticas y el 20,6 % en ciencias. En comparación con el anterior informe de 2012, los resultados han empeorado en todos los dominios por término medio en la UE y en la mayoría de los países de la UE, aunque sigue existiendo una gran variación entre los Estados miembros en cuanto a la adquisición de capacidades básicas. Esto significa que los países de la UE están más lejos de cumplir el objetivo de reducir el bajo rendimiento en lectura, matemáticas y ciencias por debajo del 15 % antes de 2020.

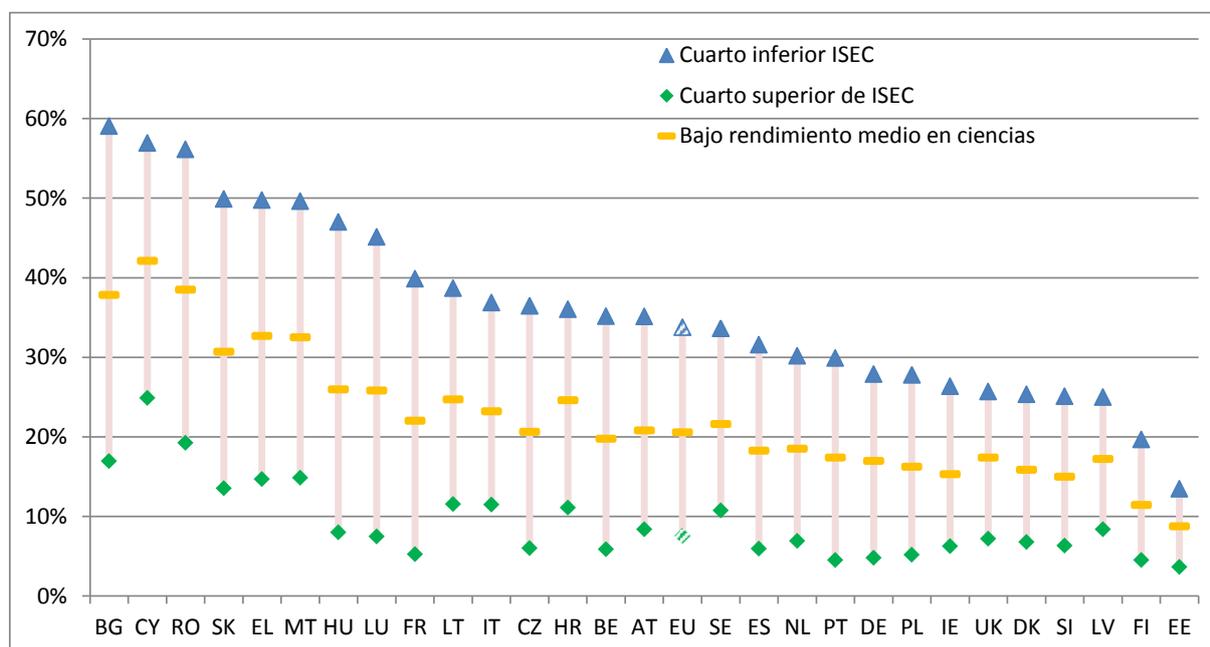
Un contexto socioeconómico desfavorecido es el factor más significativo asociado a un bajo rendimiento educativo. También existe una coincidencia entre los alumnos con un bajo rendimiento educativo y los que tienen necesidades educativas especiales o son de origen migrante. La proporción media en la UE de alumnos con bajo rendimiento en ciencias en el cuartil socioeconómico más bajo de la población de alumnos PISA 2015 se encuentra en torno al 34 %, 26 p. p. más que en el cuartil socioeconómico más elevado (figura 15). Los Estados miembros con proporciones sustanciales de alumnos con origen migrante⁴¹ tienen por lo general proporciones superiores a la media de alumnos con un rendimiento insatisfactorio en capacidades básicas⁴², y el rendimiento de los alumnos suele estar más relacionado con su estatus socioeconómico⁴³. Además, como ya se ha tratado en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2017, el reciente aumento de la migración en la UE ha puesto de relieve el papel de los sistemas de educación y formación a la hora de ayudar a muchos miles de jóvenes recién llegados a desarrollar su pleno potencial e impulsar su integración en las sociedades europeas.

⁴¹ En el informe PISA, se considera que los alumnos tienen origen migrante si han nacido en el extranjero (primera generación) o son autóctonos cuyos padres han nacido ambos en el extranjero (segunda generación).

⁴² *Education and Training Monitor 2017* [«Monitor de la Educación y la Formación 2017», documento en inglés], p. 38, figura 15.

⁴³ Según PISA 2015, la proporción de alumnos que obtienen bajo rendimiento en los Estados miembros de la UE era del 39,1% entre los alumnos nacidos en el extranjero y del 29,5% entre los autóctonos con padres nacidos en el extranjero, mucho más elevada que el 18,9% registrado para alumnos sin origen migrante.

Figura 15: Alumnos que obtienen bajo rendimiento en ciencias a los 15 años según el índice PISA 2015 de estatus económico, social y cultural (ISEC)



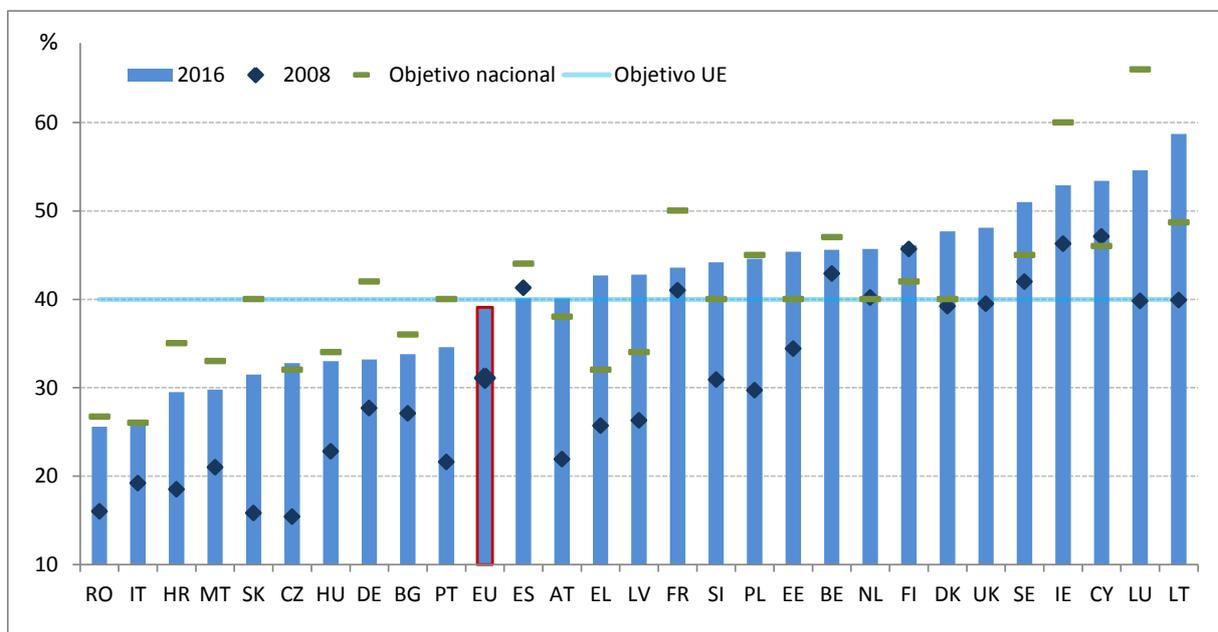
Fuente: Comisión Europea: *PISA 2015: EU performance and initial conclusions regarding education policies in Europe* [«Resultados de la UE y conclusiones iniciales sobre las políticas de educación en Europa», documento en inglés], 2016.

La tasa de rendimiento académico terciario en la UE entre las personas con edad de 30 a 34 años ha ido creciendo de forma constante y visible durante más de una década. Esta tasa se encuentra actualmente en el 39,1 %, y ha subido 0,4 p. p. solo en el último año. Dieciocho Estados miembros muestran tasas de rendimiento superiores al objetivo principal de Europa 2020, del 40 %. Desde 2008, la tasa de rendimiento académico terciario aumentó 8 p. p. (figura 16). Pese al significativo avance en los últimos años, los Estados miembros que van a la zaga aún tienen una tasa de rendimiento de aproximadamente la mitad de la de los países más avanzados.

Persisten considerables diferencias entre los sexos en cuanto al rendimiento académico terciario, y son las mujeres las que obtienen mejores resultados que los hombres en todos los Estados miembros excepto Alemania, así como una diferencia media en la UE en cuanto a rendimiento académico terciario entre hombres y mujeres de casi 10 p. p. El contexto parental sigue afectando al rendimiento académico terciario, con un nivel de rendimiento medio 5 p. p.

menor entre las personas nacidas en el extranjero, aunque se observa lo contrario en Dinamarca, Irlanda, Luxemburgo, Letonia y el Reino Unido. Además, los jóvenes que emigraron hacia la mitad o al final de su edad escolar obligatoria se enfrentan a mayores dificultades que los que emigraron más jóvenes, y precisan itinerarios no tradicionales para acceder a la educación superior que reconozcan aquellas capacidades que pueden haber adquirido fuera del segundo ciclo de enseñanza secundaria tradicional⁴⁴. Las personas con discapacidad también obtienen sistemáticamente un rendimiento académico terciario menor, con una brecha de 13,6 p. p. en 2015⁴⁵.

Figura 16: Rendimiento académico terciario entre las personas de 30 a 34 años, 2008-2016



Fuente: Eurostat (EPA). Código de datos en línea: edat_ifse_03.

La adecuación de la educación al mercado laboral es determinante para la capacidad de los jóvenes de encontrar empleo y contribuir efectivamente al crecimiento económico. La tasa media de empleo de los graduados recién salidos de la educación superior (de 20 a 34 años) es del 82,8 % en la UE, mientras que para los graduados recién salidos del segundo

⁴⁴ Comisión Europea: Monitor de la Educación y la Formación, disponible en: http://ec.europa.eu/education/policy/strategic-framework/et-monitor_es.

⁴⁵ Basado en datos de EU-SILC.

ciclo de enseñanza secundaria es del 72,6 % (llegando al 75 % en los que han seguido un itinerario de formación profesional). La brecha es mayor en los Estados miembros con menores tasas totales de empleo juvenil.

La brecha en las tasas de empleo o desempleo según el nivel de capacidades arroja en cierta medida una indicación de un desfase en las capacidades, pues la coincidencia equivalente de la oferta y la demanda de mano de obra por nivel educativo implicaría tasas de empleo idénticas entre los distintos grupos por capacidad. En 2016, la mayor dispersión de las tasas de empleo por niveles educativos (inferior al segundo ciclo de enseñanza secundaria, segundo ciclo de enseñanza secundaria y enseñanza postsecundaria, y educación terciaria), se registró en Bulgaria, Chequia, Croacia, Lituania, Polonia, Eslovenia y Eslovaquia.

Pese a los resultados en el mercado laboral relativamente buenos que se alcanzan en la educación y formación profesional (EFP), el número de alumnos que se matriculan en EFP inicial en la UE ha ido cayendo de forma constante en la mayoría de los países desde 2013. El número total de alumnos en EFP inicial de nivel de segundo ciclo de enseñanza secundaria en la UE cayó desde 2013 en torno a 500 000 (4,7 %), hasta 10,3 millones en 2015. El Reino Unido registró la caída más notable en términos absolutos en la población de alumnos en EFP inicial, en casi 200 000. Al mismo tiempo, la matrícula en educación general se mantuvo en el mismo nivel. Por lo tanto, la proporción de alumnos de EFP sobre la población total de alumnos matriculados en el nivel de segundo ciclo de enseñanza secundaria se ha reducido del 48,9 % en 2013 al 47,3 % en 2015.

Los alumnos de EFP que acceden directamente al mercado laboral tras obtener su titulación de nivel de segundo ciclo de enseñanza secundaria alcanzan tasas de empleo relativamente altas en la mayoría de los países. Este hecho es evidente en países que cuentan con sistemas de EFP que funcionan bien, por ejemplo, los que cuentan con una sólida permeabilidad y sistemas de transición del ámbito académico al laboral, como Malta, el Reino Unido, Alemania, los Países Bajos, Suecia, Austria y Dinamarca (excepto en el caso de los graduados de EFP en los ámbitos de la salud y el bienestar). No obstante, en otros países, los graduados de EFP de algunos ámbitos parecen obtener bajos resultados (en especial en los ámbitos de empresariales, administración y derecho) como, por ejemplo, en Hungría, Lituania, Eslovenia, Polonia, Francia, Bulgaria y Rumanía. En Italia y Grecia, que se

encuentran entre los países con un mercado laboral generalmente no muy eficaz, existen diferencias especialmente grandes en las tasas de empleo dependiendo del campo de estudio.

Además de la empleabilidad, el salario esperado es otro factor importante que indica el atractivo de los distintos itinerarios educativos. La prima salarial para las personas con un nivel de formación profesional de grado medio, en comparación con las personas con cualificaciones generales de grado medio, varía del 60 % en Alemania a una penalización salarial de en torno al - 25 % en Chequia (aunque se trata de un caso especial, pues la mayoría de los graduados en EFP continúan hacia la educación superior)⁴⁶. Los jóvenes con cualificaciones profesionales ganan de promedio en la UE en torno a un 25 % más que los que cuentan con un nivel de educación bajo (CINE 0-2), un 17 % más que los que tienen un nivel de educación medio con orientación general, y un 40 % menos que los que tienen un nivel de educación alto⁴⁷.

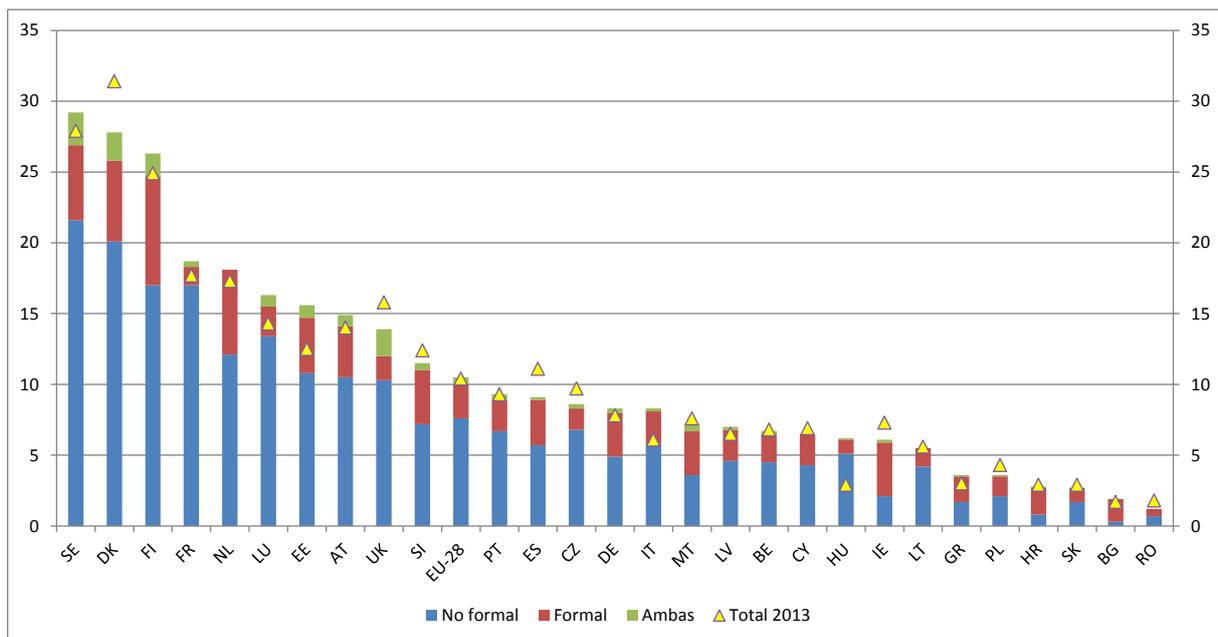
Una de las características de los sistemas de EFP que facilita la transición al mercado de trabajo y su éxito en él es la integración de programas de EFP basados en el aprendizaje en el lugar de trabajo. Según el Monitor de la Educación y la Formación de 2016, en 2015 había en la UE en torno a 2,8 millones de alumnos matriculados en programas combinados en la escuela y el lugar de trabajo (que dedican al menos el 25 % de la duración del programa al aprendizaje en un entorno de trabajo real en una empresa). No obstante, la disponibilidad de programas con un elemento sustancial de aprendizaje en el lugar de trabajo sigue estando limitada en la mayoría de los países de la UE y la situación no mejora. Entre 2013 y 2015 no se produjeron grandes cambios en la prevalencia de los programas combinados en la escuela y el lugar de trabajo en la UE. En varios países descendió la proporción de alumnos matriculados en estos programas, por ejemplo, en el Reino Unido, Austria, Francia, Luxemburgo y Finlandia. Solamente en Eslovaquia y Hungría se observó un aumento destacable, en este último país posiblemente debido a las variaciones en la clasificación de determinados programas, que pasaron a considerarse como proveedores de una cantidad suficiente de aprendizaje en el lugar de trabajo.

⁴⁶ El nivel de educación bajo incluye las cualificaciones de los niveles CINE 0 a 2, el nivel medio corresponde a los niveles CINE 3 a 4 y el nivel alto equivale a los niveles CINE 5 a 8.

⁴⁷ No obstante, en algunos países (como Finlandia y Bulgaria), las personas con cualificaciones de EFP solo pueden obtener salarios similares a las personas que ni siquiera poseen una cualificación de nivel medio, mientras que en otros, las personas con cualificaciones de EFP reciben salarios ligeramente menores en comparación con aquellas personas que completan la educación superior (como Dinamarca o Italia).

La tasa global de participación de adultos en la enseñanza en la UE ha variado poco desde 2013 (figura 17). En todos los países, la mayor parte de la enseñanza de adultos es de naturaleza no formal, generalmente relacionada con el trabajo y proporcionada, además de financiada, por las empresas o las propias personas. Dicha enseñanza suele dirigirse a las personas empleadas que ya disponen de los más altos niveles de capacidades y están desempeñando los trabajos más complejos, mientras que las oportunidades de acceder a formación suelen estar mucho más limitadas para el resto de empleados. El hecho de que la mayoría de la enseñanza sea de carácter no formal implica también que suele ser de duración breve y pretende desarrollar capacidades específicas para la empresa. El resultado es una situación en la que la mayor parte de la enseñanza de adultos no puede ayudar a los adultos a desarrollar capacidades que puedan ser transferidas de empresa a empresa, incluidas las capacidades básicas: lectoescritura, cálculo o TIC.

Figura 17: Participación en enseñanza de adultos por distintos tipos de enseñanza (2016)

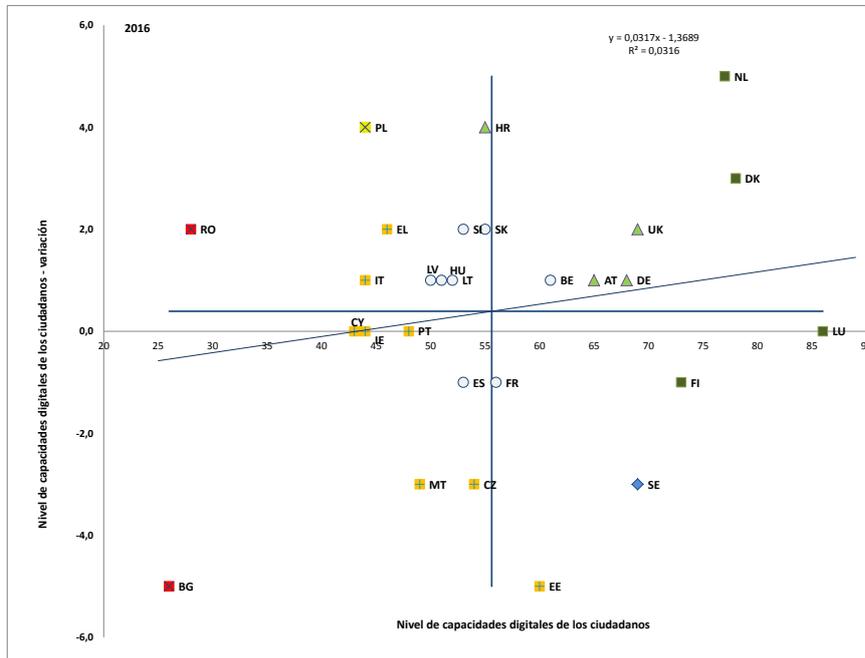


Fuente: Eurostat (UE-EPA, extracción especial, 2016). Nota: este indicador refleja la tasa de participación en actividades de educación y formación formales y no formales (últimas 4 semanas) de personas de 25 a 64 años de edad. La categoría de datos «ambas» indica el porcentaje de personas que participaron durante el período de referencia en 4 semanas de actividades de enseñanza formal y no formal. Los datos correspondientes a HR, HU y LV para los participantes en «ambas» formas de enseñanza no son fiables y para CY, LT, SK, BG y RO no están disponibles.

El nivel de capacidades digitales está aumentando, aunque muy lentamente, dejando partes de la población incapaces de beneficiarse de la transformación digital. Esto tiene repercusión en la innovación, la productividad y, en última instancia, el crecimiento. En 2016, el 44 % de la población de la UE entre 16 y 74 años no tenía las capacidades digitales básicas para satisfacer las necesidades actuales, mientras que el 19 % no tenía ninguna en absoluto (en 2015, las cifras se mantenían en el 45 % y el 21 % respectivamente)⁴⁸. La variación entre los Estados miembros es sustancial, con diez Estados miembros (Portugal, Polonia, Eslovenia, Croacia, Lituania, Italia, Grecia, Chipre, Bulgaria y Rumanía) donde al menos un cuarto de la población no tenía capacidades digitales en 2016. El nivel es especialmente bajo en Bulgaria y Rumanía («situaciones críticas»), mientras que en Finlandia, los Países Bajos, Dinamarca y Luxemburgo («países con los mejores resultados») es muy superior a la media. Existen pruebas de la divergencia en este indicador en la UE, al mejorar el nivel de capacidades digitales de manera comparativamente rápida, por término medio, en la mayoría de los países con mejores resultados.

⁴⁸ Índice de la Economía y la Sociedad Digitales (DESI), Comisión Europea.

Figura 18: Porcentaje de personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

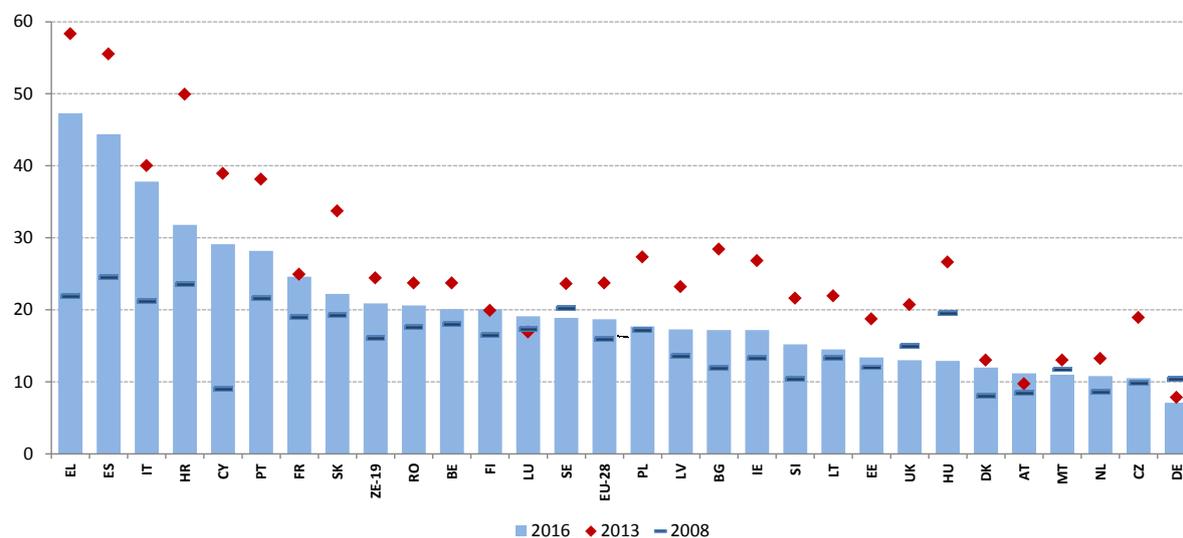


Fuente: Eurostat. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

La situación de los jóvenes en el mercado laboral continúa mejorando, de acuerdo con el fortalecimiento de la economía. En la UE, la tasa de desempleo juvenil se redujo en 5 p. p., desde un máximo del 23,7 % en 2013, al 18,7 % en 2016, y aún más, al 17 %, en T2-2017. No obstante, aún está 1,4 p. p. por encima del nivel observado en T2-2008. La dispersión del desempleo juvenil es elevada, registrando algunos Estados miembros niveles cercanos o superiores al 40 % (Italia, España, Grecia), pero está descendiendo con el tiempo (véase la figura 19). La tasa de desempleo de las mujeres jóvenes es menor que la de los hombres (17,9 % frente al 19,4 % en 2016). Esta diferencia puede guardar relación con los mejores logros educativos, pero también con tasas de actividad más bajas. Pese a las mejores perspectivas del mercado laboral, los jóvenes suelen estar empleados con mayor frecuencia en formas de empleo atípicas o no estándar, incluidos los trabajos temporales, el trabajo a tiempo parcial no voluntario y trabajos con bajos salarios (en 2016, el 43,8 % de los trabajadores jóvenes, e incluso más del 70 % en Eslovenia, España y Polonia, trabajan con contrato temporal, en comparación con el 13,1 % de los trabajadores de 25 a 49 años); como se

muestra en el apartado 3.4, estos contratos no siempre evolucionan hacia pautas de trabajo más estables.

Figura 19: Tasa de desempleo juvenil (de 15 a 24 años), comparación plurianual

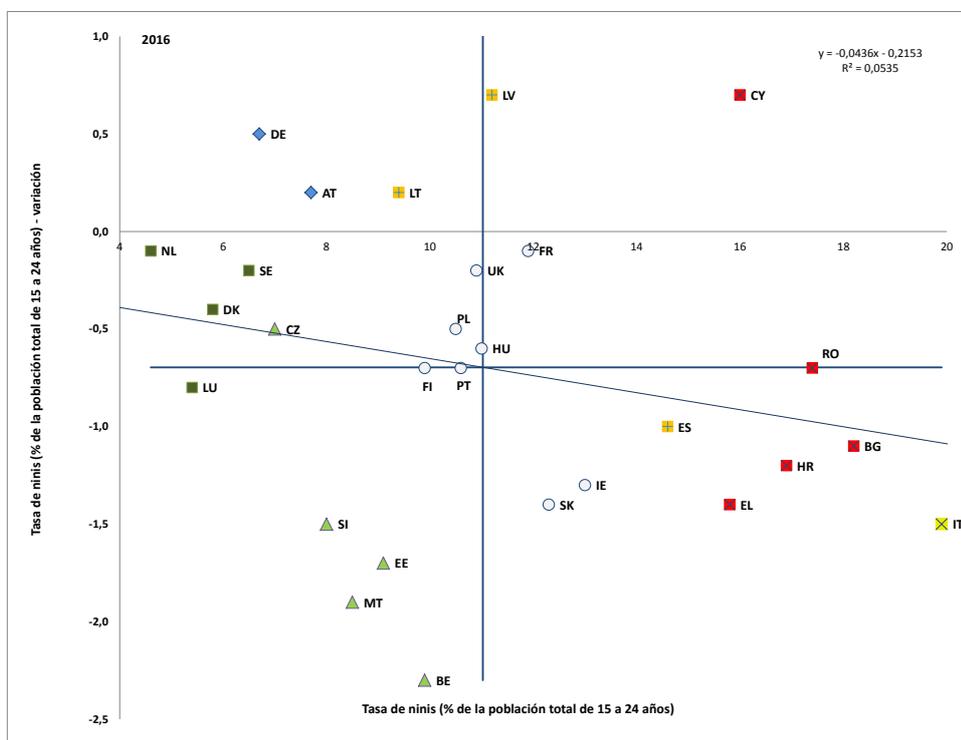


Fuente: Eurostat, EPA.

Además de las personas que trabajan o buscan un trabajo, una parte considerable de los jóvenes de 15 a 24 años en la UE son económicamente inactivos. En 2016, más de 6 millones de personas de 15 a 24 años no estudiaban, ni trabajaban ni seguían formación alguna (ninis) en la UE, lo que equivale al 11,5 % de la población en ese grupo de edades, reduciéndose desde el máximo del 13,2 % en 2012, pero aún por encima del nivel de 2008 (10,9 %). Esta reducción se debe principalmente a los ninis desempleados que encuentran un puesto de trabajo. Como se muestra en la figura 20, aún se registran tasas de ninis superiores al 15 % en varios países (Bulgaria, Rumanía, Croacia, Chipre y Grecia, todos clasificados como «situaciones críticas») e Italia, donde el nivel descendió 1,5 p. p. en 2016 («débiles pero en mejoría»). Por el contrario, los Países Bajos, Luxemburgo, Dinamarca y Suecia son los «países con los mejores resultados». El número de ninis crece en Alemania, Austria, Lituania, Letonia y, de forma más preocupante, en Chipre (que ya arranca desde una tasa elevada). En Bélgica, Malta, Estonia, Eslovenia pueden observarse reducciones rápidas. La pendiente negativa de la línea de regresión que relaciona las variaciones anuales con los niveles sugiere

una convergencia continua entre los Estados miembros. En la UE, los ninis se dividen por igual entre desempleados e inactivos, pero con sustanciales diferencias entre los Estados miembros (con la mayor proporción de inactivos en Bulgaria y Rumanía y el mayor porcentaje de desempleados en Croacia y España). Tener solamente un nivel educativo bajo es el principal factor de riesgo para ser un nini⁴⁹. Entre las mujeres ninis, la inactividad es más frecuente que el desempleo, mientras que entre los hombres ocurre lo contrario.

Figura 20: Tasa de ninis (de 15 a 24 años) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



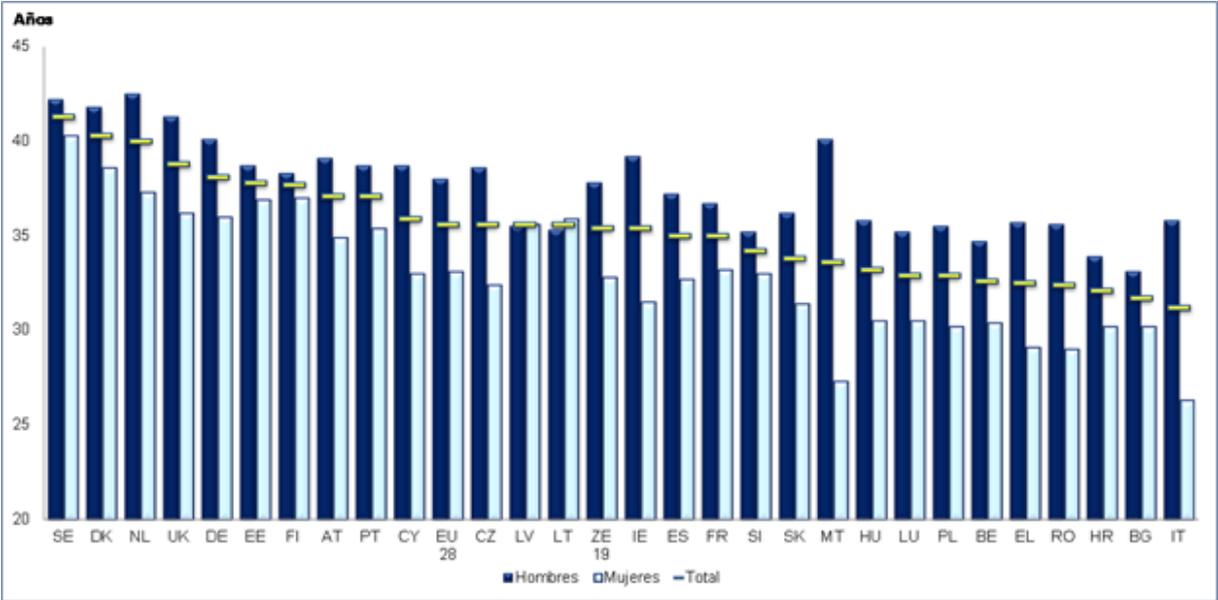
Fuente: Eurostat. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

La tasa de empleo de los trabajadores mayores ha crecido sustancialmente durante la última década. Los trabajadores mayores han capeado la crisis relativamente mejor que otros grupos de edades. De hecho, como ya se muestra en el capítulo 1, el grupo de edad de 55 a 64 años es el principal motor del aumento general de la tasa de empleo en los últimos diez años.

⁴⁹ Eurofound: *Análisis de la diversidad de la población NiNi*» Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2016.

En 2016, la tasa de empleo de las personas de 55 a 64 años era del 55,3 %, 2 p. p. más que el año anterior, y se prevé que este incremento constante continúe pese al entorno de cambio demográfico. Las tasas de empleo de los trabajadores mayores varían enormemente entre los Estados miembros, oscilando desde el 75,5 % en Suecia al 36,3 % en Grecia. La tasa de empleo de las mujeres de 55 a 64 años también se está recuperando, manteniéndose en 2016 en un 48,9 %. La brecha de género en lo que respecta a la duración de las vidas laborales se está reduciendo pero sigue siendo significativa, con una participación de las mujeres en el mercado laboral de 4,9 años menos de promedio que los hombres (33,1 frente a 38,0 años en 2016). Este promedio es el resultado de grandes variaciones en los Estados miembros y se ve impulsado por múltiples factores, como el acceso insuficiente a los servicios asistenciales, así como las menores edades de jubilación de las mujeres en algunos Estados miembros, lo cual se refleja en una menor duración de la vida laboral (véase la figura 21). Por último, los trabajadores mayores tienen más probabilidades de tener contratos parciales que los trabajadores de edades intermedias, pero menos que los jóvenes. De igual forma, tienen más probabilidades de tener contratos indefinidos (solo el 5,3 % de los trabajadores mayores, con edades comprendidas entre los 55 y los 64 años, tienen contratos temporales).

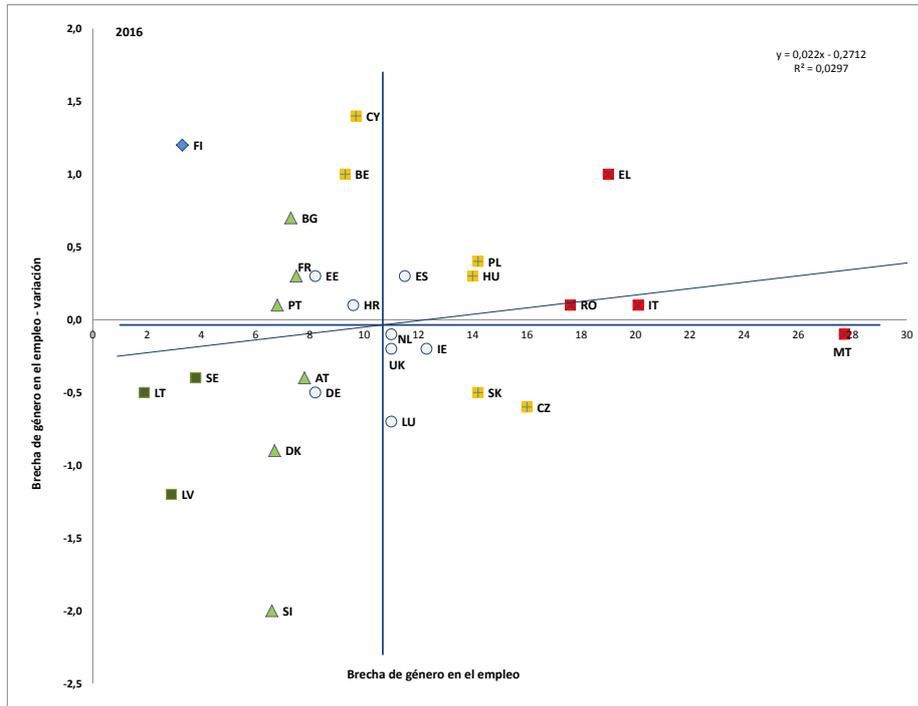
Figura 21: Duración media de la vida laboral, 2016



Fuente: Eurostat, EPA.

En todos los Estados miembros, las mujeres están infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. El indicador principal del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de igualdad de género en el mercado laboral es la brecha de género en el empleo, que es la diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres. En 2016, dicho indicador ascendía a 11,6 puntos porcentuales para la UE, con una tasa de empleo del 76,9 % para los hombres y del 65,3 % para las mujeres (figura 22). Esta brecha era especialmente alta para las mujeres nacidas fuera de la UE y las mujeres romanís. En general, el indicador se mantuvo estable en comparación con 2015, como se muestra en el capítulo 1. No obstante, en una perspectiva a largo plazo, es sustancialmente menor que en 2008, cuando la brecha de género en el empleo era de 15,0 puntos porcentuales. Esta mejora a largo plazo vino impulsada principalmente por un incremento en la tasa de empleo femenino. Aun así, en 2016 seis Estados miembros tenían una tasa de empleo femenino inferior al 60 %, junto con una gran brecha de género en el empleo (los valores más elevados se registraron en Malta, Italia, Grecia y Rumanía, clasificados como «situaciones críticas»). La brecha crece también en varios Estados miembros, de forma significativamente más rápida que la media en Finlandia, Bélgica, Chipre y Grecia (en estos países, la tasa de empleo aumentó para ambos sexos, pero más rápido para los hombres que para las mujeres). Letonia, Lituania y Suecia se clasifican como «países con los mejores resultados». La pendiente positiva de la línea de regresión que relaciona las variaciones con los niveles de la brecha de género en el empleo en la figura 22 sugiere que, por término medio, los resultados de los Estados miembros están divergiendo ligeramente con respecto a este indicador.

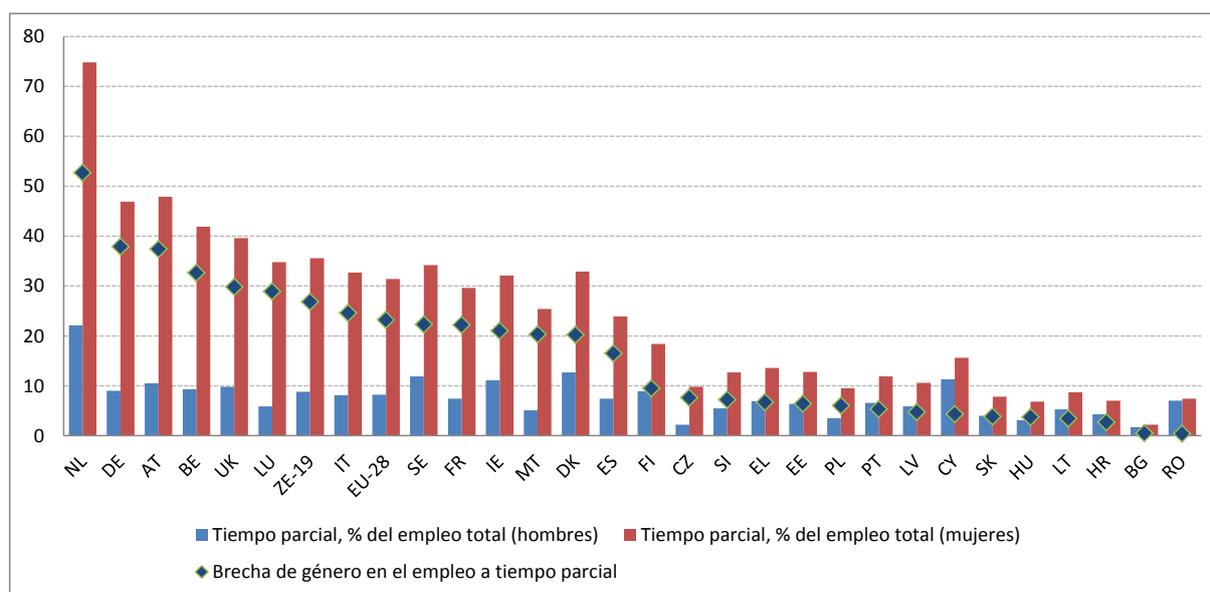
Figura 22: Brecha de género en el empleo y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

La desigual participación en el mercado laboral según los sexos se refleja igualmente en la gran brecha de género en el empleo a tiempo parcial, que ascendió a 23,0 p. p. en 2016 en la UE (ligeramente inferior a los 23,2 p. p. de 2015). Existen grandes variaciones entre los países. Aunque las diferencias son menores en la mayoría de los Estados miembros de Europa Central y Europa de Este, supera los 30 puntos porcentuales en cuatro Estados miembros, alcanzando un máximo de 52,7 puntos porcentuales en los Países Bajos (figura 23). Además, el 23,5 % del empleo femenino a tiempo parcial era involuntario en 2016.

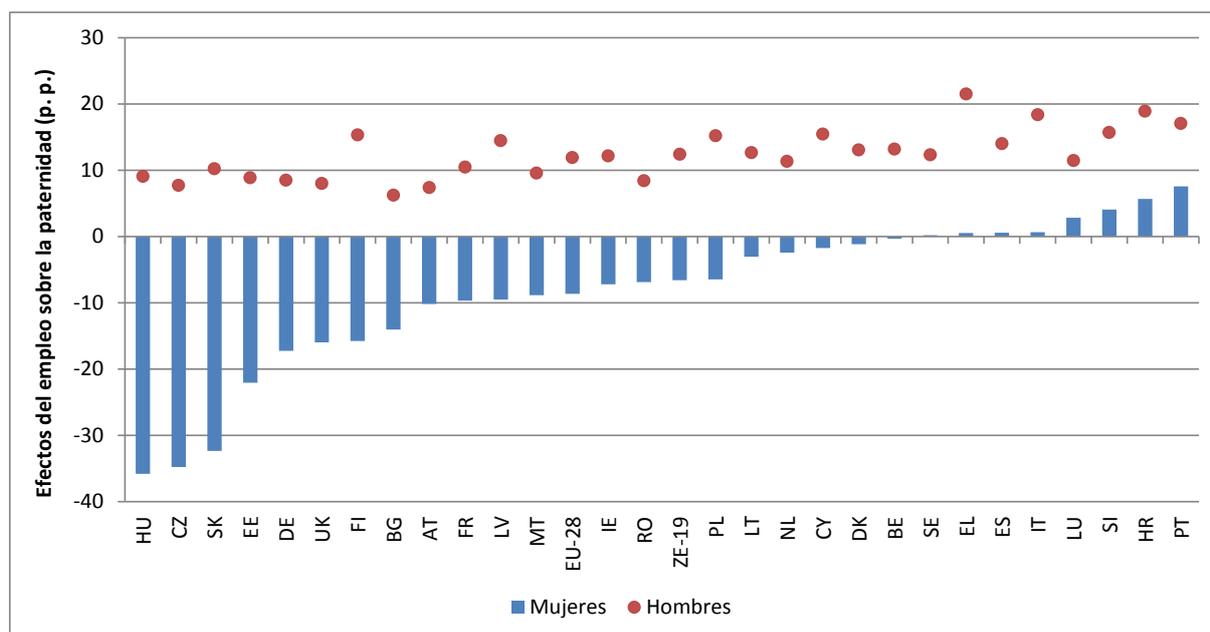
Figura 23: Tasas de empleo a tiempo parcial y brecha de género, 2016



Fuente: Eurostat, EPA.

Las brechas de género en el empleo son especialmente notables en el caso de las personas con responsabilidades asistenciales, ya que las mujeres siguen siendo más propensas a asumir estas responsabilidades que los hombres. De media, la tasa de empleo de las mujeres con al menos un hijo menor de 6 años es 9 p. p. menor que la tasa de empleo de las mujeres sin hijos (con una mayor repercusión en el caso de las madres con un bajo nivel de capacidades, así como de las familias monoparentales), y en algunos países la diferencia es superior a los 30 p. p. (Eslovaquia, Chequia, Hungría). Por el contrario, la paternidad tiene el efecto contrario en las tasas de empleo de los hombres, pues los padres tienen más probabilidades de estar empleados (figura 24). Las mujeres también tienen más probabilidad que los hombres de asumir responsabilidades asistenciales de larga duración. Más del 19 % de la mano de obra femenina potencial de la UE en 2016 estaba inactiva debido al cuidado de los hijos o adultos incapacitados. Esta cifra fue superior al 28 % en Chequia, Estonia, Irlanda, Hungría, Eslovaquia y el Reino Unido. Las tasas de empleo femenino parecen ser más elevadas que la media en países con medidas de conciliación entre la vida profesional y la vida privada bien diseñadas y con equilibrio entre los sexos (en particular Suecia y Dinamarca).

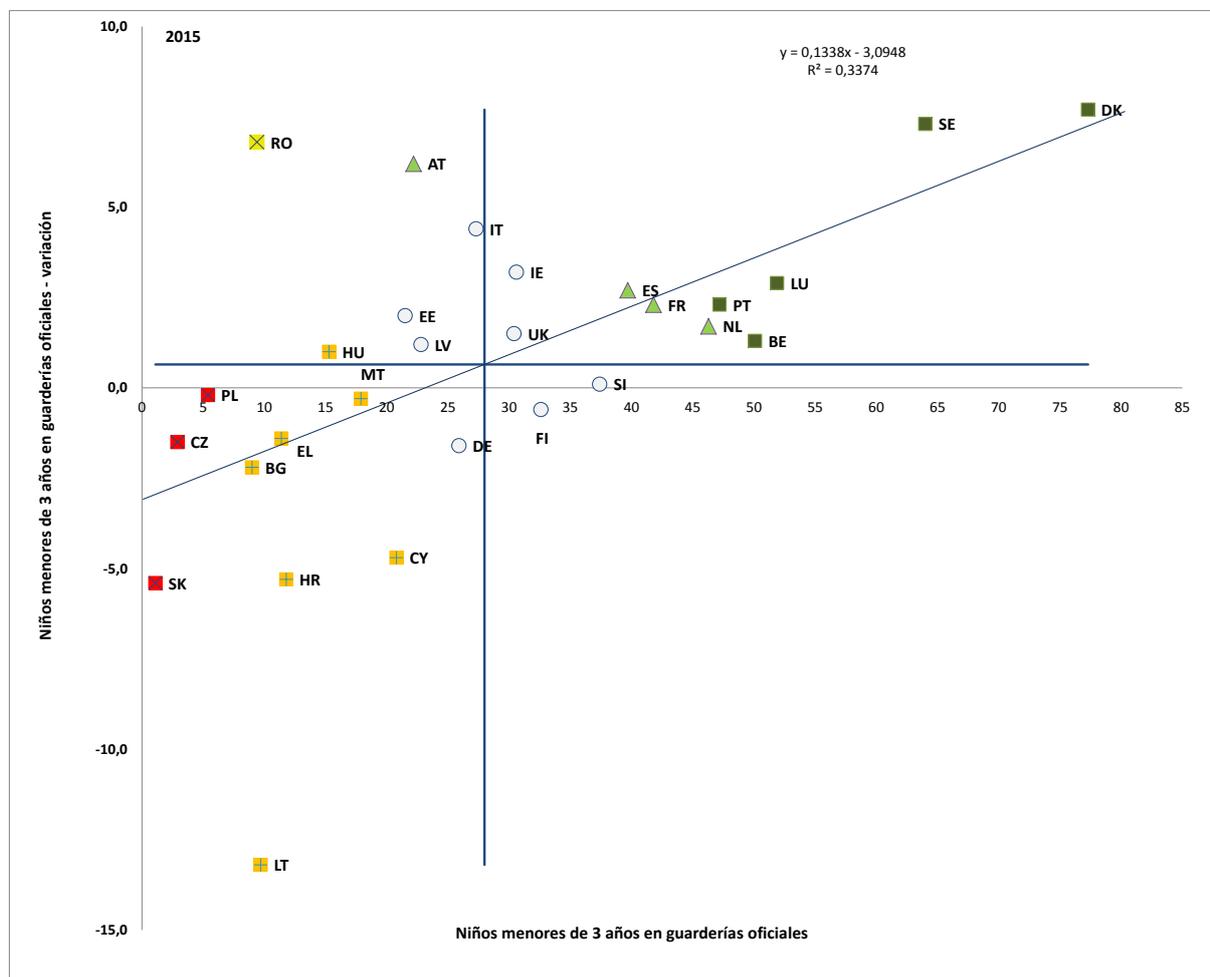
Figura 24: Efectos del empleo sobre la paternidad para hombres y mujeres (de 20 a 49 años) en 2016



Fuente: Eurostat. Nota: los efectos del empleo sobre la paternidad se miden como la diferencia de la tasa de empleo de las mujeres (hombres) con al menos un hijo menor de 6 años y la tasa de empleo de las mujeres (hombres) sin hijos.

La ausencia de servicios asistenciales oficiales, de calidad, disponibles y accesibles, en especial para los niños, es uno de los factores que dificultan la participación de las mujeres en el mercado laboral. Como se muestra en el indicador principal del cuadro de indicadores sociales sobre la participación en la educación y los cuidados preescolares, en 2015 solo el 30,5 % de los niños con edades de 0 a 3 años fueron atendidos en servicios de educación y asistenciales oficiales, subiendo desde un 28,5 % en 2014 y un 28,0 % en 2008. Existen grandes variaciones entre los Estados miembros: mientras que en Dinamarca y Suecia más del 60 % de los niños acuden a guarderías oficiales, esta proporción es inferior al 10 % en Eslovaquia, Chequia y Polonia («situaciones críticas»), al igual que en Bulgaria, Rumanía y Lituania. Junto con Dinamarca y Suecia, Luxemburgo, Bélgica y Portugal se clasifican como «países con los mejores resultados». Esta variación guarda cierta relación con las diferencias entre los países en lo que respecta a los permisos por motivos familiares. Los resultados de los Estados miembros en este indicador son divergentes, como muestra la pendiente positiva de la línea de regresión que relaciona las variaciones anuales con los niveles: los países con mejores resultados mejoran más rápido.

Figura 25: Niños en guarderías oficiales de 0 a 3 años y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, EPA. Período: niveles de 2015 y variaciones anuales en relación con 2014. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Además, la prestación suficiente de servicios asistenciales oficiales de larga duración sostenibles, accesibles y de calidad sigue siendo un reto en varios Estados miembros. Su subdesarrollo puede ser un gran obstáculo para que las mujeres permanezcan en el mercado de trabajo, pues la atención informal suele ser la única opción para muchas familias. Se estima que el número de personas mayores dependientes crecerá en 12 millones (de 40 a 52 entre 2013-2060)⁵⁰.

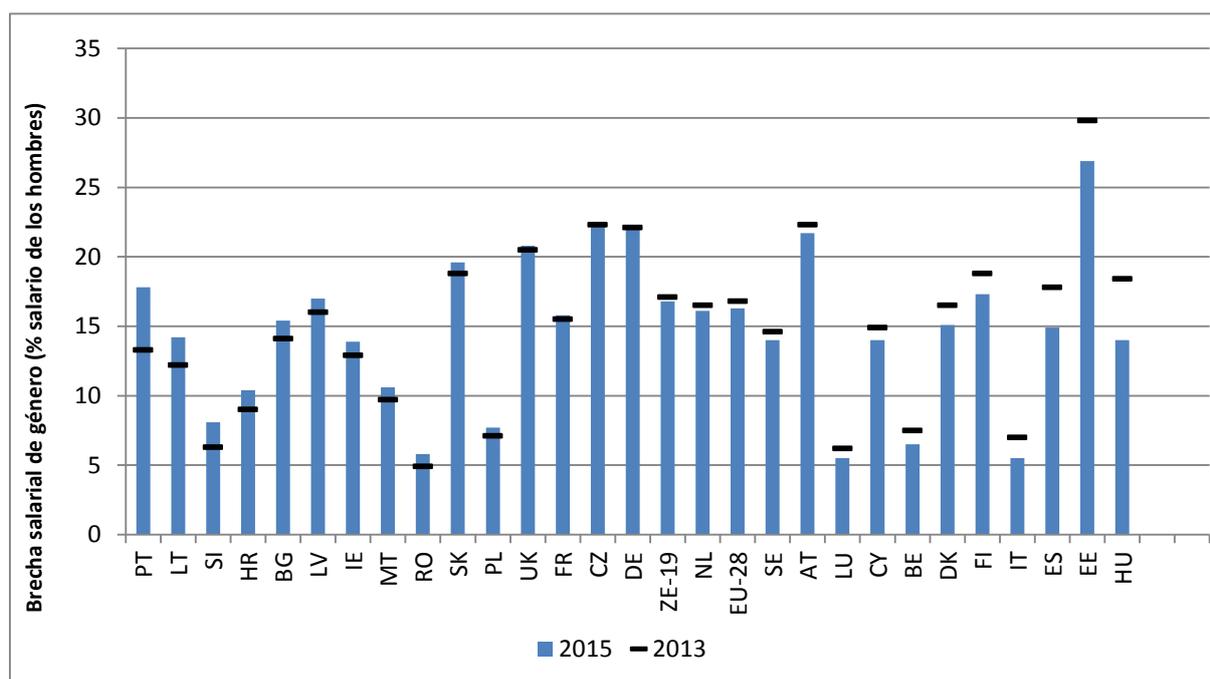
⁵⁰ *The 2015 Ageing Report* [«Informe de 2015 sobre el envejecimiento demográfico», documento en inglés].

Además de tasas más bajas de empleo equivalente a tiempo completo, las mujeres también tienden a sufrir una importante brecha salarial. Esta brecha se mantuvo en el 16,3 % en 2015 en la UE, reduciéndose lentamente en comparación con 2014 (16,7 %) ⁵¹. Existen grandes variaciones entre los Estados miembros, aun así, con brechas salariales que oscilan entre el 26,9 % de Estonia y el 5,5 % en Italia y Luxemburgo. En los dos últimos años con datos disponibles, el mayor incremento se registró en Portugal (+ 4,5 p. p.), mientras que en Hungría (+ 4,4 p. p.), Estonia (- 2,9 p. p.) y España (- 2,9 p. p.) se registraron reducciones rápidas. Los potenciales motivos que explican la brecha salarial entre hombres y mujeres incluyen diferencias en experiencia laboral, jornada laboral, tipo de empleo o sector de empleo, debido en gran medida a la discriminación en el mercado laboral. Existe también el riesgo de que se traduzca en una brecha de género en las pensiones, que se mantuvo en el 38,3 % en 2015 ⁵².

⁵¹ El indicador de referencia es la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar (es decir, sin ajustar según las características individuales que pueden explicar parte de la diferencia en ingresos), que debería arrojar una imagen global de las desigualdades entre hombres y mujeres en términos de retribución. Los estudios muestran que la mayor brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene aunque se tengan en cuenta las diferencias en logros educativos, opción ocupacional, jornada laboral y otros atributos observables (por ejemplo, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

⁵² Comisión Europea: *2017 Report on equality between women and men in the EU* [«Informe de 2017 sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la UE», documento en inglés].

Figura 26: Brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar, en 2013 y 2015



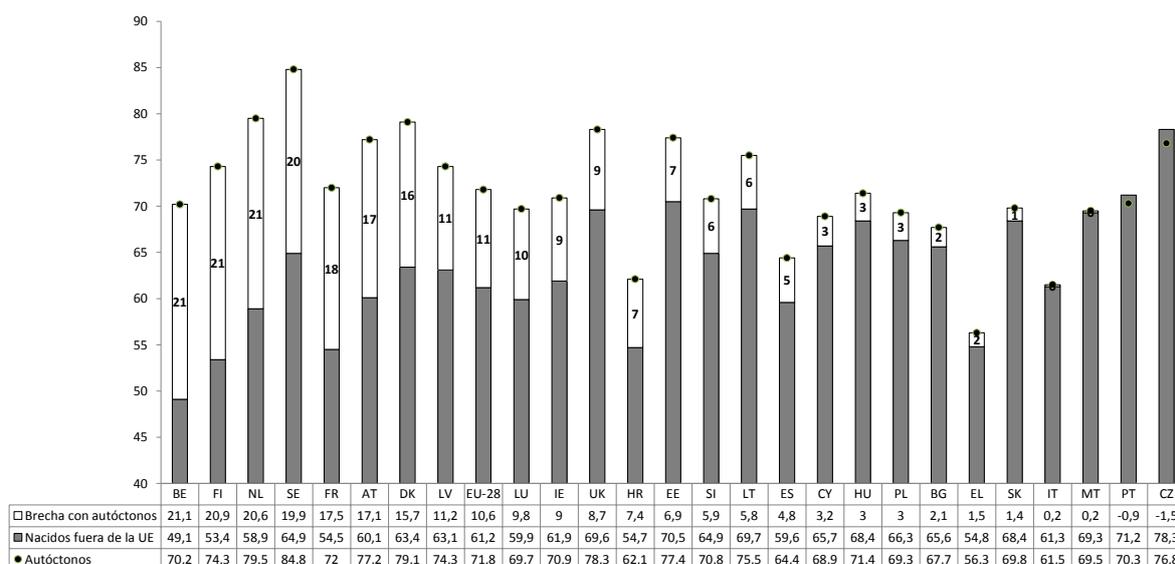
Fuente: Eurostat.

Nota: la brecha salarial entre hombres y mujeres, sin ajustar, se mide como la diferencia entre los ingresos brutos medios por hora de asalariados y asalariadas como porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres asalariados. No hay datos disponibles de Grecia. Para Croacia, Malta e Irlanda, las cifras corresponden a 2014 en lugar de 2015.

El potencial del mercado laboral para los migrantes está muy infrautilizado. Aunque las personas nacidas fuera de la UE constituyen una proporción creciente de la población de la UE (6,6 % en 2014, 6,9 % en 2016), tienen menos probabilidades de participar en el mercado laboral que las personas autóctonas. El reto de la integración ha aumentado con el impacto de la crisis económica y el reciente aumento de los flujos de refugiados, cuya integración en el mercado laboral es más difícil que para otros grupos⁵³. Aunque en 2008 las personas nacidas fuera de la UE experimentaron tasas de actividad y tasas de empleo, respectivamente, de 1,0 p. p. y 4,6 p. p. menos que las personas autóctonas, en 2016 esta brecha había crecido hasta los 4,8 p. p. y 10,6 p. p. (grupo de edad de 20 a 64 años). En siete países de la UE (Bélgica, Finlandia, los Países Bajos, Suecia, Francia, Austria y Dinamarca) las brechas de empleo superan los 15 p. p. La inactividad entre las mujeres nacidas fuera de la UE es especialmente alta, 9,1 p. p. por encima de la correspondiente a las mujeres autóctonas.

⁵³ Véase *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review 2016*, capítulo 3.

Figura 27: Tasa de empleo por país de nacimiento, de 20 a 64 años, 2016



Fuente: Eurostat [lfsa_ergacob]. Nota: no existe desglose disponible en DE para las personas nacidas fuera de la UE (la brecha entre los ciudadanos del país de acogida y los nacionales de un tercer país es de 26,5 p. p., la sexta más elevada de la UE).

Los resultados en el mercado laboral varían de forma notoria por motivo de la migración. La tasa de empleo de las personas nacidas fuera de la UE es más elevada para los que llegan por motivos de estudio o trabajo (71 % en 2014, incluso superior que para los autóctonos) y menor para aquellos que llegan por motivos familiares y para los refugiados⁵⁴. Mientras que las tasas de empleo más bajas en el caso de los migrantes están impulsadas parcialmente por una proporción más elevada de personas con bajo nivel de educación, un nivel más alto de educación⁵⁵ no se traduce en unos resultados de empleo mejores y existe una significativa infrautilización de las capacidades y cualificaciones de los inmigrantes⁵⁶. Las dificultades sociales tienen tendencia a transmitirse de generación en generación. Este riesgo

⁵⁴ Los inmigrantes por motivos familiares son el grupo más numeroso entre las personas nacidas fuera de la UE (52 % en 2014). Su tasa de empleo era del 53 % en 2014, incluso inferior que para los refugiados (56 %).

⁵⁵ La proporción de personas nacidas fuera de la UE (de 25 a 54 años) con un nivel de educación alto aumentó del 25,4 % al 30,9 % de 2010 a 2016, véase [edat_lfs_9912].

⁵⁶ Las diferencias en la tasa de empleo entre las personas nacidas fuera de la UE y las autóctonas es más pronunciada entre las personas con educación terciaria, lo que pone en evidencia que, para los migrantes, la rentabilidad de su educación es más baja que para los autóctonos (véase también el informe *Employment and Social Developments in Europe* de 2015). En 2016, el 35 % de las personas nacidas fuera de la UE con educación superior trabajaban en ocupaciones que exigían un nivel de capacidades bajo o medio, en comparación con el 21 % de las personas autóctonas. La tasa de exceso de cualificación entre las personas nacidas fuera de la UE era superior al 50 % en países como EL, IT, CY y ES.

es especialmente relevante a la vista de la elevada y creciente proporción de personas con origen migrante entre los jóvenes⁵⁷ en algunos Estados miembros.

Según se recuperan los mercados laborales, las personas con discapacidad se enfrentan al riesgo de quedar atrás. Persiste una gran brecha en términos de tasas de empleo (y actividad)⁵⁸ entre las personas con y sin discapacidad, que asciende a 25,7 puntos porcentuales (47,4 % frente al 73,1 %) en 2015. Esta brecha es cada vez más pronunciada (era de 22,9 p. p. en 2012), ya que las personas sin discapacidad tienen mayores posibilidades de reincorporarse al trabajo. En particular, en Irlanda y Malta representó más de 40 p. p. y en 7 países era superior a 30 p. p. Las menores brechas se registraron en Italia (13,8 p. p.) y Eslovenia (16 p. p.).

3.2.2. Respuesta normativa

El trabajo en el ámbito de las políticas ha permitido identificar los aspectos clave para mejorar la inclusión, la relevancia y la calidad de la educación, en especial para reducir el abandono escolar prematuro. En mayo de 2017, dos Comunicaciones de la Comisión⁵⁹ destacaban cómo la actuación de la UE puede ayudar a los Estados miembros y a los proveedores de educación a cumplir estos objetivos. Además, las Conclusiones del Consejo sobre reducción del abandono escolar prematuro y el fomento del rendimiento educativo⁶⁰, de 2015, invitaban a los Estados miembros a desarrollar y aplicar estrategias generales contra el abandono escolar prematuro (AEP), junto con otras medidas específicas. Varios Estados miembros están trabajando a este respecto. En 2016, la comunidad flamenca de Bélgica

⁵⁷ La proporción de personas con origen migrante se acerca o es algo superior al 20 % en países como Francia y Alemania, y superior al 30 % entre los niños menores de 6 años.

⁵⁸ Las cifras sobre el empleo de personas con discapacidad no muestran totalmente la limitación de su participación en el mercado laboral; es necesario analizarlas conjuntamente con las tasas de actividad, que son desproporcionadamente bajas. En 2015, la brecha de actividad (grupo de edad de 20 a 64 años) en la UE entre las personas con y sin discapacidad se situó en 22,4 p. p. (un 59,5 % frente al 81,9 %).

⁵⁹ COM(2017) 247 final sobre «Una agenda renovada de la UE para la educación superior» y COM(2017) 248 final sobre «Desarrollo escolar y docencia excelente para un gran comienzo en la vida». Esta última identifica tres principales retos para la política escolar a los que virtualmente todos los Estados miembros se enfrentan: 1) deficiencias en lectura, matemáticas y ciencias; 2) el excesivo impacto del contexto socioeconómico sobre el logro educativo; 3) competencias digitales insuficientes. Indica a continuación dónde son necesarias las medidas de los Estados miembros y la UE: para desarrollar escuelas mejores y más inclusivas; para apoyar a los profesores y los directores de los centros escolares; y aumentar la eficacia, la equidad y la eficiencia de la gobernanza de los sistemas de educación escolar.

⁶⁰ <http://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14441-2015-INIT/es/pdf>

aprobó un documento de debate sobre una política relacionada con los estudios, el absentismo y el fracaso escolar, que sustituirá a los planes de acción vigentes. En la comunidad francófona de Bélgica, reducir el AEP es un elemento importante de la actual reforma educativa, que se centra en mejorar la equidad, la eficiencia y la eficacia. Bulgaria está aplicando un mecanismo de cooperación interinstitucional para mejorar la tasa de matrícula escolar y retención, desplegando equipos locales sobre el terreno para identificar a los menores fuera del centro o alumnos en riesgo de abandono, mejorar el intercambio de información entre las instituciones relevantes y mejorar la recogida de datos. En Estonia, se está trabajando en la orientación profesional y en aumentar el atractivo de la EFP para combatir el abandono escolar. Francia ha adoptado medidas para garantizar que los jóvenes de 16 a 25 años que abandonan los estudios sin obtener un certificado o una cualificación tengan derecho a regresar a la educación o formación. En noviembre de 2016, Hungría adoptó un plan de acción para reducir el AEP e introdujo la recogida obligatoria de datos sobre el progreso escolar de los alumnos. Rumanía desarrolla un mecanismo de alerta rápida y está estudiando programas de segunda oportunidad y actividades extraescolares financiadas por el FSE.

En toda la UE se combinan cada vez más las políticas para corregir el escaso dominio de capacidades básicas con esfuerzos para fomentar la educación inclusiva. El objetivo es reducir el impacto del estatus socioeconómico sobre el rendimiento de los alumnos, cerrar la brecha educativa de los alumnos desfavorecidos e impulsar la excelencia educativa. En Portugal, las administraciones locales y los grupos escolares cooperan en la aplicación del Plan nacional para fomentar el éxito escolar, la iniciativa emblemática del Gobierno para evitar el fracaso escolar y reducir la repetición de cursos. En 2017, Irlanda estableció por primera vez objetivos específicos de lectoescritura y cálculo en los centros escolares desfavorecidos; también estableció un objetivo ambicioso para mantener la proporción de alumnos con rendimiento insatisfactorio por debajo del 10 %, aumentando al mismo tiempo la proporción de los alumnos con los mejores resultados para 2025. Chequia está aplicando proyectos financiados por el FSE, centrándose en prestar apoyo a las escuelas infantiles, primarias y secundarias mediante la introducción y aplicación de la inclusión individual. En Suecia, el Gobierno puso a disposición recursos para reducir las desigualdades y anunció un plan de inversión a largo plazo (2017-2025) para apoyar a los municipios y los proveedores escolares independientes en la oferta de educación de alta calidad a alumnos recién llegados.

En Alemania, el Gobierno federal y los estados unen fuerzas para mejorar la calidad de la formación del profesorado, así como para incrementar la movilidad de los estudiantes de magisterio y los profesores. Por último, Bulgaria dedica más atención a la educación inclusiva y los Países Bajos prevén inversiones adicionales para impulsar la equidad en la educación.

La inclusión de los romanís en la educación es un reto, debido a varios factores, incluida la segregación escolar, la enseñanza no inclusiva y los obstáculos inducidos por la pobreza extrema. La aplicación de los cambios legislativos sigue siendo importante. Bulgaria introdujo una prohibición a la creación de clases separadas sobre la base del origen étnico. Las medidas actualmente en aplicación para los estudiantes romanís incluyen becas y actividades extracurriculares, clases adicionales de búlgaro y actividades con los padres. En Chequia entró en vigor en septiembre de 2016 un nuevo paquete de reformas sobre medidas de apoyo individual para niños con necesidades educativas especiales, incluidos motivos socioeconómicos. En 2017, Hungría modificó su Ley de igualdad de trato y educación pública para garantizar la prohibición de la segregación. Además, en 2017 se seleccionarán centros escolares con una elevada tasa de abandono que recibirán ayudas de formación y desarrollo para aplicar métodos de enseñanza diferenciados. En Rumanía se prohibió la segregación en los sistemas preuniversitarios y los proyectos destinados a los alumnos y comunidades romanís tuvieron prioridad en los proyectos financiados por el FSE. En febrero de 2017, Eslovaquia aprobó los Planes de acción revisados en apoyo de la aplicación de la Estrategia nacional para la integración de la población romaní hasta 2020, con el objetivo de reducir las diferencias entre el nivel educativo de los romanís y la media de la población, mejorando la educación para niños de comunidades marginadas. Grecia puso en marcha un programa para la integración y educación de niños romanís, cofinanciado por los fondos estructurales y de inversión de la UE.

Los Estados miembros están desarrollando las políticas para fomentar la integración de los migrantes en la educación. En Bélgica, todas las comunidades han incrementado la capacidad de las clases de acogida, el número de profesores de lengua y los presupuestos de apoyo a los nuevos alumnos inmigrantes. Dinamarca incrementó ligeramente el número de clases de acogida y aumentó el número máximo de refugiados por clase de 12 a 15; esto permitió también la integración de jóvenes nacidos en el extranjero en la escolarización obligatoria hasta los 25 años. En Finlandia, a mediados de 2017 se creó un nuevo módulo de formación que combina estudios profesionales y lengua, que incorpora a las instituciones de

educación para adultos y amplía el alcance de la formación disponible. En Suecia, el curso de enseñanza para inmigrantes se ofrece a los adultos recién llegados con estudios profesionales u otros estudios. Grecia ha abierto estructuras de acogida inicial para la educación de niños de demandantes de asilo que funcionan en horario extraescolar, pero cuyo objeto es integrar a los niños en última instancia en el sistema de educación general. Chipre está desplegando un plan de acción que también incluye la enseñanza de griego como segunda lengua, medidas para la acogida, transición e inclusión de migrantes, la formación del profesorado y la lucha contra la discriminación. Además, para responder a la afluencia de refugiados y facilitar su integración (así como para otros nacionales de terceros países necesitados), la Comisión Europea desarrolló en 2017 la Herramienta de la UE para crear el perfil de capacidades de nacionales de terceros países, a fin de ayudarles a visibilizar sus capacidades y cualificaciones entre los distintos Estados miembros.

Las políticas para elevar el rendimiento académico terciario se centran en el acceso y la participación, así como en la reducción de las tasas de abandono. Como se subraya en la Comunicación de la Comisión sobre una agenda renovada de la UE para la educación superior⁶¹, esto se puede lograr proporcionando a los alumnos de contextos desfavorecidos información más transparente sobre oportunidades educativas y resultados, orientación personalizada y apoyo financiero. Chequia incrementó las becas a alumnos necesitados así como la cantidad de programas orientados a profesiones para fomentar una fuerte diversidad social de los alumnos de educación terciaria. En 2017, Estonia revisó su sistema de financiación en la educación superior para incentivar la finalización de los estudios en el tiempo asignado. Suecia puso en marcha un estudio sobre la gobernanza y financiación de la educación superior, con la intención de incrementar la participación de los alumnos de contextos desfavorecidos. Croacia utiliza el FSE para prestar apoyo a alumnos de contextos desfavorecidos.

Mejorar la relevancia de la educación superior también es fundamental. Para lograr este objetivo, los aspectos clave son una gran variedad de modalidades de estudio (a tiempo parcial, a distancia, etc.), el mayor uso de proyecciones de capacidades y datos de empleo de graduados en la planificación estratégica, la implicación de las empresas en el diseño de programas de estudio y el desarrollo adicional de la educación profesional superior y la

⁶¹ COM(2017) 247 final.

educación superior profesional. Bulgaria está aplicando la financiación basada en resultados y centra sus esfuerzos en incrementar la participación en los ámbitos relacionados con la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). En Malta existen varias iniciativas que pretenden mejorar el número de graduados en asignaturas relacionadas con las ciencias. La comunidad flamenca de Bélgica ha desarrollado un plan de acción relativo a CTIM que afecta a todos los niveles educativos y la comunidad francófona de Bélgica se centra en el doble aprendizaje en sectores en los que se identifican o prevén carencias de capacidades. En Croacia se reparten becas financiadas por el FSE para alumnos de CTIM. Estonia creó una herramienta de previsión para anticipar las necesidades de capacidades y del mercado laboral, con recomendaciones para la planificación futura de la educación y la formación. En 2017, Polonia introdujo un sistema nacional de seguimiento de graduados para abordar la necesidad de mayor información sobre los resultados del mercado laboral. Chipre, Portugal, Eslovaquia y Suecia han adoptado medidas recientemente para reforzar la garantía de calidad en la educación superior.

Los Estados miembros continúan trabajando hacia una mayor transparencia de sus capacidades y sus cualificaciones Veinticuatro Estados miembros han finalizado ya el proceso de establecimiento de referencias de sus niveles nacionales de cualificación en el Marco Europeo de Cualificaciones (MEC), con el que señalan su compromiso con sus objetivos generales de transparencia y comparabilidad. Rumanía y Eslovaquia han presentado sus informes de referencia iniciales, mientras que Finlandia y España prevén finalizar la referencia en 2017-2018. Otro hito —en este caso incluir los niveles MEC en títulos y diplomas— ya se ha cubierto en 16 Estados miembros (Bélgica, Chequia, Dinamarca, Alemania, Estonia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Hungría, Malta, los Países Bajos, Portugal, Eslovenia y el Reino Unido) y se espera un nuevo aumento a finales de 2017.

La necesidad de desarrollar las capacidades digitales tiene cada vez más prioridad para los Estados miembros. En consonancia con una de las acciones clave de la Nueva Agenda de Capacidades para Europa y su Coalición por las capacidades y los empleos digitales, se han lanzado coaliciones nacionales por las capacidades y los empleos digitales que pretenden favorecer medidas de gran impacto a escala local en 17 Estados miembros, y más están en fase de desarrollo. Las medidas concretas para impulsar las capacidades digitales previstas o adoptadas por Estados miembros incluyen la introducción de formación digital básica desde el nivel primario y el refuerzo de la formación digital a lo largo del currículo escolar (Austria,

Alemania); incrementar la formación en programación (Polonia, Bélgica, Rumanía, Suecia); la formación en capacidades digitales para profesores (Austria, Bulgaria, Alemania); el incremento de plazas de CTIM en la educación superior (Austria, Polonia); la certificación de la Acreditación Europea de Manejo de Ordenador (ECDL) de forma voluntaria a los alumnos de secundaria (Chipre); e iniciativas únicas, como la Academia de TI en Eslovaquia.

Para fomentar la capacidad de respuesta de los programas de educación y formación profesional ante las necesidades del mercado de trabajo, la UE da su respaldo a una gran variedad de iniciativas políticas. En octubre de 2017, la Comisión adoptó una propuesta de Recomendación del Consejo relativa al Marco Europeo para una Formación de Aprendices de Calidad y Eficaz. El Marco establece 14 criterios para definir formaciones de aprendices de calidad y efectivas, garantizando tanto el desarrollo de capacidades relacionadas con el trabajo como el desarrollo personal de aprendices. Para incrementar la cantidad de alumnos de formación profesional que se benefician de largos períodos de prácticas en el extranjero, la actividad ErasmusPro se ha introducido en Erasmus+ y estará operativa a partir de octubre de 2017. Con la intención de respaldar el aprendizaje en el lugar de trabajo, en 2013 se lanzó la Alianza Europea para la Formación de Aprendices como plataforma para múltiples partes a escala de la UE. Está destinada a mejorar la calidad, la oferta y la imagen de las formaciones de aprendices, así como, más recientemente, también la movilidad. La Comisión también apoya el Pacto Europeo para la Juventud, iniciado por la red RSE Europa (la Red empresarial europea para la responsabilidad social de las empresas), que agrupa a las empresas y sus partes interesadas con vistas a colaborar para fomentar el empleo para los jóvenes, mediante la creación de programas de formación de aprendices, períodos de prácticas y puestos de trabajo de nivel inicial. El atractivo y la relevancia para el mercado laboral de los programas de EFP inicial se podrían continuar mejorando. En 2015, los Estados miembros acordaron reforzar aún más las competencias clave en los planes de estudio de EFP y proporcionar oportunidades más efectivas para adquirir o desarrollar estas capacidades⁶².

Los retos de empleo de los adultos con un bajo nivel de capacidades requieren la atención de las políticas, en especial en el contexto de unas necesidades de capacidades

⁶² En particular, la Comisión Europea lanzó en 2016 una nueva iniciativa para mostrar la excelencia y calidad de la EFP en Europa, así como mejorar la concienciación sobre las oportunidades que la formación profesional ofrece para jóvenes y adultos. En su primera edición, la Semana Europea de la Formación Profesional fue capaz de movilizar 800 000 partes interesadas en Europa con el objeto de mejorar la imagen y el atractivo de la EFP.

en evolución vinculadas a los cambios tecnológicos. Para abordar la persistente brecha en el empleo y las bajas tasas de participación en la enseñanza de adultos por parte de adultos con un bajo nivel de capacidades y con baja cualificación (que también suelen ser mayores, vivir en zonas rurales y enfrentarse a otras desventajas), la Unión Europea adoptó a finales de 2016 una Recomendación relativa a «Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos», que ofrece apoyo a los adultos con un bajo nivel de capacidades y con baja cualificación a fin de que mejoren sus capacidades y progresen hacia una cualificación superior (véase el recuadro 2).

Recuadro 2. Itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos

La Recomendación relativa a itinerarios de mejora de las capacidades, adoptada por el Consejo en diciembre de 2016⁶³, insta a los Estados miembros a desarrollar una serie vinculada de intervenciones dirigidas, que establezcan un «itinerario» de apoyo a los adultos con un nivel bajo de capacidades o poco cualificados, de los que existían 63 millones en la UE en 2016.

Su objetivo es apoyar a dichos adultos a mejorar sus capacidades de lectura, escritura y cálculo y sus capacidades digitales, o a adquirir una gama más amplia de capacidades para progresar hacia cualificaciones más elevadas. A cada beneficiario se le ofrecería:

- una evaluación de las capacidades, para determinar las capacidades que ya tienen y las que deben adquirir;
- una oferta de educación/formación diseñada en torno a esta evaluación, y
- unas posibilidades de validación y reconocimiento de sus capacidades adquiridas.

Estas tres medidas irán acompañadas de medidas de comunicación, orientación y apoyo.

Los objetivos políticos generales de la iniciativa son los siguientes:

- mejorar las posibilidades de empleo y las opciones en la vida en general de adultos con bajos niveles de capacidades (por ejemplo, adultos sin el nivel de segundo ciclo de enseñanza secundaria) en Europa;
- contribuir a la mejora o reciclaje de las capacidades de la totalidad de la mano de obra; y
- mejorar la inclusión y la cohesión social para adultos con capacidades básicas.

La aplicación por parte de los Estados miembros puede contar con la financiación del FSE, Erasmus+ y otras fuentes. A mediados de 2018, los Estados miembros deben indicar las medidas que tienen la intención de adoptar para aplicar esta Recomendación, incluido a qué grupos de adultos con un bajo nivel de capacidades se dará prioridad.

⁶³ DO C 484 de 24.12.2016, p. 1.

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=OJ:JOC_2016_484_R_0001

En el ámbito de la educación de adultos, algunos Estados miembros tomaron medidas para fomentar una participación más activa en el ámbito del aprendizaje de adultos, especialmente hacia la mejora de las capacidades básicas. Bulgaria introdujo una medida para mejorar la adquisición de competencias de educación básica de las personas analfabetas o escasamente alfabetizadas mayores de 16 años. Croacia ha anunciado un plan para garantizar que las actividades educativas contribuyen a mejorar la empleabilidad de los desempleados en los ámbitos con mayor escasez de trabajadores capacitados. Chipre ha introducido cambios en su apoyo financiero a las empresas que inviertan en el aprendizaje permanente para fomentar una mayor participación de los adultos con menor nivel educativo en la educación de adultos. Portugal ha presentado un programa global («*Qualifica*») destinado a dotar a los adultos de cualificaciones basadas en las capacidades adquiridas gracias a la experiencia y completarlas con una formación modular adicional.

Los Estados miembros han adoptado medidas para facilitar el diálogo social sobre las cuestiones de educación y formación profesionales. En España, el Gobierno creó recientemente las mesas nacionales de debate con los interlocutores sociales para tratar una serie de cuestiones en materia de empleo, entre las que figura la calidad de la formación profesional. En Grecia, en 2017 se pondrán en marcha licitaciones piloto para una serie de asociaciones locales de empresas a favor de la educación y formación profesional, con la participación de los organismos representativos de las empresas locales y sectoriales y los interlocutores sociales. En Letonia, los interlocutores sociales, en especial los empresarios, han participado en muchos aspectos de la reforma de la EFP. En 2016 se aprobó la legislación derivada destinada a crear consejos de expertos sectoriales y procedimientos para actualizar los planes de estudios por la que se modifica a la Ley de formación profesional adoptada en 2015. Por otra parte, en el marco del plan de ejecución 2016-2020 relativo al Modelo de gobernanza de la educación de adultos, se estableció el Consejo rector de la educación de adultos, en el que están presentes los ministerios, los interlocutores sociales, los ayuntamientos, las asociaciones de educación de adultos y otras partes interesadas. El Consejo, teniendo en cuenta la situación del mercado de trabajo, revisa y aprueba las prioridades para la educación de adultos y garantiza la evaluación periódica de los resultados de la educación de adultos (incluida la oferta y la demanda de programas de educación).

La validación de las capacidades adquiridas fuera del sistema formal de educación y formación es particularmente importante. Lo es en especial para las personas con cualificaciones más bajas, desempleadas o en riesgo de desempleo, migrantes y para aquellos que desean cambiar de trayectoria profesional. Aunque los enfoques nacionales varían, todos los Estados miembros tienen previstas o implantadas modalidades de validación. Se han establecido mecanismos nacionales para coordinar las modalidades de validación en todos los sectores de la educación, el mercado de trabajo y la economía social en 15 Estados miembros (Bélgica, Dinamarca, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Malta, los Países Bajos, Polonia, Portugal, Rumanía, España y Suecia).

Las Estrategias nacionales de capacidades pueden desempeñar una función importante para corregir la fragmentación de las políticas en materia de capacidades en muchos países y ofrecer coherencia entre los distintos aspectos de la política, los diversos recursos financieros que respaldan las capacidades y todos los agentes implicados. Pueden proporcionar una evaluación estratégica del sistema de capacidades del país, identificar los principales retos relativos a las capacidades y dar lugar a un plan de acción para abordar estas cuestiones. Con la asistencia técnica de la OCDE, la Comisión está apoyando el desarrollo de estrategias en materia de capacidades en Italia, Portugal y Eslovenia (y, anteriormente, en España). Los Países Bajos y Austria también se embarcaron en proyectos sobre una Estrategia nacional de capacidades, en este caso únicamente con financiación nacional.

Saber cuáles son las capacidades y cuáles serán necesarias en el futuro puede ayudar a los Estados miembros a adaptar sus políticas para corregir los desequilibrios de capacidades en sus mercados de trabajo. La necesidad de adaptar las capacidades a las necesidades del mercado de trabajo ha generado ya una serie de medidas en los Estados miembros. Para atraer a más emprendedores y trabajadores de las TIC, Estonia ha modificado la Ley de extranjería, entre otras cosas, mediante la modificación del requisito de residencia permanente en Estonia y la aplicación de una exención en la cuota de inmigración para los principales inversores, los trabajadores de las TIC y los emprendedores de nuevas empresas. Francia está abriendo 500 nuevos itinerarios de formación específicos en consonancia con las futuras necesidades identificadas del mercado laboral (como las TIC, la economía verde) o en sectores de contratación (industria, seguridad, restauración, etc.) adaptados a los perfiles regionales/locales. Irlanda ha puesto en marcha el Consejo Nacional de Capacidades y nueve

foros de capacidades regionales para ayudar a anticipar y responder a la rápida evolución de las necesidades de capacidades en todos los sectores. En Hungría, los proyectos cofinanciados por el FSE ayudan a los desempleados a adquirir las capacidades y la experiencia laboral necesarias para profesiones que sufren escasez de mano de obra.

Los Estados miembros están redoblando esfuerzos para ampliar y desarrollar sus servicios de orientación profesional. En Chipre se ofrecen servicios gratuitos de asesoramiento profesional a los jóvenes soldados y hay un proyecto financiado por el Fondo Social Europeo y la Iniciativa de Empleo Juvenil en marcha para ampliar el alcance de los servicios de asesoramiento a las personas que no estudian, ni trabajan ni siguen formación alguna (ninis). En Malta, a partir del curso académico 2017-2018, se pondrán en marcha programas de orientación profesional en todos los colegios estatales para recomendar la transición a la enseñanza postsecundaria o el mercado laboral.

La situación de los jóvenes en el mercado laboral ha mejorado significativamente, también gracias a las reformas estructurales respaldadas por la Garantía Juvenil. Los sistemas de Garantía Juvenil se están consolidando, si bien se necesitan esfuerzos adicionales en la mayoría de los países para ampliar su alcance e impacto, así como para garantizar la sostenibilidad de su aplicación. Solo en 2015, 5,5 millones de jóvenes accedieron a programas de la Garantía Juvenil y 3,5 millones han aceptado ofertas de empleo, aprendizaje, períodos de prácticas o educación continua. Casi la mitad de los ninis de 15 a 24 años de edad se inscribieron en la Garantía Juvenil en 2015.

Llegar a los jóvenes, animarles a registrarse en los servicios públicos de empleo y recibir la ayuda adecuada es una prioridad importante, en especial en los Estados miembros con elevadas tasas de ninis inactivos y no registrados. En España, se aprobó en diciembre de 2016 un Real Decreto-ley que agiliza y promueve la inclusión de los jóvenes solicitantes de empleo en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Portugal presentó en junio de 2017 una nueva estrategia nacional de divulgación y registro de ninis que tiene por objeto el registro de al menos 30 000 ninis adicionales y la ampliación de la red nacional de socios de la Garantía Juvenil. Rumanía está lanzando nuevas medidas de inclusión para aumentar en 200 000 el número de jóvenes ninis registrados en los SPE por medio de la identificación preventiva, una campaña de información y concienciación, redes de apoyo, y equipos de intervención que incluyan a SPE, asistentes sociales y asesores de educación. Las autoridades búlgaras están

poniendo en marcha nuevas medidas de comunicación dirigidas a la activación y la integración laboral de los ninis no registrados menores de 29 años.

Prestar un mayor apoyo a los jóvenes que se enfrentan a múltiples barreras sigue suponiendo un reto en este contexto. En Francia, la «*Garantie jeunes*», puesta en marcha en octubre de 2013 a modo de experimento, se ha ampliado en 2017 a todos los ninis entre 16 y 25 años expuestos al riesgo de exclusión social y con unos ingresos inferiores a la renta mínima. Se prevé una intensificación de la senda hacia el mercado de trabajo, combinando las medidas de asesoramiento intensivo y la experiencia laboral. En Eslovaquia, el proyecto nacional «Segunda oportunidad para jóvenes demandantes de empleo: Creación de empleo para jóvenes desempleados de larga duración», puesto en marcha en julio de 2017, tiene por objetivo motivar a los jóvenes solicitantes de empleo a buscar un trabajo con 30 horas de asesoramiento, combinadas con un incentivo económico para quienes encuentren trabajo.

Una buena coordinación entre las políticas de empleo, educación y juventud es fundamental para poder prestar un mejor apoyo a la transición de los jóvenes de la educación y el desempleo al trabajo. Se están creando nuevas asociaciones. En Chipre, los Servicios de orientación profesional y educación en la educación secundaria se mejorarán para ofrecer una orientación más específica y servicios de asesoría a jóvenes de 15 a 24 años. Además, los Centros de Información Juvenil del Consejo de la Juventud de Chipre ofrecen servicios de asesoramiento profesional y estudios especializados a estudiantes y jóvenes ninis. En Lituania, se ha implantado a nivel nacional un programa de tutoría piloto en 2016, en virtud del cual el SPE coopera con una red de psicólogos e instituciones de formación académica para apoyar mejor a los jóvenes (así como a los desempleados de larga duración y los trabajadores de más edad).

Los Estados miembros están invirtiendo en la mejora y reciclaje de capacidades de los jóvenes para mejorar su empleabilidad. En Eslovaquia, un proyecto nacional va a invertir 30,9 millones EUR para apoyar la empleabilidad de los jóvenes solicitantes de empleo mediante el reciclaje, el refuerzo de las competencias clave, la educación o la formación para el mercado de trabajo por iniciativa propia. En España, desde febrero de 2017, un programa de formación en capacidades digitales que ofrece formación orientada a la industria digital y los nuevos modelos de negocio supone un ejemplo de buenas prácticas. En Suecia, la medida «Ayuda para inicio de estudios» (*Studistartsstödet*), aprobada en julio de 2017, se espera que

permita incorporar a aproximadamente entre 15 000 y 20 000 personas con un bajo nivel de capacidades con necesidades educativas graves (incluidos los inmigrantes recién llegados con formación limitada) en estudios en la enseñanza primaria y secundaria cada año.

En un contexto macroeconómico que aún presenta retos, un gran número de Estados miembros prestan ayuda para impulsar la demanda de jóvenes en el mercado laboral a través de subsidios salariales y bonificaciones a la contratación. Suelen estar financiados con ayudas del Fondo Social Europeo y de la Iniciativa de Empleo Juvenil. Estos sistemas suelen estar dirigidos a los jóvenes más alejados del mercado laboral (por ejemplo, los desempleados de larga duración, las personas poco cualificadas o sin experiencia laboral) para evitar efectos de peso muerto y de sustitución. Por otra parte, un fuerte componente de formación y seguimiento de los beneficiarios contribuye a maximizar su impacto. En Bélgica, el Gobierno federal anunció en julio de 2017 una reducción de las cotizaciones patronales a la seguridad social para la contratación de jóvenes de 18 a 21 años. En Chipre, el Programa de colocación laboral de jóvenes titulados desempleados, en vigor desde noviembre de 2016, ayuda con 6 meses de prácticas en empresas u organizaciones a los jóvenes titulados desempleados con experiencia profesional limitada. Uno de cada tres participantes estaban empleados 4 meses después de su participación. En junio de 2017 Estonia modificó su programa «Mi primer empleo» para ampliar la ayuda a los jóvenes de 16 a 29 años, flexibilizando las condiciones e incrementando las posibilidades de formación. En el marco de este programa, los empresarios reciben una compensación por la formación relacionada con el trabajo por un valor máximo de 2 500 EUR. En Italia, la Ley de presupuestos para 2017 introdujo tres nuevos tipos de bonificaciones de la seguridad social por la contratación de jóvenes con contratos por tiempo indefinido o a través de aprendizaje profesional. En Portugal está en desarrollo una ayuda combinada a la contratación de un joven y una persona mayor («*Contrato-Geracao*») para proporcionar ayuda a las empresas que contraten simultáneamente a un joven desempleado (o un joven que busca su primer empleo) y una persona mayor desempleada de larga duración.

Los Estados miembros continuaron adaptando su legislación en materia de períodos de prácticas al marco de calidad para los períodos de prácticas⁶⁴. Estas reformas de los períodos de prácticas han ayudado a preparar mejor a los jóvenes para responder las

⁶⁴ Recomendación del Consejo, de 10 de marzo de 2014, sobre un marco de calidad para los períodos de prácticas (DO C 88 de 27.3.2014, p. 1).

necesidades del mercado laboral y a desarrollar las capacidades pertinentes, pero también han contribuido a fortalecer el compromiso de la comunidad empresarial. En Polonia, los interlocutores sociales llegaron a un acuerdo en junio de 2017 sobre un marco de calidad nacional para los períodos de prácticas. Las autoridades rumanas adoptaron en julio de 2017 una actualización de la ley de formación de aprendices y de períodos de prácticas para que sea más atractivo para los empresarios (incremento de los incentivos para ellos y adaptación de los niveles de las subvenciones en el presupuesto nacional a los del FSE para, por lo tanto, integrar mejor los presupuestos).

Recuadro 3. Aprovechar al máximo el Fondo Social Europeo (FSE) y la Iniciativa de Empleo Juvenil

Con un presupuesto de 86 400 millones EUR para el período 2014-2020, el Fondo Social Europeo (FSE) es uno de los principales instrumentos de la UE para hacer frente a los problemas detectados en las recomendaciones específicas por país (REP). Los programas operativos aprobados en 2014 y 2015 se han diseñado de forma que se garantiza su conformidad con las recomendaciones específicas por país. Por otra parte, los Reglamentos prevén la posibilidad de reprogramar para adaptarse a los retos emergentes.

Una prioridad política clave para el FSE de 2014-2020 es el desempleo juvenil, que se trata a través de los recursos propios del FSE (6 300 millones EUR) y la Iniciativa de Empleo Juvenil (3 200 millones EUR de recursos de la IEJ junto con una asignación del FSE de 3 200 millones EUR). La Iniciativa de Empleo Juvenil tiene como objetivo los jóvenes que no estudian, ni trabajan ni siguen formación alguna (ninis) en las regiones con las tasas de desempleo juvenil más elevadas en 2012. La iniciativa está avanzando a buen ritmo. A finales de 2016, aproximadamente 8 millones de participantes se habían beneficiado de proyectos financiados por fondos europeos, en particular puestos de trabajo, aprendizajes, períodos de prácticas, medidas dirigidas al empleo por cuenta propia y la educación y la formación permanentes. El 39 % de los beneficiarios son menores de 25 años.

En la mayoría de los Estados miembros, se considera la IEJ como un instrumento clave para la cobertura y el diseño de las correspondientes políticas de empleo. En muchos Estados miembros, la IEJ financia la gran mayoría de las medidas de la Garantía Juvenil.

Los 1 200 millones EUR de aumento del presupuesto de la Iniciativa de Empleo Juvenil para 2017-2020, aprobados por el Consejo y el Parlamento Europeo, deberían ayudar a los Estados miembros a seguir apoyando a los jóvenes desempleados e inactivos.

El Fondo Social Europeo es también un instrumento para que los Estados miembros apliquen el pilar europeo de derechos sociales. Las intervenciones con cargo al FSE que apoyan el pilar

ascienden a 27 500 millones EUR para el acceso al mercado de trabajo y a 21 200 millones EUR para la inclusión social. Cada año, unos 15 millones de ciudadanos europeos se benefician directamente de la participación en proyectos cofinanciados por el FSE.

Con el fin de apoyar el empleo de las mujeres, los Estados miembros adoptaron políticas paritarias de apoyo a los trabajadores para conciliar la vida profesional y las responsabilidades asistenciales. Dar a ambos progenitores los derechos de baja adecuados y apoyar un mejor reparto de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres puede permitir que las mujeres vuelvan a reincorporarse al trabajo más rápido y limitar las consecuencias negativas de la carga de sus responsabilidades asistenciales sobre el desarrollo de su carrera. En 2017, Chequia y Chipre introdujeron un nuevo derecho de permiso de paternidad (respectivamente, 1 y 2 semanas) y Portugal amplió el período de baja de 20 a 25 días, 15 de los cuales son obligatorios (anteriormente 10). Luxemburgo aprobó en 2016 una reforma de su sistema de permiso parental de forma que sea más flexible y mejor compensado. Alemania y Austria han introducido recientemente una gratificación pecuniaria en caso de que ambos padres se repartan el permiso parental. En 2017, Italia y Dinamarca introdujeron medidas específicas destinadas a ayudar a los progenitores que trabajan como autónomos. España amplió en enero de 2017 el derecho al permiso de paternidad (por nacimiento, adopción o acogimiento de un menor) de dos a cuatro semanas para los padres empleados. Recientemente, Croacia ha aumentado la asignación máxima para el segundo semestre del año de baja de maternidad tanto para madres empleadas como desempleadas. Eslovaquia incrementó la prestación por maternidad desde el 70 hasta el 75 % de la base imponible y amplió la lista de servicios sociales para incluir guarderías para los niños menores de tres años. En los Países Bajos, la Ley de trabajo flexible, que entró en vigor en 2016, instauró el derecho de los trabajadores a solicitar un cambio temporal o permanente en su horario laboral, un cambio en la programación del horario de trabajo y un cambio de lugar de trabajo.

Las mujeres son también las que más a menudo cuidan de las personas dependientes y familiares mayores. Introducir o reforzar los derechos a permisos para los cuidadores, como hizo Chequia en julio de 2017, puede permitir a las mujeres conciliar sus responsabilidades profesionales y familiares. Además de permisos relacionados con la familia, las modalidades

de trabajo flexible tienen un gran impacto positivo sobre el empleo femenino. En 2016 y 2017 Bélgica, Chequia e Italia introdujeron medidas para facilitar una mayor flexibilidad en cuanto a la organización del trabajo y Rumanía ha puesto en marcha una consulta pública relativa a una propuesta sobre el teletrabajo. Por otra parte, varios Estados miembros mejoraron el apoyo financiero para los cuidadores. En Rumanía, el Gobierno aprobó la centralización de los aspectos financieros de los costes salariales de los asistentes personales de las personas con gran discapacidad. En Malta se reformaron e incrementaron las ayudas y las pensiones para los cuidadores. También en Hungría y Chequia aumentaron los importes. Estonia tiene previsto modificar la Ley de igualdad entre hombres y mujeres para asignar a la Inspección de Trabajo la tarea de seguimiento de la igualdad de género en el sector privado, en particular, mediante la recopilación de datos salariales desglosados por género, la oferta de formación sobre la forma de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres y la difusión de información sobre esta.

Mejorar el acceso a los servicios de guarderías oficiales es una herramienta eficaz para solucionar los obstáculos al empleo femenino. Chequia estableció el derecho de todos los niños a asistir a clases preparatorias preescolares, que introduce un año obligatorio de educación preescolar y que garantiza por tanto plazas en las guarderías, y que refuerza el apoyo a los menores con necesidades educativas especiales. Por otra parte, existe en marcha un proyecto pilotado por el FSE sobre microguarderías para niños de 6 meses a 4 años de edad. El Reino Unido ya está en plena aplicación de la Ley de cuidados infantiles de 2016, que preveía 15 horas adicionales de atención gratuita a los hijos de 3 y 4 años de determinados progenitores trabajadores en Inglaterra, además de la actual prestación universal de 15 horas de atención gratuita para ese mismo grupo de edad. Luxemburgo puso en marcha una ambiciosa reforma en 2016 con el fin de mejorar el acceso y la calidad de la educación y los cuidados de la primera infancia. En Eslovaquia, se prevén inversiones en infraestructuras para incrementar la capacidad de los servicios de cuidado de niños. En abril de 2017, el Gobierno finlandés propuso ampliar el cuidado gratuito o de bajo coste a un grupo más amplio de familias de renta baja y media. En 2017, algunos Estados miembros también introdujeron medidas destinadas a desarrollar servicios para los niños de poblaciones desfavorecidas (Hungría) y los hijos de solicitantes de empleo (Francia).

Algunos Estados miembros también introdujeron medidas específicas con el objeto de animar a las mujeres a reincorporarse al mercado de trabajo mientras su hijo es aún muy pequeño. Por ejemplo, en junio de 2017 Bulgaria adoptó una medida para conceder a las madres con niños menores de 1 año que regresen al empleo el 50 % de las prestaciones por cuidado de los hijos, además de su salario. Del mismo modo, en abril de 2017, en Rumanía se incrementaron los estímulos para la inserción en el mercado de trabajo de los padres que se beneficiaron de un permiso parental por cuidado de menores. Otros Estados miembros han desarrollado sistemas dirigidos a las mujeres que ya han interrumpido su carrera profesional de forma prolongada. Es el caso del programa «*Returnships*», para el cual se asignaron 5 millones GBP (alrededor de 5,6 millones EUR) en el presupuesto de primavera de 2017 en el Reino Unido. Luxemburgo aprobó una ley para reforzar el principio de igualdad de retribución para mujeres y hombres y apoyar campañas de concienciación y medidas para eliminar las barreras al empleo femenino. Con el fin de hacer frente a las consecuencias negativas de la infrarrepresentación de las mujeres en el mercado laboral, Suecia está a punto de presentar una propuesta para fomentar una mayor igualdad entre hombres y mujeres en materia de pensiones. El Gobierno estonio ha aprobado un proyecto de ley que modificará el sistema de permisos y prestaciones parentales introduciendo un mes adicional para padres, prolongando el período durante el que se puede solicitar la prestación parental y elevando el umbral de rentas del trabajo durante la baja parental. En Malta, se proporcionan guarderías gratuitas cuando ambos padres tienen un trabajo o realizan estudios.

Varios Estados miembros adoptaron medidas para fomentar la integración en el mercado de trabajo de los trabajadores mayores. Alemania adoptó una ley para facilitar la transición de los trabajadores mayores a la jubilación («*Flexi-Rente*»), destinada a flexibilizar la transición hacia la jubilación. En particular, la reforma promueve la combinación de jubilación anticipada y trabajo a tiempo parcial mediante la reducción de las deducciones de las pensiones en caso de ingresos adicionales. También incentiva el empleo después de la edad de jubilación permitiendo que los empleados consigan derechos adicionales de pensiones y liberando a las empresas de la obligación de pagar sus contribuciones al seguro de desempleo. En febrero de 2017, Grecia publicó dos nuevos programas de subvenciones a la contratación para el grupo de edad de mayores de 50 años. Chipre estableció un régimen de incentivos a la contratación de desempleados mayores de 50 años, con el fin de animar a los empleadores a contratar desempleados mayores de 50 años interesados en empleos a jornada

completa. En los Países Bajos, un proyecto de ley, en el marco del plan de acción «Perspectiva para mayores de 50», prevé una compensación para las empresas (prima de ausencia de riesgo) en el caso de que se pongan enfermos los trabajadores mayores (más de 56 años de edad) que han estado desempleados durante más de 1 año y reciben una prestación por desempleo. En Austria, la campaña de empleo «20 000» tiene por objeto facilitar el empleo de las personas mayores y reducir el desempleo de larga duración. El pleno despliegue del proyecto está previsto para enero de 2018 y debería dar lugar, a medio plazo, a 20 000 nuevos puestos de trabajo sin ánimo de lucro. Por otra parte, la Ley de modificación de la seguridad social permite que las personas que trabajan después de la edad de jubilación obtengan una pensión de jubilación más elevada. Esta medida afecta principalmente a las pensionistas, que sufren un riesgo de pobreza más alto que los hombres. En Eslovenia, el plan de acción «Las personas mayores y el mercado laboral en Eslovenia» incluye 49 medidas que se desplegarán en 2017-2018, y que incluyen el apoyo a las empresas para la aplicación de programas de fomento de la salud y la seguridad en el trabajo, incentivos para las empresas que realicen inversiones en capital humano y formación de trabajadores, incentivos para que los trabajadores se mantengan más tiempo en situación de empleo o mayor activación de los trabajadores mayores durante las PAMT.

En respuesta al mayor número de solicitantes de asilo, los Estados miembros están adaptando sus políticas de integración de nacionales de terceros países. Las medidas se centran en la mejora de las capacidades lingüísticas y la participación en el mercado laboral. En Francia, la legislación sobre los derechos de los extranjeros estableció un itinerario de integración individualizada basado en la recepción personalizada, la formación cívica renovada y el refuerzo de la educación en lenguas. En Finlandia, el Plan nacional de acción sobre integración y el Programa de integración pública pretenden acelerar el acceso a los itinerarios de formación y el empleo. Por otra parte, el ensayo de empleo por vía rápida de inmigrantes se puso en marcha en aplicación del modelo de bonos de impacto social. El objetivo del proyecto es probar nuevas modalidades de empleo y formación para acelerar el empleo de los inmigrantes y combinar la formación y el trabajo de manera flexible. En Austria, la ley de integración de junio de 2017 contempla la obligatoriedad de la participación de los beneficiarios de protección internacional en cursos de lenguas y cultura/valores, con la obligación de firmar una declaración de integración. Por otra parte, se introducirá un año de integración en el mercado laboral obligatorio (gestionado por el SPE) para todos los

refugiados y solicitantes de asilo reconocidos con una alta probabilidad de que se les conceda asilo y que estén desempleados. En Chequia, al amparo del nuevo «Programa de integración estatal» que entró en vigor en enero de 2016, los beneficiarios de la protección internacional reciben ayuda en los ámbitos de vivienda, empleo, salud y educación, incluida la mejora de sus capacidades lingüísticas. En Alemania, desde la introducción de la nueva Ley de integración de 2016, la participación en cursos de integración puede ser de carácter obligatorio para los solicitantes de asilo que no trabajan. Asimismo, Alemania ha introducido una nueva forma de cursos de idiomas orientados al mundo profesional, tras la conclusión con éxito de un curso de integración y atendiendo a las necesidades de los refugiados que ya están trabajando o participan en medidas de la activación del mercado laboral o de formación profesional. En Dinamarca, un acuerdo tripartito se centraba en la intervención temprana, la evaluación de las capacidades individuales y medidas orientadas al mundo profesional. Los solicitantes de asilo son seleccionados durante la fase de solicitud y se les asigna al ayuntamiento en el que mejor se ajustan sus oportunidades de empleo personales. Además, los refugiados tienen que adquirir experiencia laboral en el plazo de un mes después de su llegada.

Muchas medidas adoptadas por los Estados miembros van más allá de los refugiados recién llegados y se aplican también a otros migrantes o personas con origen migrante.

Por ejemplo, Finlandia está preparando una identificación más eficiente de las capacidades de los inmigrantes y orientaciones sobre el itinerario de formación y empleo apropiado. En Austria, la Ley de reconocimiento y evaluación, que entró en vigor el 12 de julio de 2016, fomenta la integración en el mercado laboral de personas que han obtenido sus cualificaciones en el extranjero y define procedimientos especiales para personas a las que se les concede el asilo o protección subsidiaria sin documentación sobre la educación y formación realizada. Suecia ha realizado recientemente importantes esfuerzos para responder a la demanda creciente de evaluaciones de las cualificaciones obtenidas en el extranjero, también mediante un incremento de la financiación del Consejo Sueco de Enseñanza Superior, el organismo público responsable del reconocimiento de las cualificaciones obtenidas en el extranjero. Suecia también ha invertido fondos considerables para mejorar la disponibilidad de programas puente que permitan a los migrantes con credenciales extranjeras en derecho, medicina, enfermería, odontología, enseñanza y productos farmacéuticos completar la formación requerida para la práctica de su profesión. Por otra parte, en el marco de la reforma del plan

de empleo «Nuevo comienzo», la ayuda se amplió a los inmigrantes y los refugiados recién llegados. Estonia fomentó la inmigración de trabajadores de TIC, los emprendedores de empresas emergentes y los empresarios principales, con la modificación de los requisitos para la obtención de la residencia permanente. Malta ofrece cursos para hablantes no nativos con necesidades de alfabetización, destinados a aumentar las posibilidades de empleo de los migrantes. Eslovenia creó una Oficina gubernamental para el apoyo y la integración de los inmigrantes, que coordina el trabajo y las tareas de otras autoridades nacionales, organizaciones no gubernamentales y otras organizaciones. Las principales tareas de la Oficina son el alojamiento y el sostenimiento de las distintas categorías de inmigrantes.

Además de medidas destinadas principalmente a integrar a los recién llegados, varios Estados miembros han realizado esfuerzos para reducir la discriminación. En Francia, la ley de igualdad y ciudadanía promulgada en enero de 2017 mejora el régimen general de protección frente a la discriminación e incluye en especial el derecho a cursos de francés en el marco de la formación continua. En Suecia, la modificación de la Ley sueca sobre discriminación, que entró en vigor en enero de 2017, prevé nuevas medidas activas para la no discriminación en los ámbitos del empleo y la educación, la obligación de un informe salarial anual y la obligación para las empresas de contar con directrices y rutinas para la prevención del acoso (incluido el acoso sexual) y de las medidas de represalia. España ha establecido varios grupos de trabajo para supervisar las actividades relacionadas con la sensibilización en materia de racismo, xenofobia y otras formas de intolerancia para distintos grupos profesionales implicados en la lucha contra la discriminación (por ejemplo, policía, jueces, fiscales, demás profesionales de la administración, etc.). En Estonia, las fuerzas de orden público, jueces, fiscales y especialistas de apoyo a las víctimas han realizado «cursos de sensibilización» sobre discriminación. Finlandia puso en marcha una iniciativa interministerial de dos años de duración, «*CONFIANZA*– Buenas relaciones en Finlandia», a principios de 2016 para fomentar la no discriminación de solicitantes de asilo a escala regional y local. En el ámbito de la educación, Portugal facilitó a las escuelas un conjunto de materiales educativos interculturales destinados a los profesores.

Los Estados miembros buscan activamente respaldar la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo. En Bélgica, el Gobierno federal ha puesto en marcha vías para promover la reintegración en el mercado laboral a través de trabajos adecuados para los trabajadores que ya no puede realizar el trabajo pactado y las regiones

están introduciendo reducciones en las cotizaciones a la seguridad social para las empresas que contraten a personas con discapacidad. La región de Bruselas-Capital estableció la obligación de una cuota (2,5 %) para la contratación de personas con discapacidad en las administraciones locales. Alemania ha revisado la base de evaluación para la comprobación de recursos en relación con las prestaciones por discapacidad y ha aumentado el subsidio de empleo para los trabajadores con discapacidad, que beneficia a cerca de 300 000 personas con gran discapacidad en lugares de trabajo protegidos. Bulgaria está trabajando en la reforma del sistema para la evaluación de la capacidad de trabajo restante de personas con discapacidad en edad de trabajar. Estonia adoptó un Programa del mercado de trabajo para 2017-2020, que ofrece medidas activas para evitar el desempleo, en especial para las personas con problemas de salud. Chipre ha puesto en marcha subsidios de empleo para grupos vulnerables, incluidas las personas con discapacidad y con enfermedades crónicas. Letonia modificó la Ley de servicios sociales y asistencia social para mejorar la oferta de rehabilitación profesional para las personas con discapacidad. Hungría está ejecutando el proyecto del FSE sobre el aumento del potencial de rehabilitación de las organizaciones que dan empleo a personas con discapacidad. Austria ha reducido la asimilación de las pensiones de invalidez y aumentado el número de trabajadores mayores aumentando gradualmente la edad de jubilación por discapacidad a 60 años, así como mediante medidas de acompañamiento tales como un derecho legal a la rehabilitación profesional. En Irlanda, el Make Work Pay Interdepartmental Group identificó los principales desincentivos laborales para personas con discapacidad y entregó recomendaciones al Gobierno, que debería anunciar las medidas y los potenciales cambios legislativos antes de que termine 2017. Portugal introdujo una nueva prestación social para la inclusión de las personas con discapacidad, con el fin de animarles a seguir trabajando o buscando trabajo (en la actualidad, las personas con discapacidad no tienen derecho a recibir las prestaciones por discapacidad si reciben cualquier tipo de retribución). Por otra parte, un proyecto piloto financiado por el FSE se centrará en apoyar la independencia de las personas con discapacidad.

3.3. Orientación n.º 7: Mejorar el funcionamiento de los mercados de trabajo

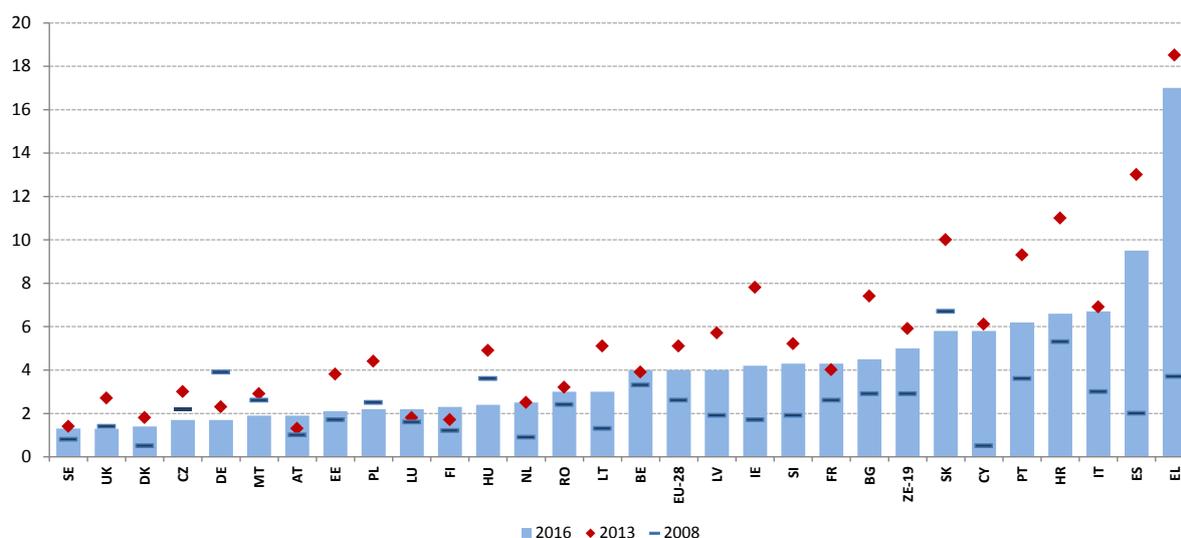
En este apartado se examina la aplicación de la orientación n.º 7 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros mejorar el funcionamiento del mercado laboral, en particular garantizando las transiciones sostenibles de la situación de desempleo al empleo y entre empleos, y evitando la segmentación del mercado laboral. En primer lugar, comienza con una breve introducción de los indicadores clave que señalan a retos en este ámbito, en especial el desempleo de larga duración y la segmentación entre los contratos indefinidos y los temporales. A continuación se analizan las políticas pertinentes, en particular cómo la correcta legislación laboral, las prestaciones de desempleo bien diseñadas y unas estrategias de activación efectivas pueden mejorar el funcionamiento del mercado laboral. Para ello se presentan los resultados de la evaluación comparativa sobre las prestaciones de desempleo y las políticas activas del mercado de trabajo conforme a lo acordado con los Estados miembros. Posteriormente se ilustra el grado de cobertura de los servicios públicos de empleo y las medidas de activación, que son cruciales para impulsar la integración en el mercado laboral de los desempleados y mejorar la adaptación entre la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. Por último, en el apartado 3.3.2 se informa sobre las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en estos ámbitos.

3.3.1. Indicadores clave

La continua recuperación del mercado laboral contribuyó a reducir el desempleo de larga duración en los Estados miembros. Sin embargo, el aprovechamiento no ha sido igual en todos ellos. Como se muestra en la figura 28, la tasa de desempleo de larga duración en 2016 fue más elevada que en el período previo a la crisis (2008) en casi todos los Estados miembros, con unas pocas excepciones notables (por ejemplo, Suecia, Chequia, Alemania, Malta y Hungría). En los últimos tres años, la mayoría de los Estados miembros han mejorado significativamente, con una caída mínima de 3 puntos porcentuales en países como Croacia, Irlanda, Portugal, Eslovaquia y España. Sin embargo, algunos países con una tasa de desempleo de larga duración comparativamente alta (es decir, superior a la media de la UE) no experimentaron ninguna mejora significativa, o incluso esta se deterioró en el período (Bélgica, Francia, Chipre e Italia). El reto del desempleo de larga duración aún parece

apremiante en 2016 en Grecia y España (sus respectivas tasas ascienden al 17 y al 9,5 %), seguidos por Italia, Croacia, Portugal, Eslovaquia y Chipre (rondando el 6 %). Por el contrario, las tasas más bajas se registran en Suecia, el Reino Unido y Dinamarca (inferior al 1,5 % de la mano de obra). El desempleo de larga duración es responsable de más del 50 % del desempleo total en 10 Estados miembros, con los máximos registrados en Grecia (72 %) y Eslovaquia (60 %).

Figura 28: Desempleo de larga duración como porcentaje de la población activa



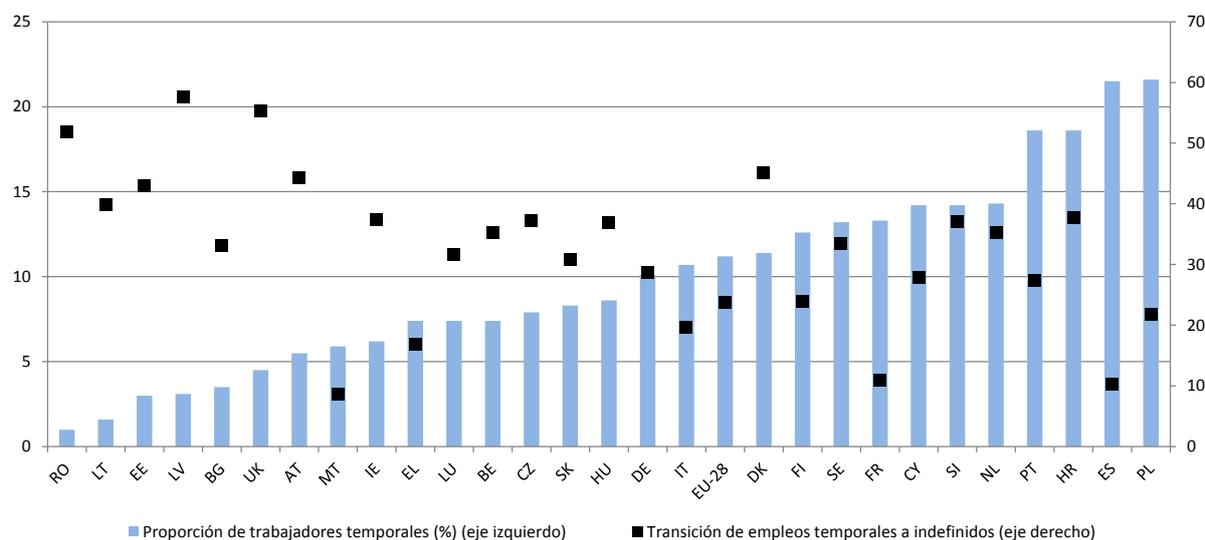
Fuente: Eurostat, EPA.

La segmentación del mercado laboral se mantiene estable en el tiempo, y continúa afectando a varios Estados miembros. La dualidad entre los contratos indefinidos y atípicos, con limitadas posibilidades de transición del primero al segundo tipo, es una amenaza para los mercados laborales justos y que funcionen bien. La situación a este respecto apenas ha variado en comparación con el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2017⁶⁵, con países como Polonia, España, Croacia y Portugal registrando un porcentaje de contratos temporales (grupo de edad de 20 a 64 años) cercano o superior al 20 % y otros nueve países entre el 10 y el 15 % (los Países Bajos, Eslovenia, Chipre, Francia, Suecia, Finlandia, Dinamarca, Italia y Alemania). En Polonia y España, la imagen se complementa con unas tasas de transición hacia contratos indefinidos especialmente bajas, una situación habitual en

⁶⁵ En la Parte 2 del documento *Labour Market and Wage Developments in Europe* de la Comisión Europea (2017) se puede hallar un análisis más pormenorizado sobre la segmentación del mercado laboral. *Annual Review 2017*. Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2017.

Francia, donde, no obstante, la proporción de contratos temporales es comparativamente menor (pero no obstante superior a la media de la UE). Este hecho sugiere que los contratos temporales pueden representar «camino sin salida» en lugar de «trampolines» hacia empleos indefinidos. En una perspectiva plurianual, el porcentaje de contratos temporales solo varió ligeramente en el tiempo desde el inicio de la crisis (la media de la UE osciló en torno al 14 % desde 2008), manteniéndose también estable en la mayoría de los Estados miembros. Sin embargo, aumentó significativamente en Malta, Luxemburgo, Eslovaquia, Chipre, Dinamarca, los Países Bajos y Croacia. En España, cayó significativamente al inicio de la crisis (debido a la finalización de contratos temporales) pero aumentó posteriormente, al paso de la recuperación.

Figura 29: Proporción de trabajadores temporales sobre el total de trabajadores de 20 a 64 años (2016) e índices de transición de contratos temporales a indefinidos (2015).

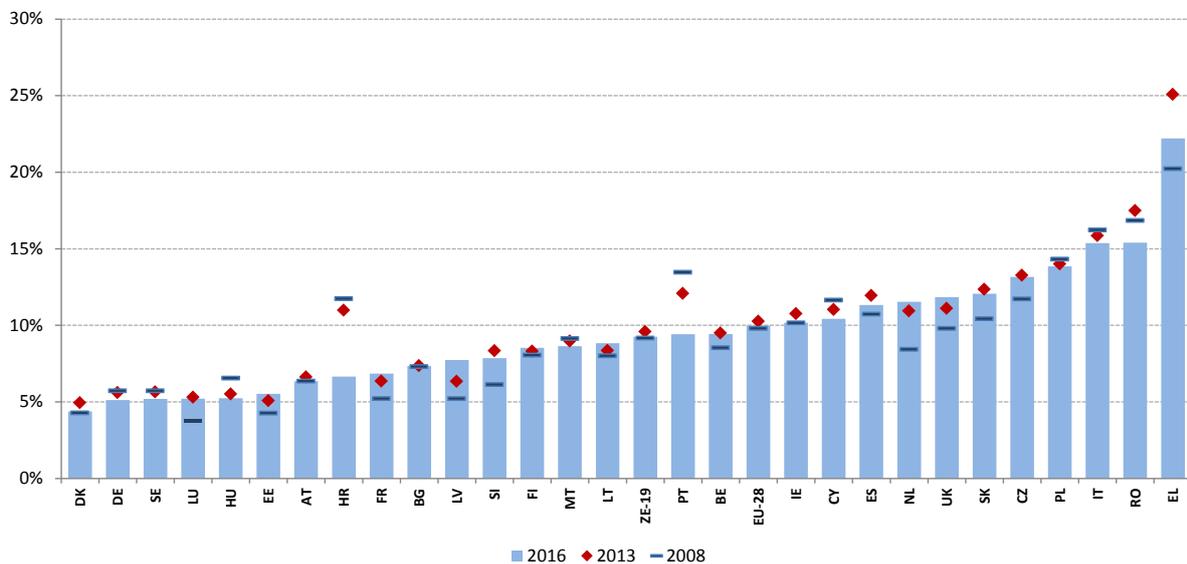


Fuente: Eurostat, EPA y SILC.

Los países con una elevada proporción de autoempleo pueden estar más expuestos también a la segmentación del mercado laboral. Esto puede producirse si el autoempleo enmascara una relación de empleo económicamente dependiente (los denominados «falsos» autónomos), o cuando los sistemas de seguridad social no están adaptados para prestar suficiente cobertura a los autónomos. Si bien el grado de autonomía de los trabajadores autónomos no puede medirse con las estadísticas disponibles, una parte del autoempleo sin asalariados (como porcentaje del empleo total) puede estar asociada a empleos potencialmente

inestables, lo cual pone de relieve la necesidad de una ulterior evaluación. Según este indicador, la clasificación en 2016 muestra a Grecia (22,2 %), Rumanía e Italia (15,4 %) en la parte superior, mientras que Suecia, Alemania y Dinamarca registraron los valores más bajos (cerca o por debajo del 5 %). Analizando las dinámicas desde 2008, la proporción de trabajadores por cuenta propia aumentó significativamente en algunos países, en especial en los Países Bajos (3,1 p. p.), Letonia (2,2 p. p.) y en el Reino Unido (2,0 p. p.). Por el contrario, su reducción fue máxima en Portugal (- 4 p. p.) y Croacia (- 5,1 p. p.).

Figura 30: Autónomos sin empleados como porcentaje del empleo total



Fuente: Eurostat, EPA.

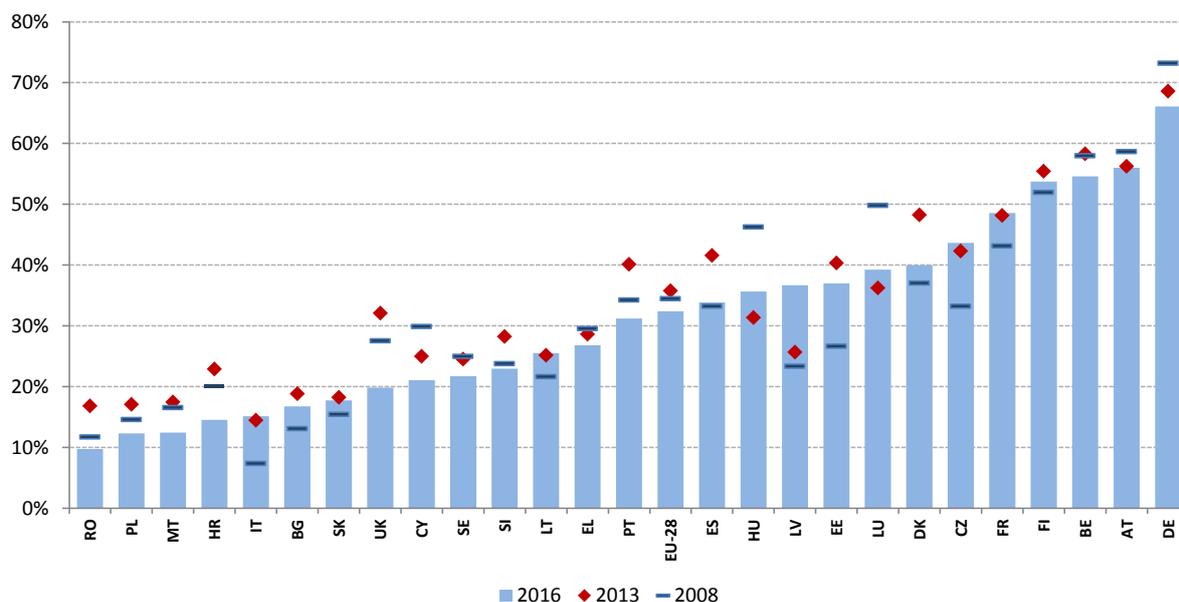
Unos sistemas de prestaciones de desempleo bien diseñados, caracterizados por niveles adecuados y amplia cobertura combinados con estrategias de activación eficaces, dan apoyo y permiten mejorar la reincorporación al mercado laboral. El análisis comparativo de características específicas de diseño de los sistemas de prestaciones de desempleo y su interrelación con la prestación de medidas de activación y apoyo pueden aportar interesantes puntos de vista sobre su rendimiento. El análisis siguiente toma los datos de la evaluación comparativa llevada a cabo en 2016-17 en el Comité de Empleo, que aplica el enfoque descrito en el capítulo 2. Si bien los problemas relacionados con el elevado nivel de desempleo (en especial, el de larga duración) en los Estados miembros ya se han identificado

en otros apartados anteriores de este informe, el presente apartado se centra específicamente en el rendimiento del sistema de prestaciones por desempleo y en estímulos estratégicos específicos, por medio de indicadores convenidos.

Por término medio, alrededor de un tercio de los desempleados de corta duración⁶⁶ están cubiertos por prestaciones de desempleo en la UE. Esta proporción se redujo ligeramente después de la crisis (del 34,4 % en 2008 al 32,4 % en 2016), con diferencias significativas entre los países. Estas diferencias dependen del diseño de las políticas (en especial, sobre las condiciones de cumplimiento, la duración máxima y la coincidencia con otros sistemas de protección social) así como de desarrollos cíclicos. Por una parte, la cobertura ha crecido más del doble en Italia (del 7,3 % al 15,1 %) y también lo ha hecho de forma significativa (en más de 10 p. p.) en Letonia, Estonia y Chequia. Por otra parte, ha descendido en Hungría (- 10 p. p.), Luxemburgo (- 10 p. p.), Chipre (- 9 p. p.) y el Reino Unido (- 8 p. p.). En Rumanía, Polonia, Malta y Croacia, países con la menor cobertura, también se registraron descensos importantes. Estos últimos cuatro países presentan un índice de cobertura inferior al 15 % en 2016. Por el contrario, en Finlandia, Bélgica, Austria y Alemania, más del 50 % de los desempleados de corta duración estaban cubiertos, con un máximo del 66 % en este último país.

⁶⁶ Personas desempleadas durante menos de un año.

Figura 31: Cobertura de prestaciones de desempleo para los desempleados de corta duración

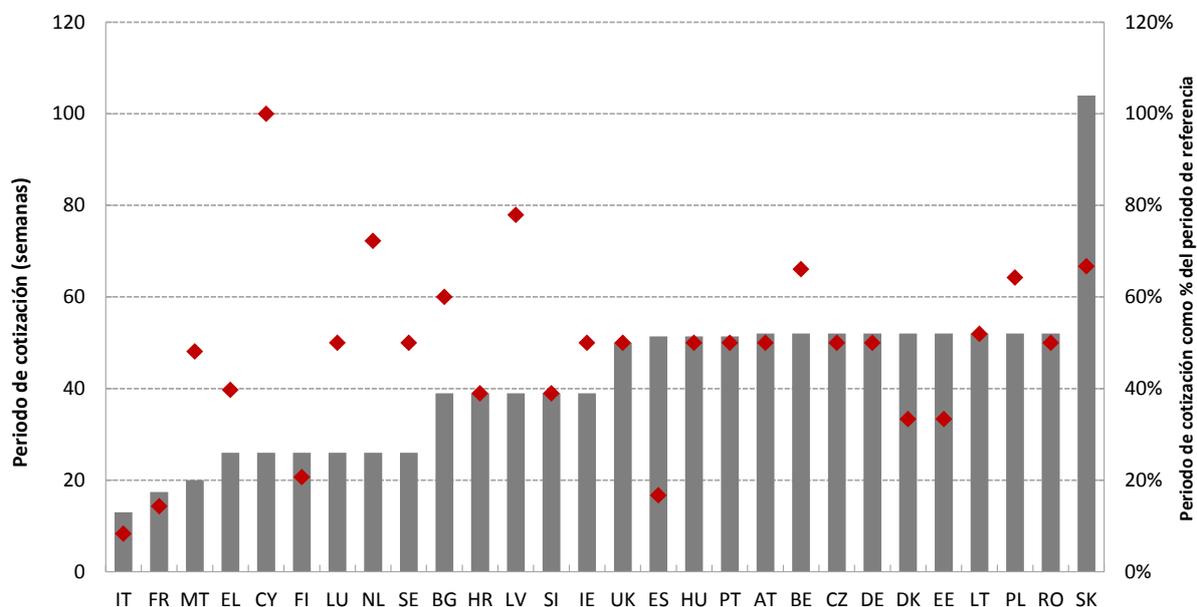


Fuente: cálculos sobre datos de Eurostat, EPA. Nota: datos para IE y NL no disponibles.

En todos los Estados miembros, el derecho a las prestaciones de seguro de desempleo dependen del historial de trabajo previo o de las cotizaciones abonadas. Unas condiciones de cumplimiento más estrictas se traducen en un menor número de personas desempleadas con derecho a las prestaciones y, por ende, en un índice de cobertura más bajo. Para poder tener derecho, los desempleados están generalmente obligados a tener una antigüedad laboral mínima durante un período de tiempo determinado y, en consecuencia, las personas con un historial de temporadas breves de trabajo y un trabajo no continuo a menudo tienen poca cobertura o ninguna cobertura en absoluto. Analizando la figura 32, el número de semanas necesarias para acceder a las prestaciones de desempleo varía entre 20 o menos en Malta (donde se deben haber abonado al menos 50 cotizaciones semanales desde que la persona comenzó a trabajar), Francia e Italia, a más de 100 en Eslovaquia, siendo el valor más habitual el de un año (52 semanas). Otro parámetro fundamental es la relación entre el período de cotización y un período de «referencia» más prolongado, en el que varios países permiten tener en cuenta en el cálculo períodos de ausencia de empleo. El valor más habitual en los Estados miembros es de 0,5 (es decir, los beneficiarios deben haber cotizado durante al menos la mitad del período de referencia). Unos períodos más breves para el cumplimiento de las

obligaciones permite un mayor acceso a las prestaciones de desempleo para los trabajadores con trayectorias profesionales discontinuas, aunque pueden a la vez fomentar la innecesaria rotación de trabajadores (es decir, la destrucción y creación constante de empleos).

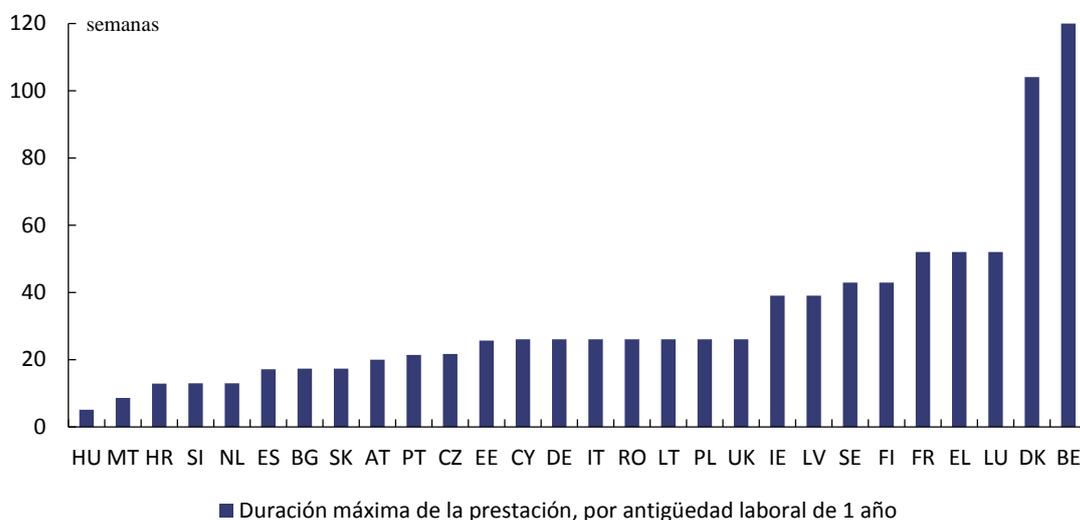
Figura 32: Duración del período de trabajo exigido, 2016



Fuente: base de datos MISSOC y legislación nacional. Los diamantes rojos indican la relación entre la cotización y el período de referencia. En Malta deben haberse abonado al menos 50 cotizaciones semanales desde que la persona comenzó a trabajar; en Irlanda, 104.

La duración de las prestaciones de desempleo suele ser menor que el período de cotización, con algunas excepciones. La duración de la prestación puede ser fija o incrementarse según la duración del período de cotización. Además, una vez agotados los derechos a la prestación de desempleo, muchos países de la UE cuentan con un segundo nivel de prestaciones alternativas. La figura 33 muestra la duración máxima de las prestaciones tras un año de cotización. Aunque en la mayoría de los Estados miembros la duración es más breve que el período de cotización (la duración más frecuente es la mitad del período, es decir, 26 semanas), en cuatro casos es igual a este (es decir, en Francia, los Países Bajos, Grecia y Luxemburgo) y en tres casos es más elevada (71 semanas en Finlandia, 104 en Dinamarca, indefinida en Bélgica, aunque la prestación se reduce con el tiempo hasta un nivel mínimo). En el lado opuesto de la escala, las prestaciones duran un máximo de tres meses en Eslovenia, Croacia, Malta y Hungría.

Figura 33: Duración máxima de las prestaciones con antigüedad laboral de 1 año, 1 de enero de 2017

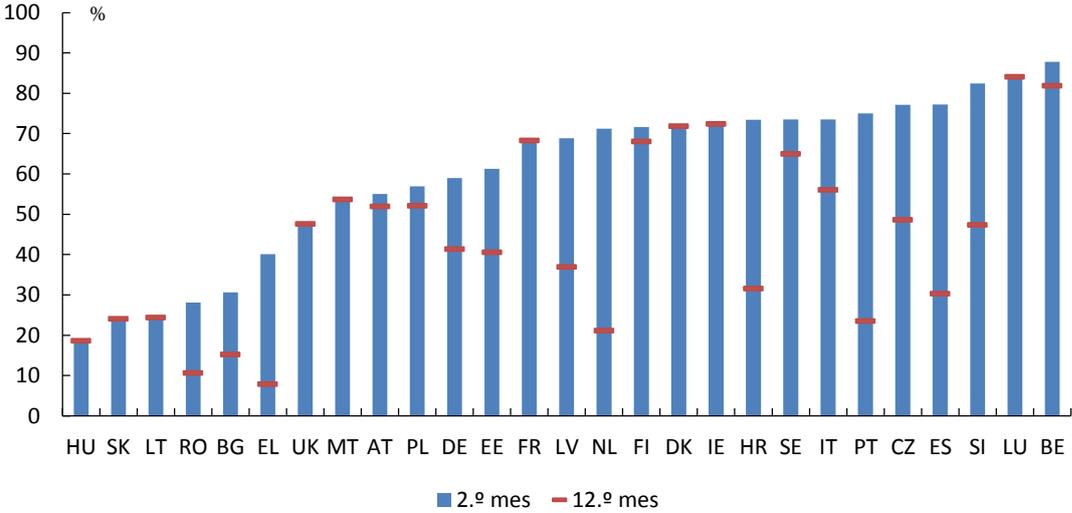


Fuente: base de datos MISSOC (enero de 2017) y legislación nacional. Nota: en BE no existen límites a la duración de las prestaciones. Para los Estados miembros en los que la duración depende también de la edad, el gráfico muestra la duración para el grupo de edad más joven, que corresponde a la más breve posible. En SK, la duración mostrada (4 meses) se refiere a las personas que trabajan en virtud de un contrato de duración determinada (de lo contrario, es de 6 meses). En PL, la duración varía en función del nivel de la tasa de desempleo de la región en relación con la media nacional.

Existe una gran variación en cuanto al nivel y adecuación de las prestaciones de desempleo entre los Estados miembros. Las tasas de sustitución netas son indicativas de la adecuación de la función de sustitución de renta de las prestaciones del seguro de desempleo. Su nivel depende de varios factores, incluido el nivel de ingresos previo derivado de la actividad laboral, la antigüedad, la duración del último período de desempleo, la edad y la composición del hogar (en especial cuando se tiene en cuenta la interacción con el sistema tributario y con otras prestaciones). Analizando el caso de un trabajador con salario bajo y una antigüedad laboral breve (1 año), los valores de la tasa de sustitución neta, tras un mes en situación de desempleo, oscilan desde el 20 % de los ingresos (netos) previos al 90 % (figura 34). En el extremo inferior se encuentran los Estados miembros en los que las prestaciones ya han finalizado en el segundo mes de desempleo (Hungría) o en los que una persona con una antigüedad laboral inferior a un año no puede optar al seguro de desempleo (Eslovaquia). A estos países les siguen los Estados miembros que prevén una prestación tipo

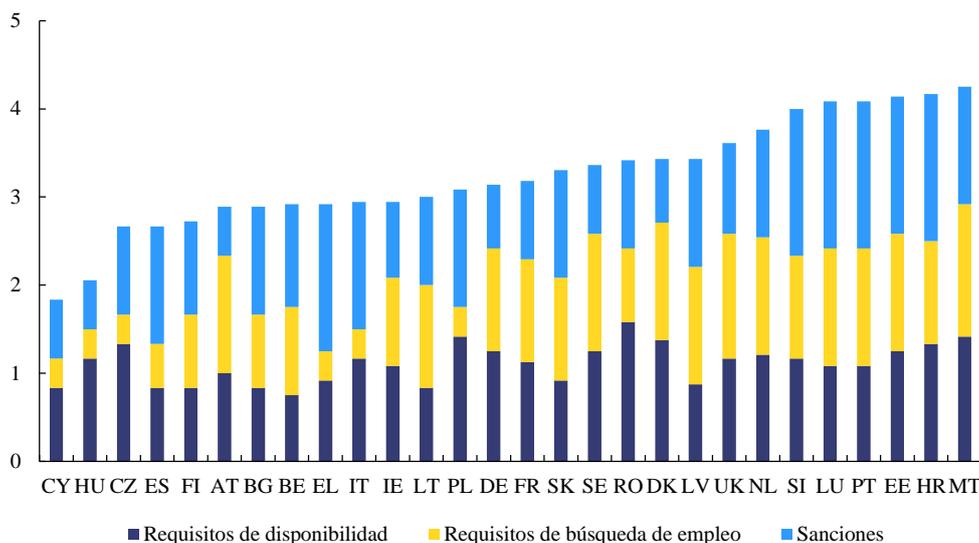
no relacionada (o poco relacionada) con el nivel de ingresos previos (Rumanía, Bulgaria, Grecia, el Reino Unido, Malta). La comparación con las tasas de sustitución netas en el mes 12 del período de desempleo muestra el efecto de la finalización de la prestación (cuando los desempleados acceden a otros sistemas, como la asistencia social o de desempleo), o la posible reducción en la generosidad de la prestación.

Figura 34: Tasa de sustitución neta de las prestaciones de desempleo en el 67 % del salario medio, en los meses 2 y 12 del período de desempleo (enero de 2016)



Fuente: Comisión Europea basada en los modelos de beneficios fiscales de la OCDE.

Figura 35: Indicador de rigurosidad de los requisitos de búsqueda de empleo y disponibilidad, 2014



Fuente: OCDE.

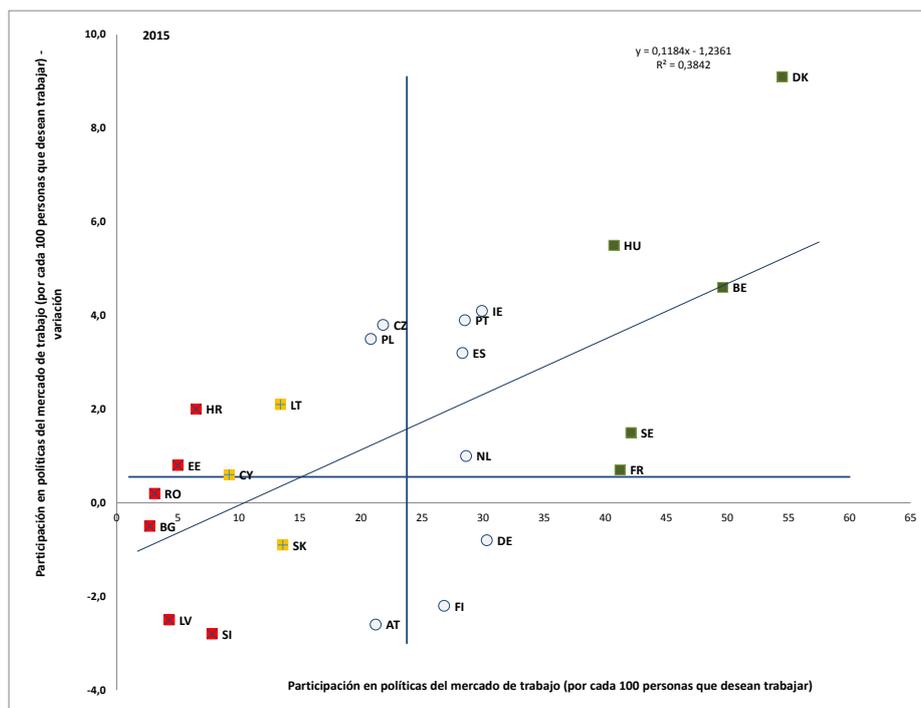
Los Estados miembros adoptan diferentes estrategias para garantizar la activación de los beneficiarios de prestaciones de desempleo. En concreto, esto equivale a condicionar la continuidad de la percepción de prestaciones al cumplimiento de un conjunto de requisitos de búsqueda de empleo y disponibilidad para trabajar, garantizando que los beneficiarios de las prestaciones de desempleo sigan implicados y no pasen a ser inactivos. La figura 35 muestra un resumen de los indicadores de requisitos de búsqueda de empleo y disponibilidad para beneficiarios de prestaciones de desempleo, según los calcula la OCDE⁶⁷, en los ámbitos de: i) disponibilidad para trabajar también durante su participación en las PAMT, y criterios de trabajo adecuados (es decir, en qué circunstancias puede rechazarse una oferta de trabajo sin sanciones); ii) seguimiento de las actividades de búsqueda de empleo (frecuencia de búsqueda de empleo, documentación que se debe facilitar); y iii) sanciones (por desempleo voluntario, rechazo de ofertas de trabajo, no participación en las sesiones de asesoramiento o las

⁶⁷ Véanse: Venn, D.: *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries* [«Criterios de idoneidad para las prestaciones de desempleo: indicadores cuantitativos para los países de la OCDE y de la UE», documento en inglés], OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n.º 131, OECD Publishing, París, 2012, y Langenbucher, K.: *How demanding are eligibility criteria for unemployment benefits, quantitative indicators for OECD and EU countries* [«Nivel de exigencia de los criterios de idoneidad para las prestaciones de desempleo, indicadores cuantitativos para los países de la OCDE y de la UE», documento en inglés], OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n.º 166, OECD Publishing, París, 2015.

PAMT)⁶⁸. Las condiciones estimadas de búsqueda de empleo y disponibilidad y las sanciones relacionadas más estrictas parecen exigirse en Malta, Croacia, Estonia, Portugal, Luxemburgo y Eslovenia, mientras que Chipre y Hungría son los países con condiciones menos estrictas. La importancia relativa de los subcomponentes varía considerablemente en función del país. Es importante señalar que este indicador no mide el nivel de observancia.

La elevada duración del desempleo incrementa el riesgo de que los desempleados dejen de estar implicados en el mercado laboral, perdiendo gradualmente capacidades y empleabilidad. Para evitar que se produzca esta situación, una orientación temprana de los desempleados a través de políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) puede ayudar a su rápida reintegración en el mercado laboral.

Figura 36: Participantes en las PAMT (por cada 100 personas que quieren trabajar) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, base de datos de PMT y EPA. Período: niveles de 2015 y variaciones anuales en relación con 2014. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. No hay datos disponibles de EL, IT, MT, UK. Se ha excluido LU debido a problemas de verificación de datos.

⁶⁸ Los indicadores se basan en la agregación de varios elementos, con una puntuación en una escala del 1 (menos estricto) al 5 (más estricto).

La participación en las PAMT muestra pautas muy diferentes en los Estados miembros.

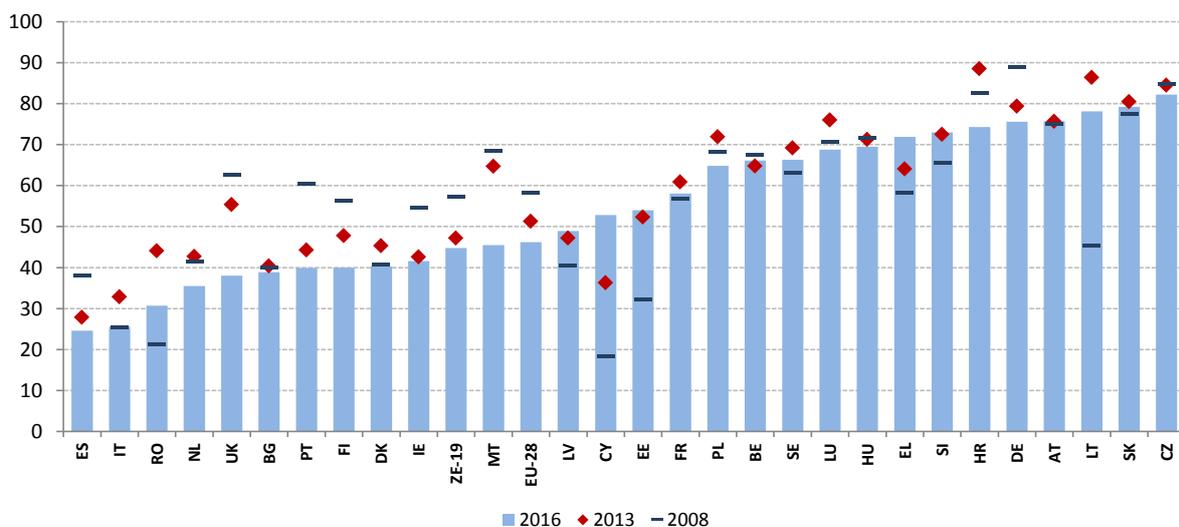
Por un lado, en un gran grupo de Estados miembros (Bulgaria, Rumanía, Letonia, Estonia, Croacia, Eslovenia y Chipre) la tasa de participación por cada 100 personas que quieren trabajar (es decir, bien desempleados o con disponibilidad para trabajar pero que no buscan trabajo activamente) era inferior al 10 % en 2015, lo que muestra únicamente una modesta mejora o incluso un deterioro en el último año. A excepción de Chipre, estos Estados miembros han sido clasificados como «situaciones críticas». Por otro lado, otro gran grupo de países registraron tasas de participación bastante más elevadas que la media, y en algunos casos, incluso superiores al 40 %: Francia, Hungría, Suecia, Bélgica y Dinamarca («países con los mejores resultados»). En estos países ha aumentado la tasa de participación (en distinto grado) el último año. Esta evolución se suma a una imagen de creciente divergencia entre los países, según destaca la línea de regresión con pendiente positiva que relaciona las variaciones anuales con los niveles. En cualquier caso, este indicador debería interpretarse con cuidado, ya que solo mide la participación en políticas de mercado laboral (y no su eficacia), y en varios países plantea dudas sobre la fiabilidad estadística, relacionadas con el proceso de recogida de datos. En una perspectiva plurianual, las evidencias para la mayoría de los Estados miembros muestran un descenso en el indicador durante la crisis (en particular, debido al incremento cíclico del desempleo después de 2008), al que sigue una mejora al tiempo que la recuperación.

El registro en los servicios públicos de empleo, en la mayoría de los casos, es un requisito previo para la participación en sistemas de políticas activas del mercado de trabajo. La persona desempleada registrada puede tener acceso a servicios individualizados, de elaboración de perfiles y de asesoramiento, incluida la ayuda para la búsqueda de empleo y la derivación a sistemas de activación o formación específicos. No obstante, como se muestra en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2017, existen grandes discrepancias en las tasas de registro entre los Estados miembros. Estas diferencias dependen de diversos factores, como la capacidad de los servicios públicos de empleo, la calidad de los servicios ofrecidos, las obligaciones y mecanismos de sanción relacionados con las prestaciones de desempleo y otros sistemas de asistencia financiera.

Más allá de los requisitos de registro formal, los servicios públicos de empleo son herramientas fundamentales para la búsqueda de empleo. También en este caso los datos

ponen de relieve una gran diversidad. En Estados miembros como Chequia, Eslovaquia, Lituania, Austria y Alemania, la proporción de desempleados que declaran usar los servicios públicos de empleo para buscar un empleo se aproxima al 80 %. En Rumanía, Italia y España, por el contrario, la proporción es de un máximo del 30 %. Esta diferencia puede ser reflejo de la distinta calidad de los servicios ofrecidos, en especial por lo que se refiere a la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo. Desde el inicio de la crisis, por término medio, menos personas desempleadas han usado los servicios de los SPE en Europa. Por el contrario, el uso de agencias privadas de empleo y métodos alternativos de búsqueda de empleo, como enviar solicitudes directas a empresas o publicar o responder a anuncios (incluso en Internet) ha ido creciendo (no consta en el gráfico). No obstante, puede observarse la tendencia opuesta en algunos Estados miembros, especialmente en Letonia, Chipre, Estonia, Grecia, Eslovenia y Lituania, donde el uso de los servicios públicos de empleo ha, de hecho, aumentado en los últimos años.

Figura 37: Proporción de desempleados que usan los servicios públicos de empleo para la búsqueda de empleo



Fuente: Eurostat, EPA.

3.3.2. Respuesta normativa

Las reformas continúan en el ámbito del mercado laboral, con la intención de apoyar mercados laborales dinámicos y reducir la segmentación. Las medidas recientemente

adoptadas o previstas en este ámbito suelen dirigirse a reducir la segmentación del mercado laboral y fomentar la contratación con contrato indefinido, en especial estableciendo una regulación más estricta que afecta a los trabajadores atípicos y con contrato de duración determinada, e incrementar la flexibilidad en lo que respecta a la contratación y despido de los trabajadores con contrato indefinido. Por ejemplo, para impulsar la contratación de nuevos trabajadores, Bélgica anunció que hará más progresivo el período de preaviso durante los primeros seis meses de empleo, reduciéndolo a una semana en los 3 primeros meses e incrementándolo hasta 5 semanas en el sexto mes (medida federal). Chequia restringió la normativa que afecta a las agencias de trabajo temporal, introduciendo criterios más restrictivos para su constitución y mayores sanciones en caso de incumplimiento de sus obligaciones. Grecia ha sustituido el sistema de autorización administrativa *ex ante* en caso de despidos colectivos (otorgando al ministro de trabajo la capacidad de veto) con un procedimiento de notificación para garantizar el respeto de los requisitos de información y consulta a los trabajadores. En Francia, la ley de 9 de agosto de 2016⁶⁹, que especifica las condiciones para el despido individual por motivos económicos e introduce mayor flexibilidad en las condiciones laborales a escala de empresa, entró en vigor progresivamente, comenzando a aplicarse la mayoría de las medidas en enero de 2017. En septiembre de 2017 el Gobierno adoptó una nueva reforma de mayor alcance, que introduce umbrales y techos obligatorios de indemnización en caso de despido improcedente, al tiempo que incrementa la indemnización por despido por motivos económicos. Además, ha introducido la posibilidad de procedimientos de renuncia a los convenios colectivos (*rupture conventionnelle collective*) y ha facilitado los convenios sobre condiciones de trabajo. En junio de 2017, Lituania introdujo una amplia reforma de su código laboral, en la que toca varios aspectos de la legislación de protección del empleo: aclaración de motivos para la rescisión de la relación laboral, reducción del período de preaviso, establecimiento de nuevas normas para definir las indemnizaciones por despido (actualmente el estándar es de 2 meses), reducción de la duración máxima de los contratos de duración determinada de 5 a 2 años (con excepciones), e introducción de horarios de trabajo flexibles. Introdujo también varios contratos atípicos, incluidos los contratos por agencia de trabajo temporal y por obra o servicio, cuyo impacto sobre la segmentación del mercado laboral debe ser objeto de seguimiento. La legislación ha sido objeto de amplios debates con los interlocutores sociales. Polonia prevé también sustituir

⁶⁹ Conocida también como la «Ley El Khomri». En el Informe Conjunto de Empleo de 2017 se describe en detalle.

su código laboral actual, altamente complejo, modificado múltiples veces y que no refleja plenamente el modelo económico actual (se remonta a 1974), con el objeto de fomentar más empleo con contrato indefinido. Los interlocutores sociales participan en su redacción. Austria ha derogado la norma excepcional conforme a la cual no se podía despedir a los trabajadores mayores de 50 años que hubieran trabajado 2 años en la misma empresa. El objetivo es incrementar el empleo de los trabajadores mayores eliminando esta barrera.

Pocos Estados miembros han adoptado medidas para fomentar una rápida resolución de los conflictos laborales. Su objetivo es mejorar la previsibilidad de los resultados y reducir los costes asociados tanto para las empresas como para los empleados. En especial, Estonia aprobó una ley que regula la actividad de las comisiones de conflicto laboral (introducidas en 1996). La nueva ley tiene por objetivo reforzar la posición de estas comisiones, flexibilizando su trabajo, permitiendo procedimientos escritos, incluida la aprobación de las posiciones de compromiso, para resolver conflictos laborales. En Francia se adoptaron medidas graduales para reformar las normas aplicables a los litigios por despido individual (*prud'hommes*), con objeto de reforzar la conciliación y acelerar los procedimientos, también mediante la reducción de las incertidumbres relativas a la indemnización de los trabajadores en caso de despido improcedente. En noviembre de 2016, dos decretos introdujeron una referencia indicativa basada en la antigüedad y, en septiembre de 2017, se introdujeron nuevos techos y umbrales obligatorios, facilitándose la resolución de litigios en la fase de conciliación y acelerándose así los procedimientos.

La mejora de las condiciones de trabajo de los autónomos, para garantizar su disfrute de derechos sociales adecuados y prevenir la explotación de formas atípicas de trabajo, ha sido prioritaria en varios Estados miembros. Dinamarca modificó las normas aplicables a las bajas por nacimiento de un hijo para autónomos propietarios de empresas, de forma que pueden trabajar en su negocio hasta el 25 % de las horas de trabajo habituales y recibir al mismo tiempo la prestación por nacimiento equivalente al 75 %, permitiendo así que su empresa siga en funcionamiento. En mayo de 2017, Italia aprobó la Ley del trabajo autónomo no empresarial y el trabajo inteligente, que extiende la protección de los autónomos, en especial en lo que respecta al permiso de maternidad, parental, por enfermedad, las prestaciones de desempleo, así como la deducción de gastos vinculados a la formación profesional de las rentas imposables derivadas de actividades laborales. En Francia, la ley de 9

de agosto de 2016 introdujo, a partir del 1 de enero de 2018, el principio de responsabilidad social de las plataformas colaborativas hacia los trabajadores independientes que las utilizan como intermediarias. Las plataformas participarán en la cobertura de seguros de accidentes laborales y financiarán la cotización de formación profesional, al tiempo que los trabajadores disfrutarán de plenos derechos para manifestarse y crear sindicatos o adherirse a ellos. En Letonia, los conductores de taxis y las personas que trabajan para empresas emergentes que reciben ayudas estatales se consideran actualmente empleados y, de esta forma, disfrutan de mayores derechos sociales y requisitos más rígidos con relación a las cotizaciones a la seguridad social. Portugal ha modificado su Derecho procesal laboral, ampliando las acciones especiales para reconocer la existencia de falsos autónomos («*falsos recibos verdes*») y otras tipologías como las falsas prácticas, el trabajo voluntario y otros tipos de trabajo no declarado. En España la Ley de Autónomos se aprobó en el verano de 2017, e incorpora nuevas medidas destinadas a mejorar la situación de los autónomos (por ejemplo, reduciendo sus cotizaciones a la seguridad social, permitiendo que los pagos de pensiones sean compatibles con el desarrollo de trabajo autónomo, y fomentando el acceso a las oportunidades de formación). Eslovenia adoptó medidas para impedir el trabajo sobre la base de contratos de servicio en los casos en los que se deberían celebrar contratos de trabajo estándar, reforzando, en especial, las competencias de los servicios de inspección y las sanciones correspondientes. Propuso también imponer la carga de la prueba al empresario en caso de disputa por los motivos para establecer un contrato de corta duración, introduciendo elevadas multas en caso de incumplimiento (incluso para los trabajadores). Finlandia ha redactado una propuesta de ley que limita el uso de los contratos de cero horas a aquellas situaciones en las que el empresario puede justificar la variación de la demanda de mano de obra.

En algunos Estados miembros, la reducción de la elevada incidencia de los trabajadores temporales en el sector público podría contribuir a luchar contra la segmentación general del mercado laboral. España, aplicando las recomendaciones de un grupo de expertos *ad hoc*, está adoptando medidas en este ámbito. En concreto, en abril de 2017 se alcanzó un acuerdo con los interlocutores sociales para ampliar la oferta pública de empleo a 250 000 puestos de trabajo indefinido en un plazo de tres años. También en Portugal se han anunciado medidas similares. En Chipre, en 2016 se aprobó una nueva ley sobre contratos de duración determinada en servicios públicos, que establece límites a la duración de los contratos (como norma no deben superar los 12 meses, pero con posibilidad de renovación) y

especifica los casos en los que las administraciones pueden utilizar los contratos de duración determinada.

Al mismo tiempo, varios Estados miembros están tomando medidas para incrementar la flexibilidad interna, en especial aumentando la capacidad de adaptación del horario laboral y de las condiciones de trabajo. En marzo de 2017, Bélgica adoptó una ley sobre trabajo flexible cuyo objeto es facilitar la flexibilidad tanto para las empresas como para los empleados y simplificar la combinación del trabajo y la vida privada. Ahora el horario laboral puede fijarse de forma anual, se ha flexibilizado el uso de las horas extras, se han simplificado las formalidades del trabajo a tiempo parcial y se ha creado también un marco legal para el teletrabajo ocasional. Además, los interlocutores sociales tienen ya la opción de adaptar aún más el horario laboral a escala sectorial. Chequia ha introducido modificaciones en la código laboral para incrementar la flexibilidad de las modalidades de trabajo, en especial mediante la introducción de mayor flexibilidad en la planificación o los derechos de jornada laboral y de permisos, cambiando las disposiciones relacionadas con el teletrabajo y reforzando herramientas de conciliación como el «trabajo desde casa». Lituania, en el contexto de la reforma del código laboral ya mencionada, ha introducido la posibilidad de jornadas laborales flexibles y teletrabajo. En Rumanía, el ministro de Trabajo ha publicado para consulta una propuesta sobre teletrabajo, cuyo objeto es flexibilizar las modalidades de trabajo y regular una forma de trabajo no utilizada anteriormente. La consulta está abierta hasta finales de julio. Finlandia ha redactado una propuesta de ley para ahondar en la legislación en materia de jornada laboral en lo que respecta a las jornadas flexibles y a la utilización de un banco de horas trabajadas, y para ampliar la cantidad de horas extras permitidas.

En Italia, la ya mencionada Ley del trabajo autónomo no empresarial y el trabajo inteligente intenta fomentar modalidades más flexibles de subordinar el trabajo con objeto de incrementar la productividad y facilitar el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada (por ejemplo, regulando la posibilidad de trabajar fuera de las instalaciones de la empresa, utilizando herramientas informáticas, con el derecho al mismo salario que los empleados que trabajan en las instalaciones de la empresa y realizan el mismo trabajo).

Algunos Estados miembros están reforzando las inspecciones de trabajo y adoptando medidas adicionales para frenar el trabajo no declarado. Por ejemplo, en Grecia, se está aplicando un plan de acción trienal (2017-2019) para frenar el trabajo no declarado, que prevé

la introducción de una gran diversidad de medidas, incluidas, entre otras, una revisión de las multas, nuevas normas de análisis de riesgos para inspecciones específicas, mejora del diseño de las inspecciones y de la formación de los inspectores y campañas de concienciación pública. En Chipre, las modificaciones de la Ley sobre la seguridad social se han enviado recientemente al parlamento para su aprobación, e incluyen un incremento del importe de las multas y la introducción de una declaración electrónica de inicio de actividad. Además, se impulsará una revisión del sistema de inspección de trabajo. Las inspecciones de trabajo se están reforzando igualmente en Portugal, en especial mediante la contratación de personal adicional y el refuerzo de los procedimientos para una mejor coordinación e intercambio de datos entre las autoridades de inspección de trabajo, la autoridad fiscal y los servicios de seguridad social. Rumanía ha modificado su legislación sobre trabajo no declarado, ampliado la definición de trabajo no declarado e introducido más medidas que sacan a la luz el trabajo oculto.

Los servicios públicos de empleo (SPE) continúan reforzando sus esfuerzos en materia de reforma institucional y mejora del rendimiento Estos esfuerzos también se ven respaldados por el método de «aprendizaje comparativo»⁷⁰ que se introdujo en 2015 en la Red Europea de Servicios Públicos de Empleo (Red de los SPE). Las recientes reformas tienen su reflejo en el menor número de demandantes de empleo y el mayor número de puestos vacantes comunicados a los servicios públicos de empleo (vinculado también, en cierta medida, a la mejora de las condiciones macroeconómicas). Como se muestra en el apartado 3.3.1, al reducirse las tasas de desempleo, la mayoría de los SPE han observado una reducción en el número de demandantes de empleo registrados. La mejora de las condiciones del mercado laboral no se ha traducido, no obstante, en la correspondiente reducción del gasto de los SPE ni en una reducción significativa de sus recursos humanos. Al mismo tiempo, hay más SPE que parecen hacer uso de asesores especializados que trabajan con subgrupos específicos de demandantes de empleo (jóvenes, desempleados de larga duración y trabajadores mayores). Chipre está actualmente preparándose para una contratación adicional

⁷⁰ En 2016 finalizó el primer ciclo de 2 años del ejercicio de aprendizaje comparativo, que consiste en una autoevaluación así como una revisión externa de cada SPE por pares y por expertos. Cada SPE recibió sus recomendaciones personalizadas sobre cómo mejorar su capacidad organizativa así como su prestación de servicios. Sobre esta base, los SPE iniciaron procesos de cambio sobre los que informaron a la red un año después de que se produjera la evaluación. Asimismo se utilizan los resultados de la evaluación para desarrollar y dirigir el programa de aprendizaje mutuo de la red. En 2017 se puso en marcha el segundo ciclo del ejercicio de aprendizaje comparativo. Este ciclo se centrará en la forma en la que los SPE introducen y gestionan sus procesos de cambio.

de asesores en el SPE a fin de poder responder de forma más efectiva y eficaz a la aplicación de la Garantía Juvenil y la recomendación sobre los desempleados de larga duración. Los servicios públicos de empleo también invierten en una mejor prestación de servicios. En Grecia, en el marco del proyecto de rediseño de los SPE griegos, está prevista en un futuro próximo una nueva metodología de elaboración de perfiles de solicitantes de empleo y la introducción de un sistema de gestión del rendimiento.

Los servicios públicos de empleo continúan reforzando la cooperación con las empresas sobre la base de una mayor comprensión del mercado laboral, un paquete de servicios más orientado hacia la demanda de mano de obra y servicios de asesoramiento cualitativo para las empresas. Aunque las estrategias globales de participación de las empresas aún no son habituales, se han desarrollado distintos enfoques relativos a la segmentación y organización de los servicios a las empresas. La mayoría de los SPE centralizan la coordinación de los servicios a las empresas y también proporcionan servicios para empresas a escala local y regional. Las empresas pueden clasificarse en distintas categorías, por ejemplo, sector, tamaño, importancia regional/nacional y aquellas que se considera que necesitan más ayuda, como las empresas emergentes o las empresas que atraviesan dificultades. Además, algunos SPE suscriben convenios de cooperación con empresas específicas. Para prestar unos mejores servicios a las empresas es necesario asimismo ser consciente de las necesidades de recursos humanos especializados, pues las competencias que necesitan los asesores de empresa son distintas de las de los asesores tradicionales de los SPE. Esto obliga a nuevos enfoques en cuanto a la formación del personal.

El nivel de asistencia prestada a los desempleados de larga duración sigue variando enormemente entre los Estados miembros. En algunos Estados miembros como en Finlandia, Dinamarca y Austria, la asistencia a los desempleados de larga duración se basa en la experiencia de muchos años, y los interlocutores sociales están muy implicados. No obstante, en la mayoría de los restantes Estados miembros aún distan mucho de estar instaurados otros tipos de servicios más integrados, en forma de puntos únicos de contacto, así como servicios más personalizados, mientras la participación de las empresas sigue siendo también bastante escasa. No obstante, en 2017, tanto Italia como Chipre pusieron en marcha

reformas de calado de las políticas, las prácticas y la infraestructura para mejorar el nivel de asistencia a los desempleados de larga duración.

Se utilizan diversos tipos de incentivos y subsidios para fomentar la contratación y la activación de los desempleados de larga duración. A partir de 2017 se introdujeron en Bélgica (Flandes) y Bulgaria incentivos a la contratación específicos. En Suecia, se han revisado los niveles de los subsidios de empleo para mejorar la eficacia del sistema. Para activar a los desempleados de larga duración, Bélgica (región de Bruselas) aprobó un sistema denominado «*Activa générique*», es decir, un sistema que ofrece una asignación a los desempleados de larga duración. Al mismo tiempo, existen otros sistemas similares en fase piloto en Eslovaquia. En Dinamarca, los incentivos al trabajo temporal para los desempleados de larga duración se han introducido sobre la base de una «prima laboral» libre de impuestos. En Rumanía, los subsidios al empleo se han extendido a los desempleados de larga duración.

Se están introduciendo otros tipos de incentivos de activación a través de medidas que prestan su apoyo a la movilidad geográfica interna. Por ejemplo, en Rumanía se ofrecen nuevos subsidios a aquellas personas que aceptan un nuevo trabajo a 50 km de sus lugares de residencia. En Bulgaria, se facilitará a los desempleados financiación para la guardería, el alquiler y la suscripción a Internet cuando comiencen a trabajar a más de 50 km de su lugar de residencia (la medida se dirige a hasta 400 personas desempleadas). En Chequia, la oficina de empleo otorga actualmente ayudas de movilidad regional a los solicitantes de empleo que hayan estado registrados durante más de 5 meses, para sufragar los costes de desplazamiento y traslado a un nuevo trabajo fuera de la región del solicitante. Finlandia también está planificando mejorar la colaboración entre regiones y autoridades para facilitar el movimiento de la mano de obra a las zonas de elevado crecimiento.

Aumenta el interés por la prestación de más servicios individualizados. En España, se ha puesto en marcha un gran programa (el Programa de Acción Conjunta para la Mejora de la Atención de Personas Parados de Larga Duración) con el objeto de reforzar la capacidad de los servicios públicos de empleo para prestar asistencia individualizada a los desempleados de larga duración. Portugal ha modificado la legislación para incluir servicios más personalizados, y está desarrollando ventanillas únicas para el empleo («*Balcão Único do Emprego*»), donde se agrupan los servicios prestados por los servicios públicos de empleo y los servicios sociales (previstas para principios de 2018). En los Países Bajos se ha

incrementado sustancialmente el presupuesto para permitir una asistencia a la búsqueda de empleo más personalizada, mientras que en Finlandia se ha obtenido financiación adicional para incrementar la frecuencia de la asistencia. Mientras que en Bélgica (Valonia) se ofrecen en la actualidad servicios más personalizados a través del recién introducido «contrato de inserción», Italia está experimentando con bonos para los desempleados que se pueden utilizar para obtener asistencia para la búsqueda de empleo de forma más personalizada e intensiva. Por último, con el objeto de ofrecer servicios más integrados a través de puntos únicos de contacto, se han creado 8 nuevos centros en Bulgaria en 2017, con lo que se asciende a un total de 73.

Los programas de formación dirigidos a los desempleados toman fuerza. En 2017, Croacia comenzó a desplegar actividades de formación dirigidas a casi 10 000 personas desempleadas, centrándose en especial en los desempleados de larga duración, mientras que Francia prorrogó el plan de formación masivo de 2016 para desempleados en 2017. También lo amplió con 200 000 plazas adicionales además de las 500 000 añadidas en 2016, al tiempo que un nuevo plan de inversiones de 14 000 millones EUR tiene por objeto ofrecer formación a 1 millón de solicitantes de empleo de baja cualificación y 1 millón de personas que han abandonado los estudios de forma prematura entre 2018 y 2020. Lituania y Hungría rediseñaron sus PAMT para reducir el uso del trabajo público a favor de prácticas y aprendizaje en el lugar de trabajo. Por último, Grecia puso en marcha un programa de formación y certificación para 23 000 desempleados en sectores con potencial de crecimiento e incluyó un componente opcional de formación en la nueva generación de sus sistema de trabajo público.

Reforzar la activación de los beneficiarios de prestaciones es una prioridad en varios Estados miembros. Esto afecta a las prestaciones por desempleo y de ayuda social, como los programas de rentas mínimas. En Finlandia se llevó a cabo una gran reforma del sistema de prestaciones por desempleo con el objetivo de acelerar la reintegración en el empleo. A partir de 2017, la participación en las políticas activas del mercado de trabajo es un requisito previo para recibir las prestaciones de desempleo, y los solicitantes de empleo se enfrentan a unas condiciones más estrictas en cuanto al rechazo de ofertas de trabajo. Además, la prestación de desempleo básica (no relacionada con los ingresos) puede utilizarse como subsidio salarial y de movilidad para activar a los demandantes de empleo. Está previsto introducir en 2018 otras

sanciones económicas para aquellos solicitantes de empleo que no puedan demostrar su búsqueda de empleo o su participación en medidas de activación. En Bélgica, desde septiembre de 2016, cada nuevo beneficiario de la renta de inserción social está obligado a firmar un proyecto personalizado de integración social con los centros de bienestar social (por ejemplo, el sistema «inserción de impulsión» en Valonia). El «proyecto» define los derechos y obligaciones de ambas partes, con el objeto de estimular la integración profesional sostenible. En Chipre, la introducción de medidas de activación dirigidas a los beneficiarios de la renta mínima garantizada (por ejemplo, formación y desarrollo, participación en programas de asistencia públicos) se inició en 2016 y se desarrollará en 2017. En Eslovenia, un proyecto de ley (pendiente de aprobación en el parlamento) introducirá la obligación para los trabajadores despedidos de informar al servicio de empleo ya durante el período de preaviso (con algunas excepciones), a fin de evitar el recorte de las prestaciones de desempleo durante los tres primeros meses de desempleo.

Las recientes reformas en el ámbito de los sistemas de prestaciones de desempleo están destinadas a su racionalización y sostenibilidad, a menudo con la introducción de condiciones más estrictas o una reducción del nivel de las prestaciones. No obstante, algunos Estados miembros también están adoptando (o planificando) medidas para incrementar los importes y la duración de las prestaciones. En el contexto de la reforma mencionada, Finlandia redujo la duración de la prestación por desempleo relacionada con los ingresos de 500 a 400 días (o 400 a 300 días en el caso de una trayectoria profesional inferior a 3 años), excepto en el caso de los desempleados de larga duración de más edad. En mayo de 2017, Francia adoptó un nuevo convenio trienal sobre prestaciones de desempleo (2017-2020), pactado con los interlocutores sociales, cuyo objetivo es abordar el déficit del sistema y reducir los incentivos a la contratación mediante contratos de muy corta duración (en especial a través de un nuevo método de cálculo de los derechos, eliminando el sesgo del cálculo favorable a los contratos de corta duración). Se prevé ampliar la reforma para conceder acceso a los trabajadores independientes y aumentar los controles sobre la búsqueda de empleo. Letonia ha incrementado su período de cotización mínimo para cumplir las condiciones de percepción de 9 meses (de 12) a 12 (de 16). En Lituania, una nueva versión de la Ley de seguros sociales de desempleo (parte del paquete junto con el código laboral) amplía la cobertura y adecuación de las prestaciones por desempleo, en particular mediante el incremento del período de pago de 6 a 9 meses (y no en función de la duración). En

Dinamarca, la reforma global aprobada en 2015 entró en vigor en 2017. Entre otras medidas, implica una simplificación del sistema, una mayor digitalización y prestaciones más elevadas para recién graduados con hijos. Un elemento principal de la reforma es la posibilidad de prorrogar el período de prestaciones de desempleo de 2 hasta 3 años si se acepta un contrato de corta duración.

Un diálogo social que funcione bien es crucial para fomentar una economía de mercado social que equilibre el rendimiento económico con la equidad social. Desempeña un papel fundamental para reforzar los derechos sociales y mejorar el crecimiento sostenible e inclusivo, como se destaca en el pilar europeo de derechos sociales. Su implantación en las fases posteriores puede facilitarse significativamente si se atiende al asesoramiento de los interlocutores sociales y se les implica en los debates sobre la reforma desde su inicio. El grado e impacto de la implicación de los interlocutores sociales en el diseño y aplicación de las reformas pertinentes varía considerablemente entre los países de la UE. Esto se debe en gran medida a la diversidad de las prácticas de diálogo social y los entornos institucionales en los distintos Estados miembros, así como a las diversas capacidades y contribuciones de los interlocutores sociales. Aunque no existe un único sistema nacional de diálogo social que sirva como referencia básica, debe impulsarse un diálogo social eficaz y que funcione bien para fomentar el bienestar en la UE. Esto solo se puede lograr fomentando la capacidad de los interlocutores sociales mediante el respeto de su autonomía y el refuerzo de sus funciones en el diseño y aplicación de reformas y políticas, e implicando de forma activa a los interlocutores sociales en todas las fases de elaboración y aplicación de las políticas. En este informe pueden encontrarse ejemplos positivos de la implicación de los interlocutores sociales en el diseño y la aplicación de las políticas, en particular en el apartado 3.1 (sobre los sistemas de fijación de salarios), el apartado 3.2 (sobre los sistemas de formación profesional) y el apartado 3.3 (reformas del Derecho laboral).

3.4. Fomentar la inclusión social, combatir la pobreza y promover la igualdad de oportunidades

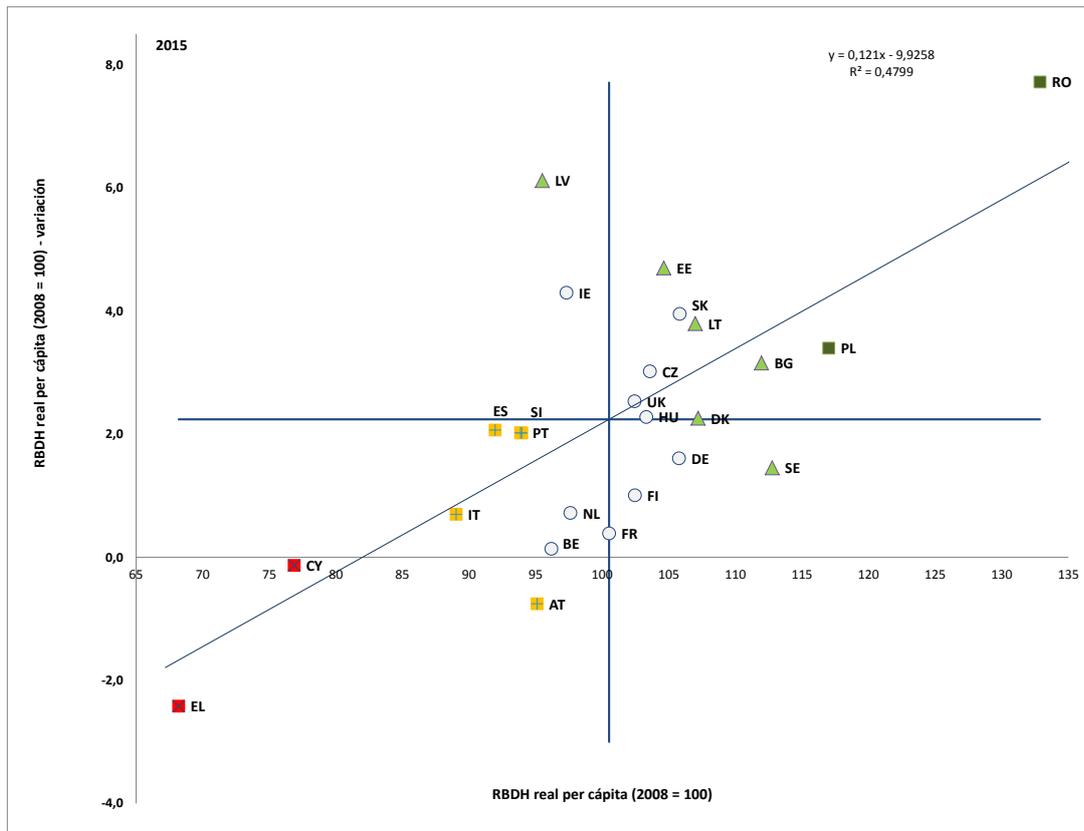
Este apartado trata de la aplicación de la orientación n.º 8 en materia de empleo, que recomienda a los Estados miembros modernizar sus sistemas de protección social, a fin de combatir la pobreza y la exclusión social. Primero presenta el panorama social de los Estados miembros por medio de indicadores clave, como la renta disponible, la pobreza y la inclusión social y el acceso a la asistencia sanitaria. El apartado 3.4.2 trata de las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en el ámbito de los sistemas de protección social, como prestaciones por desempleo, políticas de vivienda, cuidado de los hijos, cuidados de larga duración, asistencia sanitaria, pensiones e inclusión de personas con discapacidades.

3.4.1. Indicadores clave

En 2015, la renta bruta disponible de los hogares (RBDH) per cápita⁷¹ aumentó en una gran mayoría de los Estados miembros. Aun así, en varios Estados miembros su nivel no se ha recuperado desde la crisis: así queda patente en Grecia y Chipre («situaciones críticas»), donde la renta disponible per cápita era un 32 % y un 23 % menor, respectivamente, en 2015 que en 2008, seguidos por Italia, España, Portugal, Eslovenia y —en menor medida— Austria. En todos estos países, la tasa de crecimiento en 2015 fue a la zaga de la media de la UE o incluso fue negativa. Por el contrario, en varios países de Europa Central y Europa del Este, la RBDH per cápita fue superior en 2015 que en 2008 (Rumanía, un 32,9 %; Polonia, un 17,0 %; Bulgaria, un 12,0 %; y Lituania, un 7,0 %). En todos estos países (además de Estonia y Letonia), la renta disponible per cápita continuó creciendo más rápido que la media de la UE, lo cual es reflejo de su continua convergencia con el resto de la UE. En particular, Rumanía y Polonia están clasificados como «países con los mejores resultados».

⁷¹ La RBDH se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie), en términos reales. Datos no disponibles para HR, LU y MT. A 31 de octubre de 2017, los datos de 2016 solo estaban disponibles para 18 Estados miembros.

Figura 38: RBDH real per cápita, índice 2008 = 100 y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)

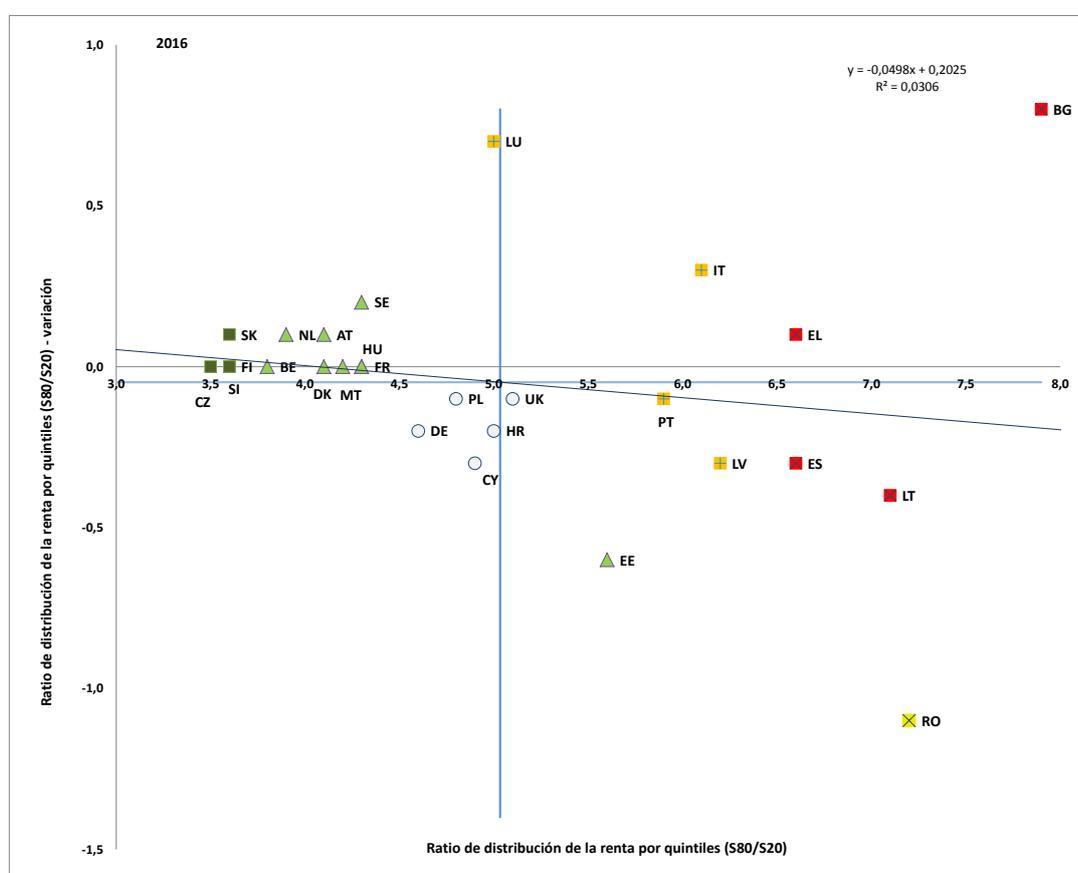


Fuente: Eurostat, cuentas nacionales [nasq_10_nf_tr y namq_10_gdp], cálculos de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión. Período: niveles de 2015 y variaciones anuales en relación con 2014. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo. A 31 de octubre de 2017, los datos de 2016 solo estaban disponibles para 18 Estados miembros.

La desigualdad de ingresos comenzó a descender por término medio, pero en diversos Estados miembros los aumentos posteriores a la crisis no se han recuperado. En 2016, en la UE en su conjunto, el 20 % de los hogares más ricos recibieron unas rentas 5,1 veces superiores al del 20 % más pobre (figura 39). No obstante, el valor medio oculta importantes diferencias entre los países, con índices de 6,5 o más para Bulgaria, Lituania, Grecia y España («situaciones críticas») y Rumanía («débiles pero en mejoría»), casi el doble de los valores de Chequia, Eslovaquia, Finlandia y Eslovenia («países con los mejores resultados»). La desigualdad se intensificó en mayor medida en Bulgaria y Luxemburgo, mientras que en Rumanía, Lituania y Estonia se registraron los descensos más acusados. En 2016 surgió una pauta de convergencia moderada en lo que respecta a la desigualdad de ingresos entre los Estados miembros, siendo más probable observar los descensos más rápidos, por término

medio, en los países con niveles más elevados. En una perspectiva a largo plazo, la ratio de distribución de la renta por quintiles sigue siendo significativamente más elevada que en 2009⁷² para más de un tercio de los Estados miembros. Esto es particularmente cierto en Bulgaria, Grecia, Italia, Hungría, Luxemburgo, Rumanía, España, Lituania y Estonia. Se han observado marcados descensos en Letonia (donde la desigualdad sigue siendo notable) y en Dinamarca.

Figura 39: Ratio de distribución de la renta por quintiles y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



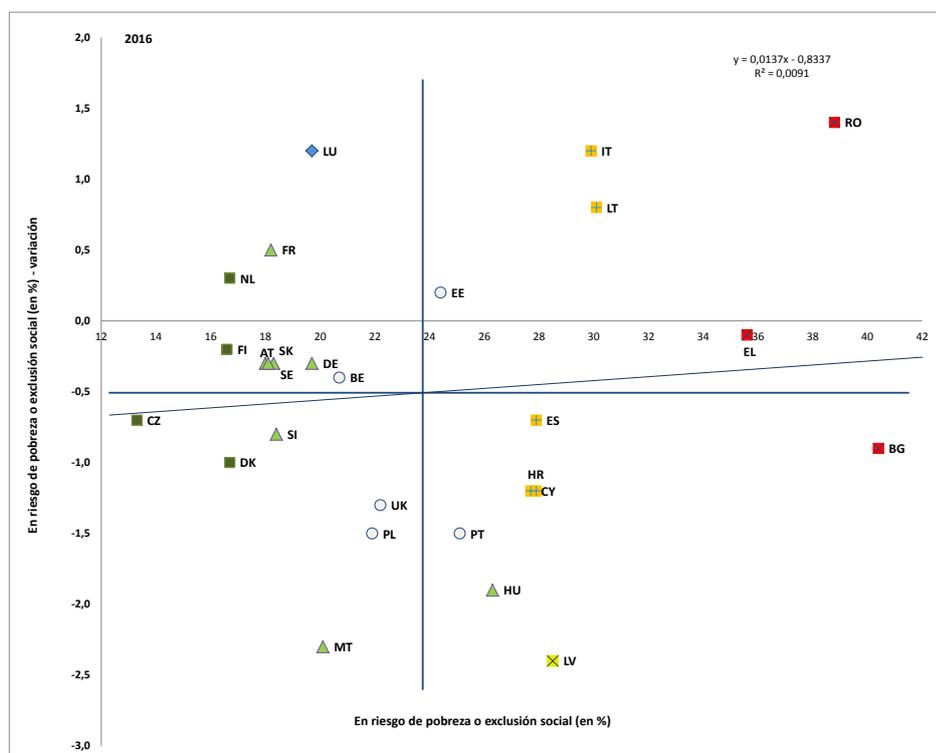
Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

⁷² En este capítulo se utiliza el año 2009 como año de referencia previo a la crisis para los indicadores basados en SILC, pues engloba los ingresos de 2008.

El porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social⁷³ se ha reducido en la mayoría de los Estados miembros en 2016. Existen considerables diferencias, no obstante, en la proporción de población en riesgo de pobreza o exclusión social entre los Estados miembros (figura 40). Más de un tercio de la población de Bulgaria, Rumanía y Grecia («situaciones críticas») se considera en riesgo, con un marcado incremento en Rumanía durante 2016. Esta proporción también es significativamente superior a la media de la UE en Italia, Lituania, Letonia, España, Croacia y Chipre. En los dos primeros países se registraron incrementos adicionales en 2016; por el contrario, en Letonia se registró el descenso más acusado (en torno a 2,5 puntos porcentuales). En el otro lado de la escala, Chequia, Finlandia, Dinamarca y los Países Bajos («países con los mejores resultados») arrojan la proporción más baja de población en riesgo de pobreza o exclusión social, por debajo del 17 %. Entre los países con bajo riesgo de pobreza o exclusión social, Luxemburgo registró un incremento significativo. En una perspectiva a largo plazo, en Letonia, Polonia, Bulgaria y Rumanía se observa una reducción notable en comparación con 2009, mientras que en Grecia, Italia, Chipre y España, el riesgo de pobreza y exclusión social es visiblemente más elevado.

⁷³ Véanse en el apartado 1.2 las definiciones de riesgo de pobreza o exclusión social y sus subcomponentes.

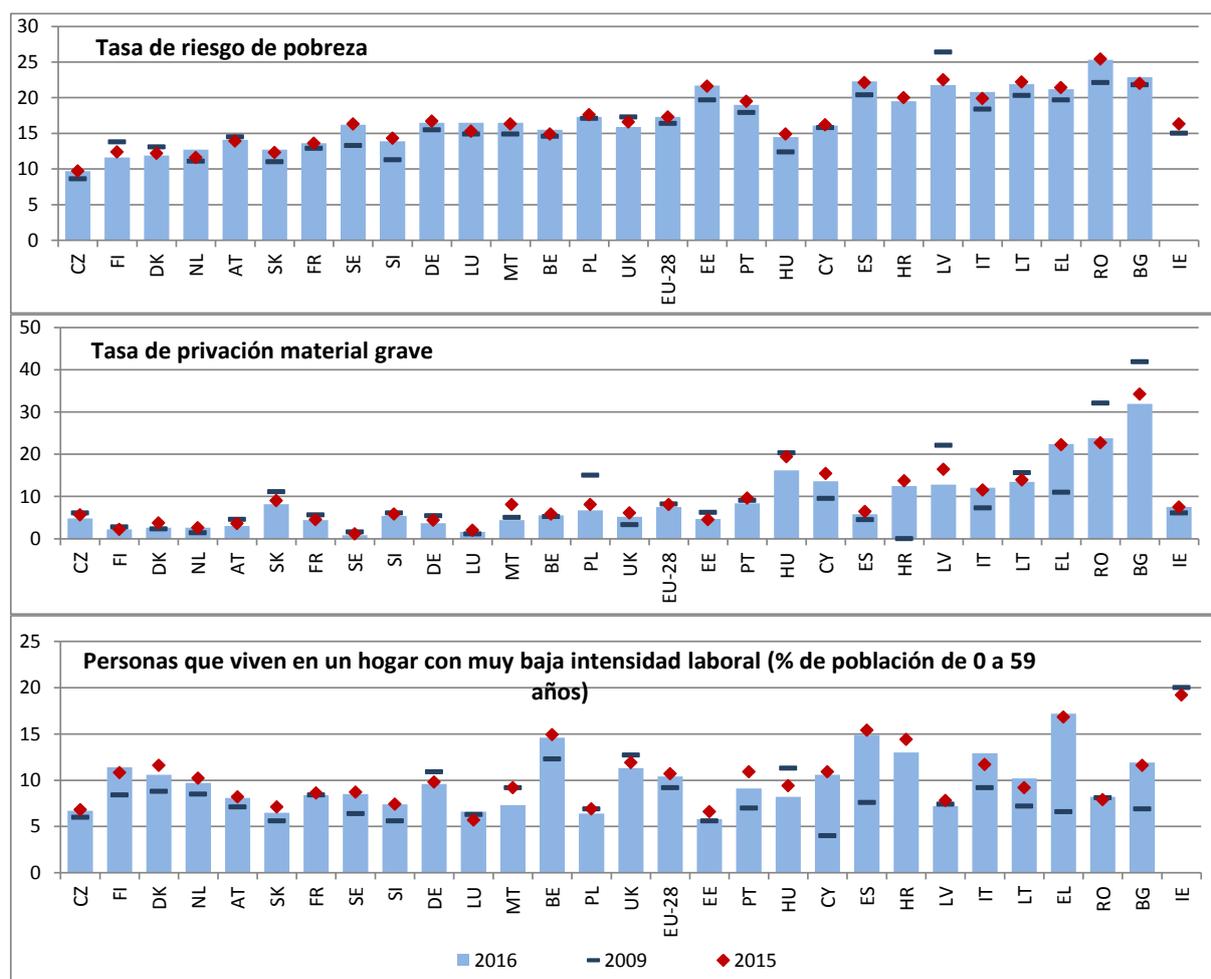
Figura 40: Tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

Tras incrementarse en los últimos años, la proporción de la población de la UE en riesgo de pobreza económica se ha estabilizado en 2015 y 2016. A escala de los Estados miembros, la proporción se redujo o se mantuvo estable en 17 Estados miembros (figura 41). Entre los países restantes, los mayores incrementos (en torno a 1 p. p. o más) se observaron en Luxemburgo, los Países Bajos (ambos aún con riesgos de pobreza bajos), Italia y Bulgaria. Analizando los niveles, los Estados miembros con mayor proporción de población en riesgo son Rumanía, Bulgaria y España (22 % o más). Por el contrario, Chequia, Finlandia y Dinamarca registraron las tasas más bajas (inferiores al 12 %). En comparación con 2009, el riesgo de pobreza económica en 2016 seguía siendo más elevado en 21 Estados miembros, observándose niveles bajos únicamente en Letonia, Finlandia, el Reino Unido, Dinamarca y Austria. Croacia en 2016 también mostraba un menor riesgo de pobreza económica en comparación con su situación en 2010.

Figura 41: Subindicadores de «personas en riesgo de pobreza o exclusión social»



Nota: los indicadores se clasifican por AROPE en 2016. Los datos de IE para 2016 no están disponibles. En 2009 se usan los valores de EU-27 (datos de HR no disponibles).

En 2016, la privación material grave se redujo por cuarto año consecutivo, lo que es indicativo de la mejoría del nivel de vida en la mayoría de los Estados miembros. La situación ha mejorado o se ha mantenido estable en todos los Estados miembros salvo 4 (Rumanía, Italia, Estonia y Grecia). Aun así, alrededor de un tercio de la población de Bulgaria, y más de un quinto de la población de Rumanía y Grecia sufrieron privación material grave. Por el contrario, esta proporción fue inferior al 3 % en 6 países (Suecia, Luxemburgo, Finlandia, los Países Bajos, Dinamarca y Austria). Si se compara con la situación anterior a la crisis, las variaciones producidas desde 2009 con respecto a la privación material grave muestran que en 2016 la situación ha mejorado en 17 Estados miembros. No obstante, el indicador en Grecia es 11,4 p. p. más elevado, y en Chipre e Italia más de 4 p. p.

La recuperación del mercado laboral también ha contribuido a reducir o equilibrar el número de personas que viven en hogares donde nadie o casi nadie trabaja en la mayoría de los Estados miembros. En 2016, la proporción de personas que vivían en hogares con intensidad laboral baja se redujo o se mantuvo estable en 19 Estados miembros. Los descensos más acusados (en 1 punto porcentual al menos) se observaron en Malta, Portugal, Croacia, Hungría y Dinamarca. La proporción de personas que viven en hogares donde nadie o casi nadie trabaja sigue siendo especialmente elevada⁷⁴ en Grecia (17,2 %), España (14,9 %), Bélgica (14,6 %) y Croacia (13,0 %); con la salvedad de Bélgica, estos Estados miembros presentan asimismo tasas de desempleo superiores a la media. En comparación, los datos para Estonia, Polonia, Eslovaquia y Luxemburgo muestran las tasas más bajas de la UE. A largo plazo, la mayoría de los Estados miembros aún presentan valores más elevados que en 2009, lo cual es signo de que el impacto de la crisis aún no se ha invertido por completo. Las excepciones destacadas son Alemania, Polonia, Malta, Hungría y el Reino Unido.

El riesgo de pobreza o exclusión social sigue siendo especialmente elevado en el caso de los niños. En 2016, el riesgo en el caso de los niños (de 0 a 17 años) se mantenía en el 26,4 %, reduciéndose desde el 27,1 % en 2015. Esta cifra es sensiblemente mayor que en el caso de las personas en edad de trabajar (de 18 a 64 años, con un 24,2 % en 2016 en comparación con el 24,7 % en 2015). El riesgo de pobreza de los niños es especialmente elevado en Rumanía (49,2 %), Bulgaria (45,6 %) y Grecia (37,5 %) mientras que Finlandia y Dinamarca registran los niveles más bajos, por debajo del 15 %. A diferencia de lo que sucede con los niños, el riesgo de pobreza o exclusión social entre las personas mayores (más de 65 años) sigue siendo bajo, aunque se incrementó en 2016 (18,3 % en comparación con el 17,3 % un año antes). En general, este grupo ha estado relativamente protegido frente al impacto negativo de la crisis (sigue estando en gran medida por debajo del nivel del 21,8 % de 2009). De nuevo, pueden observarse variaciones significativas entre los Estados miembros, oscilando las tasas de riesgo de las personas mayores entre el 9,2 % de Dinamarca al 45,9 % de Bulgaria.

A escala europea, las personas con discapacidad se enfrentan a un riesgo de pobreza o exclusión social considerablemente mayor. La brecha relativa era de 10,1 p. p. en 2016 (un

⁷⁴ Además, Irlanda presentó una elevada proporción de personas que vivían en hogares con baja intensidad laboral (19,2 %) en 2015.

29,9 % frente a un 19,8 %), al alza desde 9,4 en 2015. Las mayores diferencias se registraron en Lituania (20,9 p. p.), Letonia (20,8 p. p.) y Estonia (20,4 p. p.). Por el contrario, no se registraba brecha en Grecia, mientras que en otros 4 países la brecha era inferior a 6 p. p. (Francia, España, Rumanía y Eslovaquia). El grado de discapacidad (grave frente a moderada) aumenta significativamente el riesgo de pobreza o exclusión social⁷⁵.

Recuadro 4. Evaluación comparativa sobre renta mínima

A iniciativa de la Comisión, el Comité de Protección Social ha puesto en marcha una evaluación comparativa sobre rentas mínimas que se centra en la población desempleada en edad de trabajar con capacidad para ello y que no cumple los requisitos o ya ha agotado sus derechos a prestaciones de seguridad social. Se sigue el mismo planteamiento en tres pasos que se señaló en el recuadro 1.

Comienza con la identificación de los indicadores de resultados clave, concretamente la mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza, el índice de privación material y de privación social, y la tasa de riesgo de pobreza de la población que vive en hogares donde nadie o casi nadie trabaja. El rendimiento se mide en relación con el impacto de las transferencias sociales (excluidas las pensiones) en la pobreza, la persistencia de la tasa de riesgo de pobreza y el índice de cobertura de las prestaciones sociales (excluidas las pensiones) para las personas en riesgo de pobreza en hogares donde nadie o casi nadie trabaja.

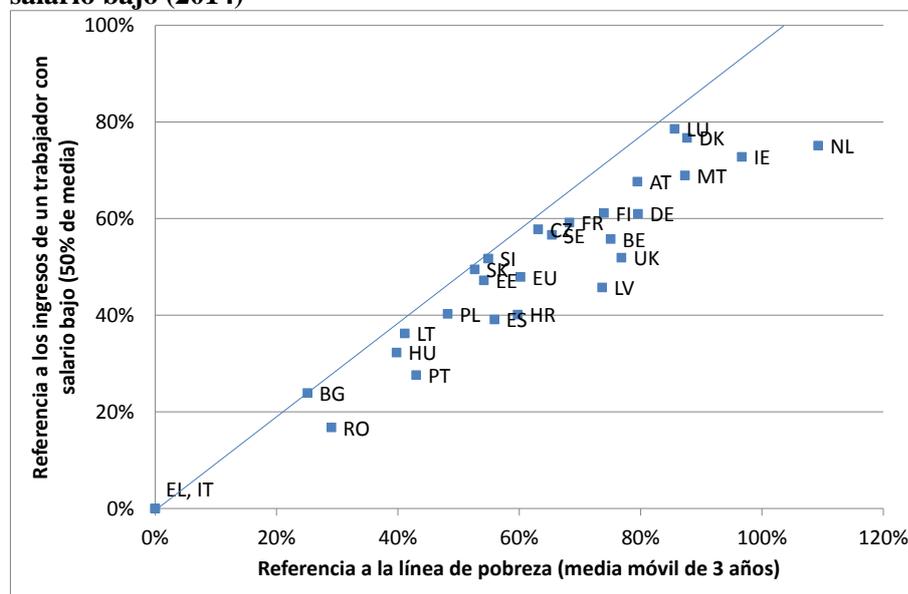
Estos indicadores de resultados y de rendimiento se han relacionado con los estímulos estratégicos (y los correspondientes principios generales acordados) de: 1) la **adecuación** de las prestaciones, 2) los **criterios de admisibilidad** que garantizan la cobertura de las prestaciones y 3) los elementos de **activación** para incentivar la aceptación de un trabajo. Se identificó un indicador doble relativo a los estímulos estratégicos con respecto a la adecuación de las prestaciones de renta mínima: guarda relación tanto con los ingresos de un receptor de renta mínima como porcentaje del umbral de pobreza (repartido a lo largo de tres años) y como porcentaje de los ingresos de un trabajador con salario bajo (este último proporciona también una indicación de la dimensión de activación de las prestaciones de renta mínima).

Estos indicadores de estímulos estratégicos se relacionan estrechamente con los indicadores de resultados y de rendimiento, y en particular con la mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza y con la privación material y social. El indicador de adecuación relacionado con el umbral de pobreza suele oscilar entre el 50 % y el 80 % aproximadamente y el relacionado con los ingresos de los trabajadores con salarios bajos, entre el 40 % y el 70 % aproximadamente (figura 42).

⁷⁵ Sobre la base de los datos de EU-SILC de 2015, el 36,1 % de las personas con discapacidad grave (más de 16 años) se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión social (en comparación con el 27,4 % de personas con discapacidad moderada) en la UE. La situación no varió significativamente en estos últimos años. Bulgaria contaba con el mayor riesgo de pobreza o exclusión social para las personas con gran discapacidad (59,9 %), seguida de Letonia (53,3 %) y Lituania (51,3 %).

A la hora de considerar este marco es importante tener en cuenta las características específicas de los distintos contextos nacionales, incluidas las complementariedades entre los diferentes ámbitos políticos (por ejemplo, las prestaciones en especie y otros servicios, la fiscalidad, los servicios públicos y la administración pública, la dimensión territorial, los elementos de activación de los sistemas existentes y el papel de los interlocutores sociales). Además, es necesario seguir trabajando en lo que se refiere a las dimensiones de admisibilidad y activación, así como para estudiar las posibilidades de tener en cuenta en mayor medida el impacto de las prestaciones en especie, ya que aún se carece de indicadores adecuados a este respecto.

Figura 42. Renta neta de los perceptores de renta mínima como porcentaje del umbral de pobreza (repartido a lo largo de tres años) y como porcentaje de la renta de un trabajador con salario bajo (2014)



Nota: la renta se refiere a los hogares unipersonales; media no ponderada de la UE para los países cubiertos (excluido Chipre); el umbral de pobreza se refiere al concepto del riesgo de pobreza y se establece en el 60 % de la mediana nacional equivalente de renta disponible (siendo el año de referencia el año de referencia de la renta en lugar del año de EU-SILC, que es 2015). Un trabajador con salario bajo se define como aquel que gana un 50 % del salario medio. Fuente: indicadores de beneficios fiscales de la OCDE y datos de EU-SILC de Eurostat. Supuesto de costes de vivienda equivalentes al 11,3 % del salario medio (calculado a partir de EU-SILC).

Pese a la mejor situación general de la renta de los hogares, la dimensión de la pobreza de la población en edad activa continuó incrementándose en varios Estados miembros. La mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza⁷⁶ aumentó para los Estados miembros

⁷⁶ La mediana relativa de la brecha de riesgo de pobreza se calcula como la diferencia entre la mediana equivalente del total de ingresos netos de las personas por debajo del umbral de riesgo de pobreza y el umbral de

de la EU-28 durante los últimos años, alcanzando el 24,8 % en 2015 y estabilizándose en 2016. Oscila desde cerca del 15 % (en Malta, Francia, los Países Bajos y Chipre) al 30 % o más (en Bulgaria, Grecia, España y Rumanía). La brecha de pobreza suele ser más elevada en aquellos Estados miembros que también arrojan tasas más elevadas de riesgo de pobreza y exclusión social.

La tendencia hacia un incremento de la pobreza de los ocupados no se ha invertido, pese a los recientes cambios, bastante desiguales, en los Estados miembros. La tasa de riesgo de pobreza de los ocupados varió enormemente en la UE: los valores más bajos se registraron en Finlandia (3,1 %) y Chequia (3,8 %), mientras que los más elevados se dan en España (13,1 %), Grecia (14 %) y Rumanía (18,6 %). Esta variación refleja diversas características del mercado de trabajo, incluida la diferente prevalencia de los trabajadores a tiempo parcial o temporales, los niveles salariales y la intensidad laboral de los hogares (que sobre todo reflejan las condiciones del mercado laboral). Aumentó notablemente en Bulgaria (3,8 p. p.), Francia, los Países Bajos y Austria (0,5 p. p.). Por otro lado, la reducción más significativa se produjo en Lituania (- 1,5 p. p.), Letonia (- 0,9 p. p.) y Chipre (0,8 p. p.).

Aquellas personas que se ganan la vida con un empleo atípico o por cuenta propia están expuestas a un riesgo de pobreza significativamente más elevado en la mayoría de los países de la UE. En 2015, los autónomos de la UE se enfrentaron a un riesgo de pobreza medio tres veces más elevado que el de los trabajadores asalariados e incluso seis veces más elevado en Eslovaquia, Finlandia y Rumanía. Por término medio, en la UE, alrededor del 16 % de los trabajadores temporales y a tiempo parcial eran pobres en términos de renta en 2016, en comparación con solo un 6 % de los trabajadores con contrato indefinido.

Los autónomos y trabajadores atípicos también soportan una mayor incertidumbre económica y tienen un acceso limitado a la protección social⁷⁷. Los autónomos no tienen acceso a la protección por desempleo en 10 países, la protección por enfermedad obligatoria en 8 países, y la protección contra accidentes laborales y lesiones profesionales en 13 países. Ello se traduce en más de la mitad de los autónomos sin acceso potencial a las prestaciones de desempleo y más de un tercio sin acceso potencial a las prestaciones por enfermedad. Los

riesgo de pobreza, expresada como porcentaje del umbral de riesgo de pobreza (punto de corte: 60 % de la mediana de renta equivalente).

⁷⁷ Este tema se aborda en parte también en el apartado 3.3.

trabajadores atípicos generalmente tienen el mismo acceso obligatorio a la mayoría de los sistemas de prestaciones sociales que aquellos con contratos estándar, aunque no suele ser el caso de ciertas categorías de trabajadores (por ejemplo, trabajadores eventuales y temporeros, trabajadores interinos y los contratados a través de agencias de trabajo temporal, mediante contratos de servicios o mediante contratos de cero horas). Además, debido a los períodos discontinuos de cotización o a un número insuficiente de horas trabajadas, los trabajadores en modalidades de empleo atípicas suelen encontrar dificultades para satisfacer las condiciones exigidas para percibir prestaciones de sistemas basados en seguros⁷⁸. En consecuencia, más de un tercio de los trabajadores temporales no cuentan con acceso potencial a las prestaciones de desempleo. Pese a los grandes cambios en el mercado laboral, los sistemas de protección social siguen estando principalmente basados en la noción de «trabajo estándar», que supone una relación a tiempo completo y a largo plazo entre un trabajador y un único empleador. El auge de nuevas formas de trabajo puede entrañar retos adicionales para los sistemas de protección social.

El acceso al alojamiento asequible y de calidad ha ido mejorando desde 2008 en una gran mayoría de los Estados miembros. En Eslovaquia, Chequia, Finlandia o Rumanía, menos del 10 % de la población vivía en hogares con riesgo de privación de la vivienda en 2016. En otros 10 Estados miembros, este porcentaje era inferior al 15 % (la media de la UE se encontraba en el 15,5 % en 2016). Sin embargo, la privación de vivienda sigue siendo un reto importante en varios Estados miembros. Alrededor del 25 % de la población o más en Portugal y Chipre o Eslovenia han informado de problemas relacionados con la vivienda.

Los gastos relacionados con la vivienda representan una parte significativa de la renta disponible del hogar en varios Estados miembros. La tasa de sobrecoste de la vivienda⁷⁹ era proporcionalmente más elevada en Grecia, con un 40,5 % de la población que vive en un hogar en el que los costes totales de la vivienda (descontando las ayudas a la vivienda) representan más del 40 % de la renta total disponible del hogar. Esta tasa era considerablemente más elevada que en cualquier otro Estado miembro de la UE, pues

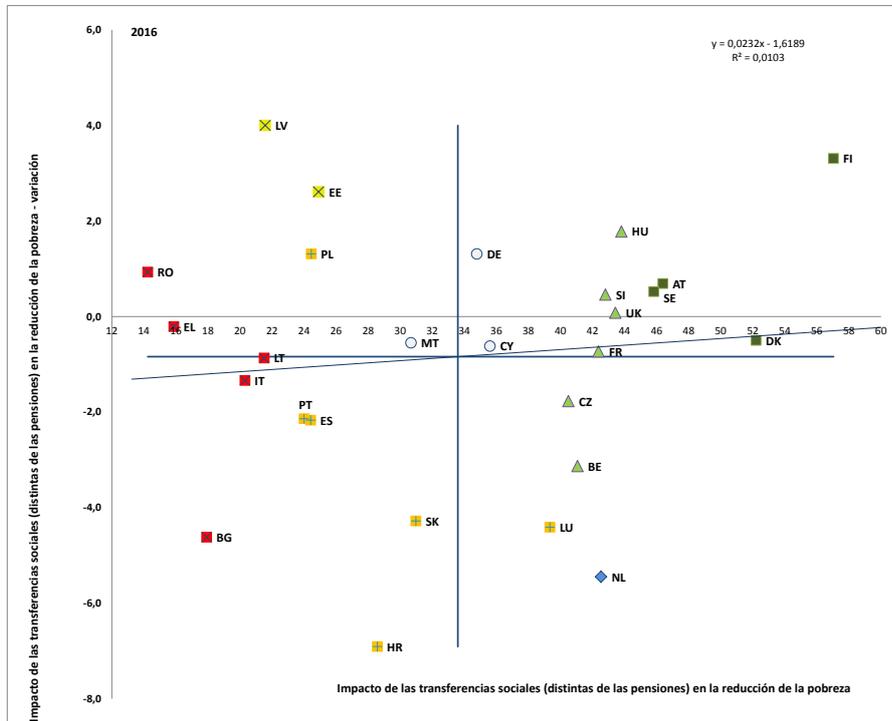
⁷⁸ Red Europea de Política Social: *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe – a study of national policies, 2017* [«Acceso a la protección social para las personas que trabajan con contratos atípicos y como trabajadores autónomos en Europa. Estudio de las políticas nacionales, 2017», documento en inglés], informe elaborado para la Comisión Europea.

⁷⁹ Porcentaje de la población que vive en un hogar en que los costes de vivienda totales (deducidas las ayudas para vivienda) representan más del 40 % de la renta disponible total del hogar (deducidas las ayudas para vivienda).

Bulgaria, con un valor en torno al 20 %, y Rumanía, Alemania y Dinamarca, en torno al 15 %, registraban los siguientes valores más elevados. Por el contrario, menos del 5 % de la población de Finlandia, Estonia, Irlanda, Chipre y Malta vivían en un hogar con sobrecostes de la vivienda. En la mayoría de los países el sobrecoste de la vivienda era significativamente más elevado para los inquilinos que pagaban una renta según mercado (27,9 % de la media de la UE) que para los propietarios con una hipoteca o préstamo (5,4 % de la media de la UE).

El impacto reductor de la pobreza de las transferencias sociales se ha debilitado ligeramente. El impacto de las transferencias sociales en la pobreza económica oscila entre una reducción inferior al 20 % en Rumanía, Bulgaria o Grecia («situaciones críticas» junto con Italia y Lituania) a niveles cercanos o superiores al 50 % en Finlandia, Dinamarca, Austria y Suecia («países con los mejores resultados»). En general, el indicador se ha deteriorado ligeramente en la UE en su conjunto, desde el 33,7 % en 2015 hasta el 33 % en 2016. No obstante, este descenso enmascara una variación sustancial entre los Estados miembros. El impacto de las transferencias sociales se debilitó más de 4 puntos porcentuales en algunos Estados miembros con resultados bajos o medios (Bulgaria, Croacia, Eslovaquia y Luxemburgo) pero también en los Países Bajos, donde el impacto general se mantiene significativamente por encima de la media. Por el contrario, ha mejorado 2 puntos porcentuales o más en Letonia, Estonia y Finlandia. El debilitamiento del impacto reductor en la pobreza asociado a las transferencias sociales ya forma parte de una tendencia a largo plazo (desde 2008) en Eslovaquia, Chequia, Hungría, Suecia, los Países Bajos y Francia. Sin embargo, la situación ha mejorado ostensiblemente en los últimos 10 años en el Reino Unido y Chipre. Estas variaciones pueden ser el reflejo de diferentes pautas en cada país, en particular, cambios en la adecuación y cobertura de las prestaciones, ausencia de indización (en un contexto de aumento general de la renta y, por consiguiente, de umbrales de pobreza más elevados), así como variaciones en la composición de los hogares (en especial en términos de intensidad laboral) y características relacionadas de las personas en riesgo de pobreza. Las cifras observadas (que se refieren a las rentas de 2015) no reflejan los efectos de las recientes reformas que mejoran las redes de seguridad social en varios Estados miembros.

Figura 43: Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza y variación anual (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2016 y variaciones anuales en relación con 2015. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

El gasto en protección social oculta una variación considerable entre los Estados miembros. En 2014, el gasto en protección social como porcentaje del PIB era del 30 % o más en Francia (32,2 %), Dinamarca (31,6 %) y Finlandia (31,1 %), e inferior al 20 % en Estonia (14,9 %), Lituania, Rumanía (ambos al 14,4 %) y Letonia (14,3 %). Estas variaciones reflejan diferencias en el nivel de vida, pero también son indicativas de la diversidad de sistemas nacionales de protección social y de las disposiciones institucionales, económicas y sociales en cada Estado miembro. El gasto en protección social como porcentaje del PIB se redujo ligeramente en término medio en 2014, mientras que el crecimiento del nivel de gasto estuvo impulsado en gran medida por el gasto en las pensiones de jubilación y en la sanidad.

La tasa de sustitución agregada para las pensiones continuó su reciente mejoría en 2016⁸⁰. Alcanzó el 0,58 en la UE, lo cual refleja la resiliencia general de los sistemas actuales de pensiones en la mayoría de los Estados miembros. Se mantienen diferencias significativas

⁸⁰ Coeficiente de pensión bruta individual mediana del grupo de edad 65-74 años en comparación con la renta bruta individual mediana del grupo de edad de 50-59 años.

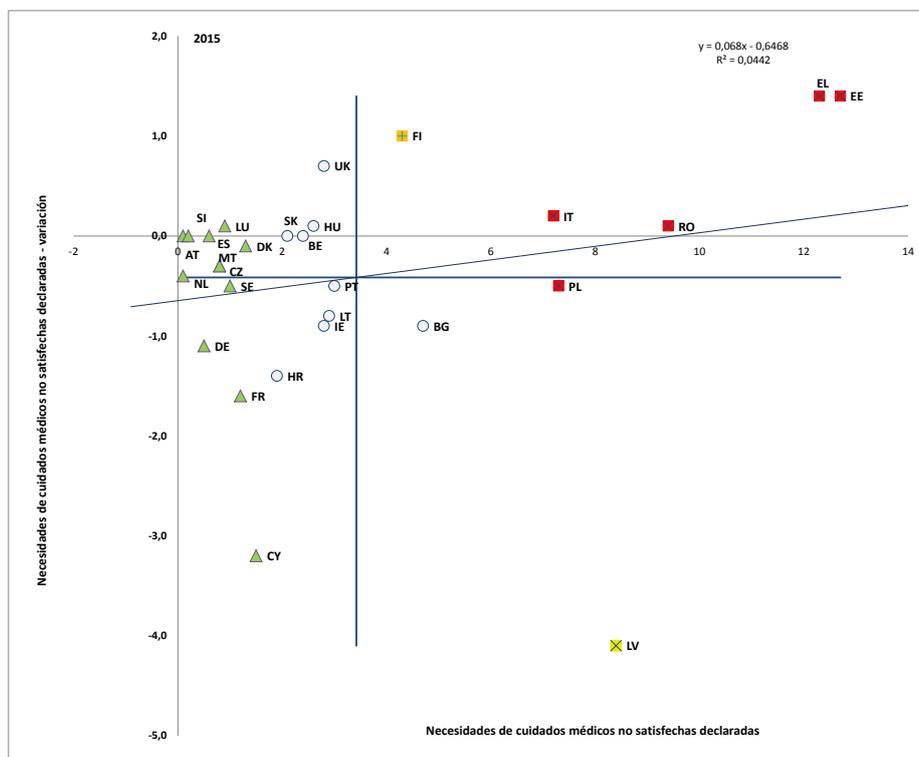
entre los Estados miembros, no obstante, pues la tasa osciló entre el 80 % de Luxemburgo y más del 65 % en Francia, Italia, España, Hungría y Rumanía y el 45 % o menos en Croacia, Irlanda, Letonia, Estonia, Lituania o Chipre.

En algunos Estados miembros, los costes y el tiempo de espera siguen siendo obstáculos importantes para la accesibilidad a la asistencia sanitaria. Sin embargo, la proporción de población de la UE que se enfrenta a necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas⁸¹, ya sea por su elevado coste, por el excesivo tiempo de espera o por lejanía, se redujo de media en 2015 de acuerdo con el correspondiente indicador basado en encuestas (figura 44). La proporción de la población afectada sigue superando el 6 % en Grecia, Rumanía, Italia (principalmente debido al coste), Estonia y Polonia (principalmente debido al tiempo de espera) y Letonia. Si bien el indicador en Letonia es elevado, aunque en mejoría, se señala una «situación crítica» en los restantes países mencionados, ya que la proporción de personas que declaran tener necesidades de cuidados médicos no satisfechas no está disminuyendo. Esta proporción mostró incrementos destacados en Estonia (cuidados médicos especializados), Grecia e Italia. La situación de Finlandia debe someterse a vigilancia, pues esta proporción aumenta más que la media. Aunque hay una serie de países clasificados como «mejores que la media», en la metodología no se identifican «países con los mejores resultados» para este indicador. Existen señales de divergencia en la proporción de la población que informa de necesidades de cuidados médicos no satisfechas, pues aumenta en algunos países en los que ya era elevada y se reduce en otros en los que ya era bastante baja (véase la figura 44, donde la línea de regresión muestra una débil correlación positiva entre el nivel y las variaciones de las necesidades no satisfechas). En muchos países, los valores medios de necesidades de cuidados médicos no satisfechas se mantienen estables. En comparación con la situación en 2008, se observan pautas divergentes similares. Existe una sustancial mejoría observada en Bulgaria y Lituania, a la que se añaden los cambios positivos en Rumanía, Letonia, Chipre, Suecia y Alemania. Al mismo tiempo, esta proporción aumentó

⁸¹ Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por el usuario guardan relación con la evaluación propia de la persona sobre si necesita un examen médico o tratamiento para un tipo específico de atención sanitaria, pero no lo ha recibido o no lo ha solicitado por las tres razones siguientes: «motivos económicos», «lista de espera» y «distancia demasiado grande». Los problemas que mencionan las personas para obtener asistencia sanitaria cuando se encuentran enfermas a menudo son reflejo de barreras significativas para la atención sanitaria.

a largo plazo en varios Estados miembros, a saber: Estonia, Grecia⁸² (ambos a un nivel bastante elevado), Finlandia, Portugal, el Reino Unido y Bélgica (aunque dentro de niveles bastante bajos).

Figura 44: Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (indicador principal del cuadro de indicadores sociales)



Fuente: Eurostat, SILC. Período: niveles de 2015 y variaciones anuales en relación con 2014. Nota: los ejes están centrados en la media no ponderada de la UE. La leyenda se presenta en el anexo.

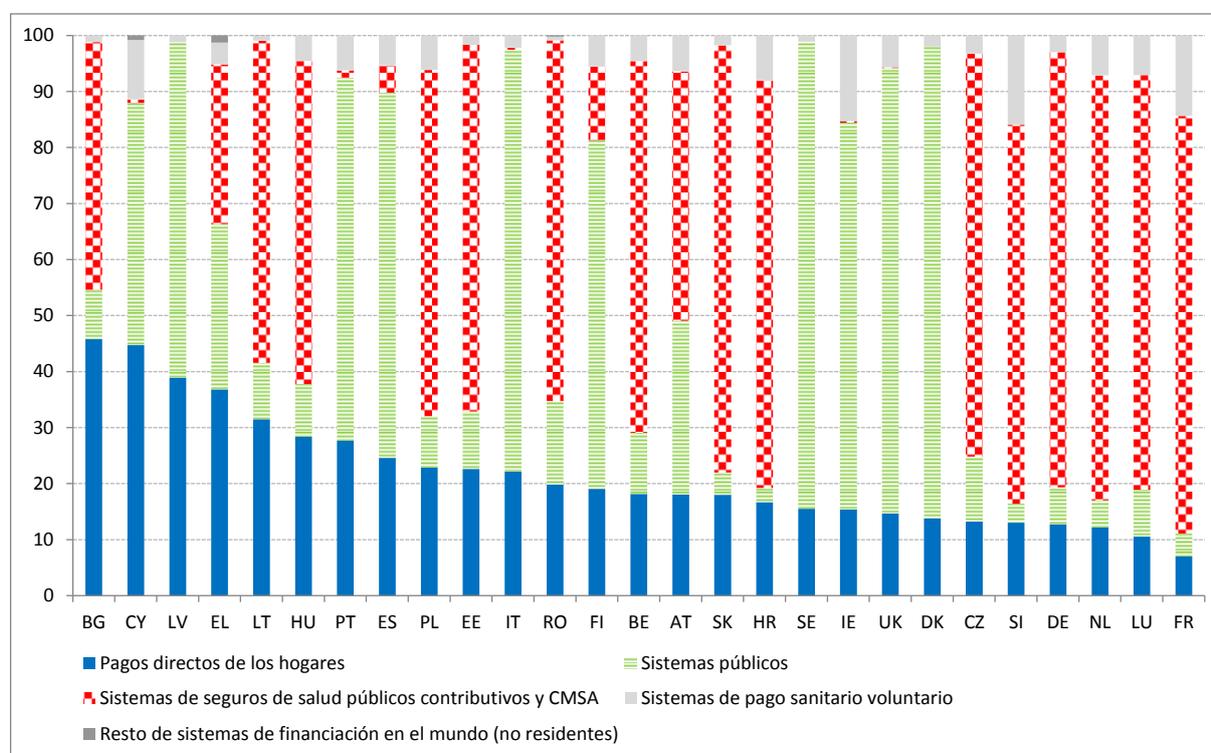
Las necesidades de cuidados médicos no satisfechas afectan específicamente a los hogares de rentas bajas. De media en la UE, el 5,5 % de las personas en el quintil de renta inferior comunicaron una necesidad de cuidados médicos no satisfecha en 2015, en comparación con el 1,4 % en el quintil superior. Esta proporción es especialmente elevada en Grecia, Italia y Letonia (superior al 15 %), aunque Letonia redujo esta proporción en un tercio

⁸² Con referencia específica a Grecia, la drástica reducción de los salarios y el auge del desempleo en un sistema de seguro sanitario fragmentado con una escasa redistribución se tradujo en una considerable caída de la cobertura y los derechos a asistencia sanitaria pública. Aunque hay pruebas de un consumo excesivo de servicios de atención sanitaria antes de la crisis en Grecia (como se refleja en el elevado nivel de pagos directos), esto dejó de ser asequible con la crisis. La cobertura universal se introdujo en las posteriores reformas de 2014 y 2016. El impacto de estas reformas sobre las necesidades no satisfechas aún no se refleja en los datos disponibles.

en comparación con el año anterior. La diferencia en el quintil de renta ha remitido, por término medio en la UE, en 2015.

La asistencia sanitaria se financia a través de distintos sistemas, variando la importancia relativa de cada sistema entre los Estados miembros. En 2014, los pagos directos⁸³, es decir, el gasto sanitario del hogar (sin incluir productos sanitarios) no reembolsado por ningún sistema o pagado mediante un sistema de copago, medido como porcentaje del gasto sanitario actual, es superior al 30 % en Bulgaria, Chipre, Letonia, Grecia y Lituania (figura 45).

Figura 45: Gasto sanitario por fuente de financiación, 2014



Fuente: Eurostat [hlth_sha11_hf]. Notas: los datos se recaban con arreglo al Reglamento (CE) n.º 2015/359 de la Comisión en lo que respecta a las estadísticas sobre gastos y financiación de la asistencia sanitaria [*System of Health Accounts 2011 manual* (manual del sistema de cuentas de salud 2011)]. Los datos de 2015 no están disponibles para todos los Estados miembros a 31 de octubre de 2017.

⁸³ El pago directo se refiere a aquellos pagos efectuados directamente a cambio de bienes y servicios de salud procedentes de los ingresos primarios o de los ahorros del hogar, cuando el usuario efectúa el pago en el momento de adquirir los bienes o de utilizar los servicios bien sin reembolso o como copago en un sistema organizado.

3.4.2. Respuesta normativa

La modernización de los sistemas va de la mano de las mejoras en la cobertura, el diseño y la adecuación de las prestaciones. Rumanía aprobó en 2016 una reforma cuyo objeto es una sustancial mejora de la adecuación y cobertura de las prestaciones, así como la activación para los beneficiarios de renta mínima garantizada (que entrará en vigor en abril de 2018). En Grecia se puso en marcha un sistema nacional de renta mínima garantizada, que ofrece a las familias o personas que reúnen los requisitos asistencia financiera, un mayor acceso a bienes y servicios sociales, así como medidas de activación. Se espera que la cobertura del sistema abarque a aproximadamente el 7 % de la población griega⁸⁴. En Eslovenia, tras la evaluación de la anterior reforma (con la que se incrementó la renta mínima, se introdujeron las ventanillas únicas, se mejoró la simplificación y se puso más énfasis en la activación del empleo), se preparó un nuevo proyecto para 2017-2022 con vistas a prestar una gran diversidad de servicios personalizados y vínculos adicionales entre los programas sociales y de empleo. En Italia, la ley de facilitación aprobada en marzo de 2017 introduce, por primera vez, una medida de apoyo a la renta estructural («*Reddito di inclusione*») con una financiación estable, dirigida a las personas en situación de pobreza. La medida combina el apoyo a la renta con medidas de activación y con un refuerzo de los servicios. En Francia, si bien la anterior reforma («*Revenue de solidarité active*») había abordado las potenciales trampas de la inactividad, la nueva reforma («*Prime d'activité*») de 2016 estaba orientada a mejorar la coordinación y simplificación de las prestaciones actuales y a incrementar el acceso, en especial, el de los jóvenes. Las medidas en el ámbito de las prestaciones por desempleo y la ampliación de los sistemas de protección social a los autónomos y los trabajadores atípicos se tratan en el apartado 3.3.

Las reformas de la prestación de servicios sociales tienen por objeto mejorar el acceso y la calidad, y responder a la creciente complejidad de las necesidades de sus usuarios. En 2016 Eslovaquia adoptó un ambicioso plan de acción con respecto al desempleo de larga duración a fin de prestar servicios personalizados, mientras que Rumanía ha creado equipos sociales integrados para que trabajen con los grupos más excluidos. En Estonia, continúa la aplicación de la Ley de bienestar social y las medidas del Plan de acción 2016-2020 para el Plan de desarrollo del bienestar de 2016-2023, destinados a garantizar la prestación y

⁸⁴ El acceso a los servicios sociales y a las medidas de activación cuenta con el respaldo del Fondo Social Europeo (FSE).

accesibilidad de servicios sociales de calidad. Grecia está desplegando una red de centros de comunidad local que prestan servicio como ventanillas únicas para los servicios sociales.

Varios Estados miembros han llevado a cabo reformas en el campo del acceso a la vivienda. Rumanía adoptó una estrategia nacional cuyo objeto es eliminar las barreras para personas con discapacidad y trabajar a favor de la protección y promoción de los derechos de estas personas. Irlanda adoptó un sistema integrado de ayuda a la vivienda que permite, por un lado, que se pueda acceder a todas las viviendas sociales a través de las autoridades locales y, por otro lado, que los beneficiarios puedan disponer de trabajo a tiempo completo mientras conservan las ayudas a la vivienda que reciben. Malta aprobó una nueva medida de subsidios para el alquiler que permite que la autoridad de la vivienda amplíe los criterios; de esta forma se espera duplicar el número de familias que reúnen los requisitos. Suecia incrementó el límite de rentas para los hogares desfavorecidos que reciben ayudas a la vivienda en el caso de familias con niños. Chequia y Lituania prevén la adopción de nuevas medidas para proporcionar acceso a viviendas sociales adecuadas para personas vulnerables. Grecia prepara un nuevo sistema de ayudas a la vivienda supeditadas a la comprobación de los recursos.

Se han introducido y aplicado medidas sustanciales destinadas a incrementar el acceso a los servicios sociales, al tiempo que se mantiene la calidad y sostenibilidad del sistema.

En casi todos los Estados miembros, y en especial en Malta, Bulgaria, Polonia, Estonia y Austria, se están realizando esfuerzos encaminados a desplazar el centro de atención a la asistencia sanitaria primaria y garantizar operaciones coordinadas con otras partes del sistema sanitario. Además del desarrollo de la atención primaria, en Suecia el incremento de la financiación se ha destinado a aumentar la accesibilidad de determinados servicios sanitarios. Los tiempos de espera se han reducido en Letonia y Malta, y en Rumanía se han reorganizado ciertas partes del sistema de atención ambulatoria. La promoción de la salud se reconoce cada vez más como un medio para prevenir las enfermedades evitables y el tratamiento relacionado, para reducir las desigualdades en materia de salud causadas por factores sociales y para aumentar la sostenibilidad de los sistemas de salud. Varios Estados miembros están actuando en este ámbito: por ejemplo, Rumanía invierte en el cribado del cáncer, Francia prevé incrementar el número de vacunas obligatorias y el precio del tabaco, y Lituania prohibirá a partir de 2018 la publicidad de productos alcohólicos, aumentará la edad legal para el consumo de bebidas alcohólicas a 20 años y restringirá el horario de venta. Además, se han

adoptado medidas para reforzar la prestación de atención en régimen ambulatorio en Bulgaria, donde la baja cobertura pública de los servicios de atención en régimen ambulatorio dificulta el acceso a la atención sanitaria de algunas personas. En junio de 2017 se aprobó en Chipre una gran reforma que garantiza hasta 2020 el acceso universal a la atención sanitaria, reduce los pagos directos y asegura la autonomía hospitalaria dependiente de una agencia nacional de hospitales. El sistema sanitario portugués ha experimentado reformas de calado durante 2016 y 2017, con las que se ha reforzado su capacidad de continuar garantizando la cobertura sanitaria universal. En Austria, se ha introducido un nuevo sistema⁸⁵ de pagos para el sector hospitalario ambulatorio con el fin de quitar presión a la atención estacionaria e impulsar los servicios ambulatorios y en régimen de día dentro de los hospitales. Polonia y Letonia están elaborando reformas para luchar contra la insuficiente disponibilidad de personal de atención sanitaria. Rumanía y Hungría han adoptado medidas para incrementar los salarios de los trabajadores de atención sanitaria. Además, se van a poner en marcha medidas de apoyo destinadas a atraer a médicos y enfermeras para trabajar en zonas alrededor de las ciudades o rurales en Letonia, Polonia, Portugal y Rumanía. Se han introducido medidas para reducir los tiempos de espera de los servicios de atención sanitaria a través del desarrollo de un sistema informático en Italia, Portugal, Eslovenia y Malta. Además, existen reformas destinadas a reducir el gasto farmacéutico y garantizar la accesibilidad y el uso rentable de los medicamentos, como la centralización de la contratación, el uso de genéricos y el desarrollo de organismos de evaluación de tecnología sanitaria en marcha en Portugal, España, Italia y Eslovaquia. Por último, Rumanía y Letonia han iniciado sus planes para mejorar los mecanismos de rendición de cuentas y transparencia del sistema sanitario.

Garantizar el acceso a cuidados asequibles, de calidad y de larga duración es esencial para abordar el envejecimiento y los consiguientes incrementos en el número de personas de edad avanzada dependientes y de necesidades de cuidados de larga duración. Las reformas que se llevan a cabo en los Estados miembros se centran principalmente en mejorar la organización de los sistemas asistenciales de larga duración, su integración, su financiación y su calidad. Luxemburgo está preparando una reforma del seguro de cuidados de larga duración que revisa los procedimientos y las herramientas para evaluar y determinar la dependencia y establece una política de control de la calidad transparente y eficaz. Eslovenia continúa trabajando en un refuerzo de la integración,

⁸⁵ Sistema de pagos basados en grupos en relación con el diagnóstico.

organización y financiación de la atención. De igual forma, Letonia prevé mejorar el sistema de apoyo a los servicios sociales mediante la mejora de su financiación, la definición de las cualificaciones del personal y el establecimiento de niveles de asistencia. Tras numerosos recortes en este ámbito en los anteriores años, se prevé una mayor inversión en apoyo de las autoridades locales en el Reino Unido para gastos en servicios de asistencia social para adultos. En Alemania, a la nueva definición de necesidades le siguió la introducción de una nueva herramienta de evaluación en 2017. Algunas reformas tienen por objeto mejorar la situación de los cuidadores informales, incluidas mayores ayudas económicas. En Rumanía, el Gobierno aprobó la centralización de los aspectos financieros de los costes salariales de los asistentes personales de las personas con gran discapacidad. En Malta se reformaron e incrementaron las ayudas y las pensiones para los cuidadores. También en Chequia aumentaron los importes. En Austria se abolió el reembolso de los gastos de asistencia sanitaria de las personas en situación de cuidados de larga duración, lo cual podría ser un paso hacia una prestación de servicios universal y más asequible.

La reciente ola de reformas de las pensiones suele incluir medidas para salvaguardar la adecuación de las pensiones. Complementan las anteriores medidas de reforma centrándose en el retraso de la edad de la jubilación y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones. En concreto, varios países han adoptado medidas destinadas a salvaguardar las pensiones más bajas. Letonia y Austria han introducido salvaguardas adicionales para los pensionistas con trayectorias profesionales largas, mientras que Bulgaria, Malta, Rumanía y Eslovenia (para pensionistas que cumplen las condiciones de jubilación completa) han elevado las pensiones mínimas. Letonia, Malta y Rumanía han elevado el umbral de exención de pago de impuestos, lo cual debería beneficiar, en especial, a los perceptores de las pensiones más bajas. Lituania ha introducido un mecanismo de indización más favorable. Varios países han aprobado también medidas centradas en la edad de jubilación. Alemania y Austria trabajaron para fomentar la prolongación de la vida laboral permitiendo una transición más flexible a la jubilación y combinando las pensiones con las rentas procedentes de la actividad laboral. En otros Estados miembros algunas reformas van en la dirección contraria, no obstante. En el caso más especial, Polonia ha invertido las anteriores reformas mediante la reintroducción de edades de jubilación más bajas tanto para hombres como para mujeres (65 y 60 años respectivamente), pese al considerable impacto que tendrá el envejecimiento demográfico

previsto, mientras que Finlandia ha introducido una medida puntual para facilitar el acceso a la jubilación anticipada para los desempleados de larga duración mayores de 60 años.

Las reformas en las prestaciones por discapacidad y las disposiciones en materia de cuidados complementan las políticas de empleo para personas con discapacidad. Estonia ha incrementado la prestación de cuidados infantiles para niños con discapacidad de 57-80 horas a 270 horas al año. Malta ha reformado e incrementado las pensiones por discapacidad introduciendo un sistema de pagos en tres niveles vinculado al grado de discapacidad. También ha puesto en marcha la reforma de las pensiones y ayudas a los cuidadores, aumentando así las ayudas a los cuidadores y haciendo que sus pensiones se puedan pagar sin necesidad de llevar a cabo la comprobación de recursos. En Rumanía se produjo una centralización financiera de los salarios para los cuidadores de personas con gran discapacidad, que se les proporciona con cargo a presupuestos nacionales y no locales, pues estos últimos a menudo no eran capaces de cubrirlos. Bulgaria ha incrementado la ayuda para menores con discapacidad.

ANEXOS

Anexo 1. Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

Año	Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo														
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación(% de la población de 18 a 24 años)			Brecha de género en el empleo (p. p.)			Ratio de distribución de la renta por quintiles* (S80/S20)			En riesgo de pobreza o exclusión social (en %)			Tasa de ninis * (% de la población total de 15 a 24 años)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
EU-28	11,2 b	11,0	10,7	11,5	11,6	11,6	5,2	5,2	5,1	24,4	23,8	23,5 e	12,5	12,0	11,6
ZE-19	11,9	11,6	11,1	11,2	11,2	11,2	5,2	5,2	5,1	23,5	23,1	23,1 e	12,6	12,2	11,7
UEnp	9,7	9,4	9,3	9,6	9,7	9,5	4,7	4,8	4,7	23,2	22,5	21,9	11,2	11,1	10,4
ZEnp	10,2	10,1	9,5	10,5	10,5	10,5	5,0	5,0	5,0	24,1	23,6	23,1	12,0	11,5	10,8
BE	9,8	10,1	8,8	8,7	8,3	9,3	3,8	3,8	3,8	21,2	21,1	20,7 b	12,0	12,2	9,9
BG	12,9	13,4	13,8	6,1	6,6	7,3	6,8	7,1	7,9 b	40,1 b	41,3	40,4 b	20,2	19,3	18,2
CZ	5,5	6,2	6,6	17,5	16,6	16,0	3,5	3,5	3,5	14,8	14,0	13,3	8,1	7,5	7,0
DK	7,8	7,8	7,2 b	7,3	7,6	6,7 b	4,1	4,1	4,1	17,9	17,7	16,7	5,8	6,2	5,8 b
DE	9,5	10,1	10,3	9,1	8,7	8,2	5,1	4,8	4,6	20,6	20,0	19,7	6,4	6,2	6,7
EE	12,0	12,2	10,9	7,7	7,9	8,2	6,5	6,2	5,6	26,0 b	24,2	24,4	11,7	10,8	9,1
IE	6,9	6,9	6,3	11,8	12,5	12,3	4,9	4,5	:	27,7	26,0	:	15,2	14,3	13,0
EL	9,0	7,9	6,2	18,3	18,0	19,0	6,5	6,5	6,6	36,0	35,7	35,6	19,1	17,2	15,8
ES	21,9	20,0	19,0	10,2	11,2	11,5	6,8	6,9	6,6	29,2	28,6	27,9	17,1 b	15,6	14,6
FR	9,0	9,2	8,8	7,6	7,2	7,5	4,3	4,3	4,3	18,5	17,7	18,2	11,4 b	12,0	11,9
HR	2,8	2,8 u	2,8 u	10,0	9,5	9,6	5,1	5,2	5,0	29,3	29,1	27,9	19,3	18,1	16,9
IT	15,0	14,7	13,8	19,4	20,0	20,1	5,8	5,8	6,1 p	28,3	28,7	29,9 p	22,1	21,4	19,9
CY	6,8	5,2	7,6	7,7	8,3	9,7	5,4	5,2	4,9	27,4	28,9	27,7	17,0	15,3	16,0
LV	8,5	9,9	10,0	4,6	4,1	2,9	6,5	6,5	6,2	32,7	30,9	28,5	12,0	10,5	11,2
LT	5,9	5,5	4,8	2,5	2,4	1,9	6,1	7,5	7,1	27,3	29,3	30,1	9,9	9,2	9,4
LU	6,1	9,3	5,5	12,9	11,7 b	11,0	4,4	4,3	5,0 b	19,0	18,5	19,7 b	6,3	6,2 b	5,4
HU	11,4	11,6	12,4	13,3	13,7	14,0	4,3	4,3	4,3	31,8	28,2	26,3	13,6	11,6 b	11,0
MT	20,3	19,8	19,7	28,4	27,8	27,7	4,0	4,2	4,2	23,8	22,4	20,1	10,5	10,4	8,5
NL	8,7	8,2	8,0	11,4	11,1	11,0	3,8	3,8	3,9 b	16,5	16,4	16,7	5,5	4,7	4,6
AT	7,0	7,3	6,9	8,2	8,2	7,8	4,1	4,0	4,1	19,2	18,3	18,0	7,7	7,5	7,7
PL	5,4	5,3	5,2	14,2	13,8	14,2	4,9	4,9	4,8	24,7	23,4	21,9	12,0	11,0	10,5
PT	17,4	13,7	14,0	7,1	6,7	6,8	6,2	6,0	5,9	27,5	26,6	25,1	12,3	11,3	10,6
RO	18,1	19,1	18,5	16,7	17,5	17,6	7,2	8,3	7,2 p	40,3	37,4	38,8 p	17,0	18,1	17,4
SI	4,4	5,0	4,9	8,0	8,6	6,6	3,7	3,6	3,6	20,4	19,2	18,4	9,4	9,5	8,0
SK	6,7	6,9	7,4	14,6	14,7	14,2	3,9	3,5	3,6	18,4	18,4	18,1	12,8	13,7	12,3
FI	9,5	9,2	7,9	1,9	2,1	3,3	3,6	3,6	3,6	17,3	16,8	16,6	10,2	10,6	9,9
SE	6,7	7,0	7,4	4,6	4,2	3,8	3,9	4,1	4,3 b	16,9	18,6 b	18,3	7,2	6,7	6,5
UK	11,8	10,8	11,2	11,3	11,2	11,0	5,1	5,2	5,1	24,1	23,5	22,2	11,9	11,1	10,9

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Anexo 1 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

Año	Mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas														
	Tasa de empleo (% de la población de 20 a 64 años)			Tasa de desempleo* (% de la población de 15 a 74 años)			Participación en políticas del mercado de trabajo (por cada 100 personas que desean trabajar)			RBDH real per cápita (2008 = 100)			Remuneración de los asalariados por hora trabajada (EUR)		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EU-28	69,2	70,1	71,1	10,2	9,4	8,6	:	:	:	100,0	101,4	103,0	22,2	22,9	22,8
ZE-19	68,2	69,0	70,0	11,6	10,9	10,0	:	:	:	93,8	93,9	94,2	25,8	26,0	26,5
UEnp	70,8	71,6	72,6	9,0	8,4	7,5	19,0	20,4	20,5	101,7	103,4	106,3	17,5	18,1	19,5
ZEnp	68,5	69,4	70,4	11,3	10,5	9,6	21,4	23,4	22,2	92,7	93,7	95,4	20,9	21,2	22,7
BE	67,3	67,2	67,7	8,5	8,5	7,8	41,9 u	45,0	49,6	96,3	96,1	96,2	37,8	37,9	37,8
BG	65,1	67,1	67,7	11,4	9,2	7,6	7,1	3,2	2,7	108,6	108,5	112,0	4,2 p	4,5 p	4,6 p
CZ	73,5	74,8	76,7	6,1	5,1	4,0	10,8 u	18 u	21,8 u	97,9	100,5	103,6	8,4	8,8	9,2
DK	75,9	76,5	77,4 b	6,6	6,2	6,2	45,8 b	45,4 b	54,5 b	104,0	104,8	107,2	37,6	38,3	38,9
DE	77,7	78,0	78,6	5,0	4,6	4,1	30,8	31,1	30,3	103,1	104,1	105,8	29,8	30,5	31,3
EE	74,3	76,5	76,6	7,4	6,2	6,8	4,7	4,2	5,0	93,4	99,9	104,6	8,8	9,3	9,8
IE	67,0	68,7	70,3	11,3	9,4	7,9	22,6 u	25,8 u	29,9 u	91,3	93,3	97,3	27,6	28,2	29,0
EL	53,3	54,9	56,2	26,5	24,9	23,6	:	:	:	68,9	69,9	68,2	11,5 p	11,3 p	11,3 p
ES	59,9	62,0	63,9	24,5	22,1	19,6	23,3	25,1	28,3	89,2	90,1	92,0	19,3 p	19,3 p	19,4 p
FR	69,3	69,5	70,0	10,3	10,4	10,1	40,7 u	40,5 u	41,2 u	99,5	100,1	100,5	32,0	32,2 p	33,7 p
HR	59,2	60,6	61,4	17,2	16,1	13,4	4,8	4,5	6,5	:	:	:	8,1 b	8,4 b	8,5 b
IT	59,9	60,5	61,6	12,7	11,9	11,7	16,7	15,1	:	88,4	88,4	89,0	22,5	22,6	22,6
CY	67,6	67,9	68,7	16,1	15,0	13,0	5,6	8,6	9,2 u	80,8	77,0	76,9	14,3	14,2 p	14,1 p
LV	70,7	72,5	73,2	10,8	9,9	9,6	6,8	6,8	4,3	88,0	90,0	95,5	6,7	7,4	7,9
LT	71,8	73,3	75,2	10,7	9,1	7,9	8,7	11,3	13,4	100,6	103,1	107,0	6,9	7,2	7,4
LU	72,1	70,9 b	70,7	6,0	6,5	6,3	55,5 u	61 u	40 u	:	:	:	42,4	43,0	43,3
HU	66,7	68,9	71,5	7,7	6,8	5,1	37,0	35,2	40,7	97,0	101,0	103,3	6,6	6,7	7,0
MT	66,4	67,8	69,6	5,8	5,4	4,7	5,4	16,0	:	:	:	:	11,9	12,3	12,2
NL	75,4	76,4	77,1	7,4	6,9	6,0	28,7 b	27,6 b	28,6 b	96,1	96,9	97,6	33,4	33,4 p	33,7 p
AT	74,2	74,3	74,8	5,6	5,7	6,0	25,2	23,8	21,2	96,5	95,8	95,1	27,8	28,7	29,2
PL	66,5	67,8	69,3	9,0	7,5	6,2	15,5 u	17,3 u	20,8 u	110,2	113,2	117,0	6,2	6,3	:
PT	67,6	69,1	70,6	14,1	12,6	11,2	16,5 u	24,6 u	28,5 u	92,0	92,0	93,9	10,8	10,8 b	11,1 b
RO	65,7	66,0	66,3	6,8	6,8	5,9	3,1	2,9	3,1	115,8	123,4	132,9	4,4	4,4 p	4,9 p
SI	67,7	69,1	70,1	9,7	9,0	8,0	10,5	10,6	7,8	90,6	92,1	94,0	15,1	15,2	15,7
SK	65,9	67,7	69,8	13,2	11,5	9,7	13,5	14,5	13,6	99,3	101,8	105,8	9,0	9,3	9,5
FI	73,1	72,9	73,4	8,7	9,4	8,8	28,4	29,0	26,8	102,6	101,4	102,5	29,3	29,7	30,0
SE	80,0	80,5	81,2	7,9	7,4	6,9	39,5	40,6	42,1	109,3	111,1	112,8	28,7	28,9	29,0
UK	76,2	76,8	77,5	6,1	5,3	4,8	:	:	:	99,4	99,9	102,4	25,8	29,2	26,4

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. La RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Anexo 1 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores sociales, niveles

	Asistencia pública / protección social e inclusión social											
	Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (%)			Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (%)			Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por sexos (%)			Personas con capacidades digitales generales básicas o superiores (% de la población de 16 a 74 años)		
Año	2014	2015	2016	2013	2014	2015	2013	2014	2015	2014	2015	2016
EU-28	34,10	33,72	32,95 e	28,0	28,4	30,3	3,6	3,6	3,2	:	55,0	56,0
ZE-19	33,72	33,07	32,03 e	31,0	32,3	33,9	:	:	:	:	:	:
UEnp	36,90	36,50	36,60	24,6	25,7	27,7	3,6	3,3	3,4	:	55,2	55,6
ZEnp	35,90	35,00	33,10	27,7	29,2	29,4	3,6	3,8	3,4	:	56,7	57,0
BE	43,64	44,19	41,06	46,0	48,8	50,1	1,9	2,4	2,4	:	60,0	61,0
BG	20,15	22,54	17,92 b	11,0	11,2	9,0	8,9 u	5,6 u	4,7 u	:	31,0	26,0
CZ	43,60	42,26	40,49	2,0	4,4	2,9	1,0	1,1	0,8	:	57,0	54,0
DK	55,02	52,71	52,21	65,0	69,6	77,3	1,3	1,4	1,3	:	75,0	78,0
DE	33,20	33,47	34,78	27,0	27,5	25,9	1,6	1,6	0,5	:	67,0	68,0
EE	23,24b	22,30	24,91	20,0	19,5	21,5	8,4	11,3	12,7	:	65,0	60,0
IE	55,80	54,97	:	28,0	27,4	30,6	3,3	3,7	2,8	:	44,0	44,0
EL	15,00	16,08	15,87	14,0	12,8	11,4	9,0	10,9	12,3	:	44,0	46,0
ES	28,62	26,58	24,41	36,0	37,0	39,7	0,8	0,6	0,6	:	54,0	53,0
FR	44,58	43,10	42,37	39,0	39,5	41,8	2,7	2,8	1,2	:	57,0	56,0
HR	35,12	35,48	28,57	11,0	17,1	11,8	3,3	3,3	1,9	:	51,0	55,0
IT	21,46	21,65	20,31 p	21,0	22,9	27,3	7,1	7,0	7,2	:	43,0	44,0
CY	41,46	36,22	35,60	24,0	25,5	20,8	4,4	4,7	1,5	:	43,0	43,0
LV	21,48	17,58	21,58	23,0	21,6	22,8	13,8	12,5	8,4 b	:	49,0	50,0 b
LT	30,55	22,38	21,51	10,0	22,9	9,7	3,2	3,7	2,9	:	51,0	52,0
LU	40,58	43,75	39,34 b	46,0	49,0	51,9	0,9	0,8	0,9	:	86,0	86,0
HU	43,61	42,02	43,80	10,0	14,3	15,3	2,4	2,5	2,6	:	50,0	51,0
MT	33,19	31,22	30,67	21,0	18,2	17,9	0,9	1,1	0,8	:	52,0	49,0
NL	45,54	47,98	42,53	46,0	44,6	46,3	0,4	0,5	0,1	:	72,0	77,0
AT	44,49	45,70	46,39	17,0	16,0	22,2	0,4	0,1	0,1	:	64,0	65,0
PL	26,41	23,14	24,45	5,0	5,6	5,4	8,8	7,8	7,3	:	40,0	44,0
PT	26,97	26,14	24,00	37,0	44,9	47,2	3,0	3,5	3,0	:	48,0	48,0
RO	12,85	13,31	14,24 p	6,0	2,6	9,4	10,4	9,3	9,4	:	26,0	28,0
SI	42,23	42,34	42,80	39,0	37,3	37,4	0,0	0,2	0,2	:	51,0	53,0
SK	35,71	35,26	30,98	3,0	6,5	1,1	1,9	2,1	2,1	:	53,0	55,0
FI	53,62	53,73	57,04	29,0	33,2	32,6	4,3	3,3	4,3 b	:	74,0	73,0
SE	47,02	45,3b	45,82	55,0	56,7	64,0	1,9	1,5	1,0	:	72,0	69,0 b
UK	42,86	43,34	43,42	30,0	28,9	30,4	1,6	2,1	2,8	:	67,0	69,0

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Anexo 2. Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Año	Igualdad de oportunidades y acceso al mercado de trabajo														
	Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de la población de 18 a 24 años)			Brecha de género en el empleo (p, p.)			Ratio de distribución de la renta por quintiles* (S80/S20)			En riesgo de pobreza o exclusión social (en %)			Tasa de ninis* (% de la población total de 15 a 24 años)		
	2016			2016			2016			2016			2016		
	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE
EU-28	-0,3	1,2	0,0	0,0	0,9	0,0	-0,1	0,1	-0,1	-0,3	-0,2	0,3	-0,4	0,6	0,3
ZE-19	-0,5	1,6	-0,2	0,0	0,5	0,0	-0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,6	0,6	-0,5	0,7	0,2
UEnp	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,6	0,0	0,0	-0,7	0,0	0,0
ZEnp	-0,5	0,0	-0,2	0,0	-0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,5	-0,7	0,1	-0,7	-0,3	0,0
BE	-1,3	-0,7	-1,0	1,0	-1,4	1,0	0,0	-1,2	0,0	-0,4	-3,0	0,2	-2,3	-1,1	-1,6
BG	0,4	4,3	0,7	0,7	-3,4	0,7	0,8	2,9	0,8 b	-0,9 b	16,7	-0,3	-1,1	7,2	-0,4
CZ	0,4	-2,9	0,7	-0,6	5,3	-0,6	0,0	-1,5	0,0	-0,7	-10,4	-0,1	-0,5	-4,0	0,2
DK	-0,6 b	-2,3	-0,3	-0,9 b	-4,0	-0,9	0 b	-0,9	0,0	-1,0	-7,0	-0,4	-0,4 b	-5,2	0,3
DE	0,2	0,8	0,5	-0,5	-2,5	-0,5	-0,2	-0,4	-0,2	-0,3	-4,0	0,3	0,5	-4,3	1,2
EE	-1,3	1,4	-1,0	0,3	-2,5	0,3	-0,6	0,6	-0,6	0,2	0,7	0,8	-1,7	-1,9	-1,0
IE	-0,6	-3,2	-0,3	-0,2	1,6	-0,2	:	:	:	:	:	:	-1,3	2,0	-0,6
EL	-1,7	-3,3	-1,4	1,0	8,3	1,0	0,1	1,6	0,1	-0,1	11,9	0,5	-1,4	4,8	-0,7
ES	-1,0	9,5	-0,7	0,3	0,8	0,3	-0,3	1,6	-0,3	-0,7	4,2	-0,1	-1,0	3,6	-0,3
FR	-0,4	-0,7	-0,1	0,3	-3,2	0,3	0,0	-0,7	0,0	0,5	-5,5	1,1	-0,1	0,9	0,6
HR	0,0	-6,7	0,3 u	0,1	-1,1	0,1	-0,2	0,0	-0,2	-1,2	4,2	-0,6	-1,2	5,9	-0,5
IT	-0,9	4,3	-0,6	0,1	9,4	0,1	0,3 p	1,1	0,3	1,2 p	6,2	1,8	-1,5	8,9	-0,8
CY	2,4	-1,9	2,7	1,4	-1,0	1,4	-0,3	-0,1	-0,3	-1,2	4,0	-0,6	0,7	5,0	1,4
LV	0,1	0,5	0,4	-1,2	-7,8	-1,2	-0,3	1,2	-0,3	-2,4	4,8	-1,8	0,7	0,2	1,4
LT	-0,7	-4,7	-0,4	-0,5	-8,8	-0,5	-0,4	2,1	-0,4	0,8	6,4	1,4	0,2	-1,6	0,9
LU	-3,8	-4,0	-3,5	-0,7 b	0,3	-0,7	0,7 b	0,0	0,7	1,2 b	-4,0	1,8	-0,8 b	-5,6	-0,1
HU	0,8	2,9	1,1	0,3	3,3	0,3	0,0	-0,7	0,0	-1,9	2,6	-1,3	-0,6 b	0,0	0,1
MT	-0,1	10,2	0,2	-0,1	17,0	-0,1	0,0	-0,8	0,0	-2,3	-3,6	-1,7	-1,9	-2,5	-1,2
NL	-0,2	-1,5	0,1	-0,1	0,3	-0,1	0,1 b	-1,1	0,1	0,3	-7,0	0,9	-0,1	-6,4	0,6
AT	-0,4	-2,6	-0,1	-0,4	-2,9	-0,4	0,1	-0,9	0,1	-0,3	-5,7	0,3	0,2	-3,3	0,9
PL	-0,1	-4,3	0,2	0,4	3,5	0,4	-0,1	-0,2	-0,1	-1,5	-1,8	-0,9	-0,5	-0,5	0,2
PT	0,3	4,5	0,6	0,1	-3,9	0,1	-0,1	0,9	-0,1	-1,5	1,4	-0,9	-0,7	-0,4	0,0
RO	-0,6	9,0	-0,3	0,1	6,9	0,1	-1,1 p	2,2	-1,1	1,4 p	15,1	2,0	-0,7	6,4	0,0
SI	-0,1	-4,6	0,2	-2,0	-4,1	-2,0	0,0	-1,4	0,0	-0,8	-5,3	-0,2	-1,5	-3,0	-0,8
SK	0,5	-2,1	0,8	-0,5	3,5	-0,5	0,1	-1,4	0,1	-0,3	-5,6	0,3	-1,4	1,3	-0,7
FI	-1,3	-1,6	-1,0	1,2	-7,4	1,2	0,0	-1,4	0,0	-0,2	-7,1	0,4	-0,7	-1,1	0,0
SE	0,4	-2,1	0,7	-0,4	-6,9	-0,4	0,2 b	-0,7	0,2	-0,3	-5,4	0,3	-0,2	-4,5	0,5
UK	0,4	1,7	0,7	-0,2	0,3	-0,2	-0,1	0,1	-0,1	-1,3	-1,5	-0,7	-0,2	-0,1	0,5

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. A 31 de octubre de 2017, todavía no se dispone de estimaciones de significación estadística de las variaciones y las diferencias con la media de la UE de los indicadores basados en SILC.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Anexo 2 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Año	Mercados de trabajo dinámicos y condiciones de trabajo justas														
	Employment rate (% population aged 20-64)			Tasa de desempleo* (% de la población de 15 a 74 años)			Participación en políticas del mercado de trabajo (por 100 personas que desean trabajar)			RBDH real per cápita (2008 = 100)			Remuneración de los asalariados por hora trabajada (EUR)		
	2016			2016			2015			2015			2016		
	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE
EU-28	1,0	0,1	0,0	-0,8	-0,1	0,1	:	:	:	1,6	-3,3	-1,1	-0,1	2,9	-0,8
ZE-19	1,0	-1,0	0,0	-0,9	1,3	0,0	:	:	:	0,3	-12,1	-2,4	0,5	6,6	-0,2
UEnp	1,0	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	2,7	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0
ZEnp	1,0	-0,5	0,0	-0,9	0,9	0,1	-1,1	-0,6	-2,2	1,9	-10,9	-0,9	0,3	1,6	-0,4
BE	0,5	-3,3	-0,5	-0,7	-0,9	0,2	4,6 u	25,9	3,5	0,1	-10,1	-2,6	-0,1	17,9	-0,8
BG	0,6	-3,3	-0,4	-1,6	-1,1	-0,7	-0,5	-21,1	-1,6	3,2	5,7	0,4	0,1 p	-15,3	-0,6
CZ	1,9	5,7	0,9	-1,1	-4,7	-0,2	3,8 u	-2,0	2,7	3,0	-2,7	0,3	0,4	-10,7	-0,3
DK	0,9 b	6,4	-0,1	0,0	-2,5	0,9	9,1 b	30,8	8,0	2,3	0,9	-0,5	0,6	19,0	-0,1
DE	0,6	7,6	-0,4	-0,5	-4,6	0,4	-0,8	6,6	-1,9	1,6	-0,5	-1,1	0,8	11,4	0,1
EE	0,1	5,6	-0,9	0,6	-1,9	1,5	0,8	-18,8	-0,3	4,7	-1,6	2,0	0,5	-10,1	-0,2
IE	1,6	-0,7	0,6	-1,5	-0,8	-0,6	4,1 u	6,2	3,0	4,3	-8,9	1,6	0,8	9,1	0,1
EL	1,3	-14,8	0,3	-1,3	14,9	-0,4	:	:	:	-2,4	-38,1	-5,2	0,0 p	-8,6	-0,7
ES	1,9	-7,1	0,9	-2,5	10,9	-1,6	3,2	4,6	2,1	2,1	-14,3	-0,7	0,1 p	-0,5	-0,6
FR	0,5	-1,0	-0,5	-0,3	1,4	0,6	0,7	17,5	-0,4	0,4	-5,7	-2,4	1,5 p	13,8	0,8
HR	0,8	-9,6	-0,2	-2,7	4,7	-1,8	2,0	-17,3	0,9	:	:	:	0,1 b	-11,4	-0,6
IT	1,1	-9,4	0,1	-0,2	3,0	0,7	:	:	:	0,7	-17,2	-2,0	0 p	2,7	-0,7
CY	0,8	-2,3	-0,2	-2,0	4,3	-1,1	0,6	-14,6	-0,5	-0,1	-29,4	-2,9	-0,1	-5,8	-0,8
LV	0,7	2,2	-0,3	-0,3	0,9	0,6	-2,5	-19,5	-3,6	6,1	-10,8	3,4	0,5	-12,0	-0,2
LT	1,9	4,2	0,9	-1,2	-0,8	-0,3	2,1	-10,4	1,0	3,8	0,7	1,1	0,2	-12,5	-0,5
LU	-0,2 b	-0,3	-1,2	-0,2	-2,4	0,7	-21 u	16,3	-22,1	:	:	:	0,3	23,4	-0,4
HU	2,6	0,5	1,6	-1,7	-3,6	-0,8	5,5	17,0	4,4	2,3	-2,9	-0,5	0,3	-12,9	-0,4
MT	1,8	-1,4	0,8	-0,7	-4,0	0,2	:	:	:	:	:	:	-0,1	-7,7	-0,8
NL	0,7	6,1	-0,3	-0,9	-2,7	0,0	1,0 b	4,9	-0,1	0,7	-8,6	-2,0	0,3 p	13,8	-0,4
AT	0,5	3,8	-0,5	0,3	-2,7	1,2	-2,6	-2,6	-3,7	-0,8	-11,1	-3,5	0,5	9,3	-0,2
PL	1,5	-1,7	0,5	-1,3	-2,5	-0,4	3,5 u	-3,0	2,4	3,4	10,8	0,7	:	:	:
PT	1,5	-0,4	0,5	-1,4	2,5	-0,5	3,9	4,8	2,8	2,0	-12,4	-0,7	0,3 b	-8,8	-0,4
RO	0,3	-4,7	-0,7	-0,9	-2,8	0,0	0,2 u	-20,7	-0,9	7,7	26,6	5,0	0,5 p	-15,0	-0,2
SI	1,0	-0,9	0,0	-1,0	-0,7	-0,1	-2,8	-16,0	-3,9	2,0	-12,3	-0,7	0,5	-4,2	-0,2
SK	2,1	-1,2	1,1	-1,8	1,0	-0,9	-0,9	-10,2	-2,0	4,0	-0,4	1,2	0,2	-10,4	-0,5
FI	0,5	2,4	-0,5	-0,6	0,1	0,3	-2,2	3,1	-3,3	1,0	-3,8	-1,7	0,3	10,1	-0,4
SE	0,7	10,2	-0,3	-0,5	-1,8	0,4	1,5	18,4	0,4	1,5	6,5	-1,3	0,1	9,1	-0,6
UK	0,7	6,5	-0,3	-0,5	-3,9	0,4	:	:	:	2,5	-3,8	-0,2	-2,8	6,5	-3,5

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Nota: la RBDH real per cápita se mide utilizando la «renta no ajustada» (es decir, sin incluir las transferencias sociales en especie) y sin corrección en función de los estándares de poder adquisitivo.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. A 31 de octubre de 2017, todavía no se dispone de estimaciones de significación estadística de las variaciones y las diferencias con la media de la UE de los indicadores basados en SILC.

Anexo 2 (continuación). Indicadores principales del cuadro de indicadores, variaciones y diferencia con la UE

Año	Asistencia pública / protección social e inclusión social											
	Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (%)			Niños menores de 3 años en guarderías oficiales (%)			Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas por sexos (%)			Personas con capacidades digitales generales básicas o superiores (% de la población de 16 a 74 años)		
	2016			2015			2015			2016		
	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE	Variación interanual	Distancia a la media de la UE	Interanual EM a interanual UE
EU-28	-0,8 b	-0,6	0,8	1,9	2,3	1,3	:	-0,2	0,4	1,0	0,4	0,6
ZE-19	-1,0 b	-1,6	0,5	1,6	5,9	1,0	:	-3,4	0,4	:	:	:
UEnp	-1,6	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	-0,4	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0
ZEnp	-1,9	-0,5	-0,3	0,2	1,4	-0,5	-0,5	-0,1	0,0	0,3	1,4	-0,1
BE	-3,1	7,5	-1,6	1,3	22,1	0,7	0,0	-1,0	0,4	1,0	5,4	0,6
BG	-4,6 b	-15,7	-3,0	-2,2	-19,0	-2,8	-0,9	1,3	-0,5	-5,0	-29,6	-5,4
CZ	-1,8	6,9	-0,2	-1,5	-25,1	-2,2	-0,3 u	-2,6	0,1	-3,0	-1,6	-3,4
DK	-0,5	18,6	1,1	7,7	49,3	7,1	-0,1	-2,1	0,3	3,0	22,4	2,6
DE	1,3	1,2	2,9	-1,6	-2,1	-2,3	-1,1	-2,9	-0,7	1,0	12,4	0,6
EE	2,6	-8,7	4,2	2,0	-6,5	1,4	1,4	9,3	1,8	-5,0	4,4	-5,4
IE	:	:	:	3,2	2,6	2,6	-0,9	-0,6	-0,5	0,0	-11,6	-0,4
EL	-0,2	-17,7	1,4	-1,4	-16,6	-2,1	1,4	8,9	1,8	2,0	-9,6	1,6
ES	-2,2	-9,2	-0,6	2,7	11,7	2,1	0,0	-2,8	0,4	-1,0	-2,6	-1,4
FR	-0,7	8,8	0,8	2,3	13,8	1,7	-1,6	-2,2	-1,2	-1,0	0,4	-1,4
HR	-6,9	-5,0	-5,3	-5,3	-16,2	-6,0	-1,4	-1,5	-1,0	4,0	-0,6	3,6
IT	-1,3 p	-13,3	0,2	4,4	-0,7	3,8	0,2	3,8	0,6	1,0	-11,6	0,6
CY	-0,6	2,0	1,0	-4,7	-7,2	-5,3	-3,2	-1,9	-2,8	0,0	-12,6	-0,4
LV	4,0	-12,0	5,6	1,2	-5,2	0,6	-4,1 b	5,0	-3,7	1,0 b	-5,6	0,6
LT	-0,9	-12,1	0,7	-13,2	-18,3	-13,9	-0,8	-0,5	-0,4	1,0	-3,6	0,6
LU	-4,4 b	5,7	-2,8	2,9	23,9	2,3	0,1	-2,5	0,5	0,0	30,4	-0,4
HU	1,8	10,2	3,4	1,0	-12,7	0,4	0,1	-0,8	0,5	1,0	-4,6	0,6
MT	-0,5	-2,9	1,0	-0,3	-10,1	-0,9	-0,3	-2,6	0,1	-3,0	-6,6	-3,4
NL	-5,5	8,9	-3,9	1,7	18,3	1,1	-0,4	-3,3	0,0	5,0	21,4	4,6
AT	0,7	12,8	2,3	6,2	-5,8	5,6	0,0	-3,3	0,4	1,0	9,4	0,6
PL	1,3	-9,1	2,9	-0,2	-22,6	-0,8	-0,5	3,9	-0,1	4,0	-11,6	3,6
PT	-2,1	-9,6	-0,6	2,3	19,2	1,7	-0,5	-0,4	-0,1	0,0	-7,6	-0,4
RO	0,9 p	-19,4	2,5	6,8	-18,6	6,2	0,1	6,0	0,5	2,0	-27,6	1,6
SI	0,5	9,2	2,0	0,1	9,4	-0,5	0,0	-3,2	0,4	2,0	-2,6	1,6
SK	-4,3	-2,6	-2,7	-5,4	-26,9	-6,1	0,0	-1,3	0,4	2,0	-0,6	1,6
FI	3,3	23,4	4,9	-0,6	4,6	-1,3	1,0 b	0,9	1,4	-1,0	17,4	-1,4
SE	0,5	12,2	2,1	7,3	36,0	6,7	-0,5	-2,4	-0,1	-3,0 b	13,4	-3,4
UK	0,1	9,8	1,7	1,5	2,4	0,9	0,7	-0,6	1,1	2,0	13,4	1,6

Fuente: Eurostat.

* señala indicadores previamente incluidos en el cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo.

Marcas – b: interrupción en la serie cronológica; e: valor estimado; p: valor provisional; u: baja fiabilidad.

Nota: UEnp y ZEnp hacen referencia a las medias no ponderadas para la UE y la zona del euro. A 31 de octubre de 2017, todavía no se dispone de estimaciones de significación estadística de las variaciones y las diferencias con la media de la UE de los indicadores basados en SILC.

Anexo 3. Nota metodológica sobre la identificación de las tendencias y de los niveles en el cuadro de indicadores

A mediados de 2015, la Comisión Europea, el Comité de Empleo y el Comité de Protección Social acordaron una metodología para evaluar el rendimiento de los Estados miembros sobre la base del cuadro de indicadores clave en materia social y de empleo. En el marco del acuerdo, la metodología pretende proporcionar, para cada indicador, una medida de la posición relativa de cada Estado miembro dentro de la distribución de los valores de los indicadores (puntuaciones) de la UE. La metodología se aplica conjuntamente a los niveles anuales (niveles) así como a las variaciones a lo largo de un año (variaciones), lo que permitirá una evaluación global del rendimiento de los Estados miembros.

Para el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2018, la Comisión ha decidido, de acuerdo con los Estados miembros, aplicar la metodología al nuevo cuadro de indicadores sociales que acompañan al pilar europeo de derechos sociales.

En concreto, para cada indicador, los niveles y las variaciones se convierten en puntuaciones normalizadas (también denominadas puntuaciones z), lo que permite que se aplique el mismo sistema de medición a todos los indicadores. Ello se consigue mediante la normalización de los valores brutos de los niveles y de las variaciones, según la siguiente fórmula:

$$z - score \text{ for } MS_x = \frac{[MS_x \text{ indicator} - average (MS \text{ indicator})]}{standard \ deviation (MS \text{ indicator})}$$

A continuación se analizan las distribuciones de puntuaciones (de forma independiente según los niveles y las variaciones) y se detectan aquellas observaciones que se desvían significativamente del nivel/variación medios.

Este enfoque permite expresar, respecto de cada Estado miembro, el valor bruto del indicador como múltiplo de las desviaciones típicas en relación con la media (no ponderada). A continuación, se evalúa el rendimiento de cada Estado miembro y se clasifica sobre la base de las puntuaciones z resultantes en función de un conjunto de umbrales predefinidos, configurados como múltiplos de la desviación típica.

La cuestión más importante en este enfoque es el establecimiento de puntos de corte. Dado que no se puede realizar ninguna hipótesis paramétrica acerca de la distribución de los valores brutos de los indicadores de empleo⁸⁶, se utiliza habitualmente una regla práctica para la selección de los umbrales. Según el análisis de los principales indicadores utilizados en el cuadro de indicadores, se acordó considerar:

1. toda puntuación inferior a - 1 como un rendimiento muy bueno;
2. toda puntuación entre - 1 y - 0,5 como un buen rendimiento;
3. toda puntuación entre - 0,5 y 0,5 como un rendimiento neutro;
4. toda puntuación entre 0,5 y 1 como un mal rendimiento;
5. toda puntuación superior a 1 como un rendimiento muy malo⁸⁷.

⁸⁶ Se realizaron pruebas de normalidad y de distribución en forma de T, que condujeron a rechazar toda hipótesis de distribución.

⁸⁷ En caso de normalidad, los puntos de corte elegidos corresponden aproximadamente al 15 %, el 30 %, el 50 %, el 70 % y el 85 % de la distribución acumulativa.

Cuadro 2: Valores umbral de las puntuaciones z

Valores umbral de las puntuaciones z					
	- 1,0	- 0,5	0	0,5	1,0
	<i>(inferior a)</i>	<i>(inferior a)</i>	<i>(entre)</i>	<i>(superior a)</i>	<i>(superior a)</i>
	Evaluación				
Niveles	Muy bajos	Bajos	En la media	Altos	Muy altos
Variaciones	Muy inferiores a la media	Inferiores a la media	En la media	Superiores a la media	Muy superiores a la media

Al combinar la evaluación de los niveles y la de las variaciones se puede clasificar el rendimiento global de un país con arreglo a cada indicador en una de las siguientes siete categorías. Los códigos de color se reflejan en las figuras correspondientes del informe.

Los siguientes cuadros proporcionan la clasificación basada en las puntuaciones z para aquellos indicadores para los que un valor bajo se evalúa como un buen rendimiento (por ejemplo, tasa de desempleo, AROPE, etc.).

Países con los mejores resultados	Puntuación inferior a - 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre - 1,0 y - 0,5 en los niveles e inferior a 1 en las variaciones o puntuación entre - 0,5 y 0,5 en niveles e inferior a - 1,0 en variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Buenos pero requieren vigilancia	Puntuación inferior a - 0,5 en los niveles y superior a 1 en las variaciones, y con una variación superior a cero ⁸⁸	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
En la media / neutro	Puntuación entre - 0,5 y 0,5 en los niveles y entre - 1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Débiles pero en mejoría	Puntuación inferior a 0,5 en los niveles e inferior a - 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE
En observación	Puntuación entre 0,5 y 1,0 en los niveles y superior a - 1,0 en las variaciones, o puntuación entre - 0,5 y 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Esta categoría agrupa dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y superior a - 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

⁸⁸ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «inferior» o «muy inferior» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy superior a la media», pero que sigue disminuyendo.

Nivel	Variación				
	Muy inferior a la media	Inferior a la media	En la media	Superior a la media	Muy superior a la media
Muy bajo					
Bajo					
En la media					
Alto					
Muy alto					

Los siguientes cuadros proporcionan la clasificación basándose en las puntuaciones z para aquellos indicadores para los que un valor muy alto se evalúa como buen rendimiento (por ejemplo, tasa de empleo, participación en cuidados infantiles, etc.).

Países con los mejores resultados	Puntuación superior a 1,0 en los niveles y superior a - 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Mejores que la media	Puntuación entre 1,0 y 0,5 en los niveles y superior a - 1,0 en las variaciones, o puntuación entre - 0,5 y 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mejores que la media de la UE y cuya situación mejora o no se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Buenos pero requieren vigilancia	Puntuación superior a 0,5 en los niveles e inferior a - 1,0 en las variaciones, y con una variación inferior a cero ⁸⁹	Estados miembros cuyos niveles son mejores o mucho mejores que la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
En la media / neutro	Puntuación entre - 0,5 y 0,5 en los niveles y entre - 1,0 y 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE y cuya situación no mejora ni se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Débiles pero en mejoría	Puntuación inferior a - 0,5 en los niveles y superior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son peores o mucho peores que la media de la UE, pero cuya situación mejora mucho más rápidamente que la media de la UE
En observación	Puntuación entre - 0,5 y - 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones o puntuación entre - 0,5 y 0,5 en los niveles e inferior a - 1,0 en las variaciones	Esta categoría agrupa dos casos diferentes: i) Estados miembros cuyos niveles son peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez; ii) Estados miembros cuyos niveles están en la media de la UE, pero cuya situación se deteriora mucho más rápidamente que la media de la UE
Situaciones críticas	Puntuación inferior a 1,0 en los niveles e inferior a 1,0 en las variaciones	Estados miembros cuyos niveles son mucho peores que la media de la UE y cuya situación se deteriora o no mejora con la suficiente rapidez

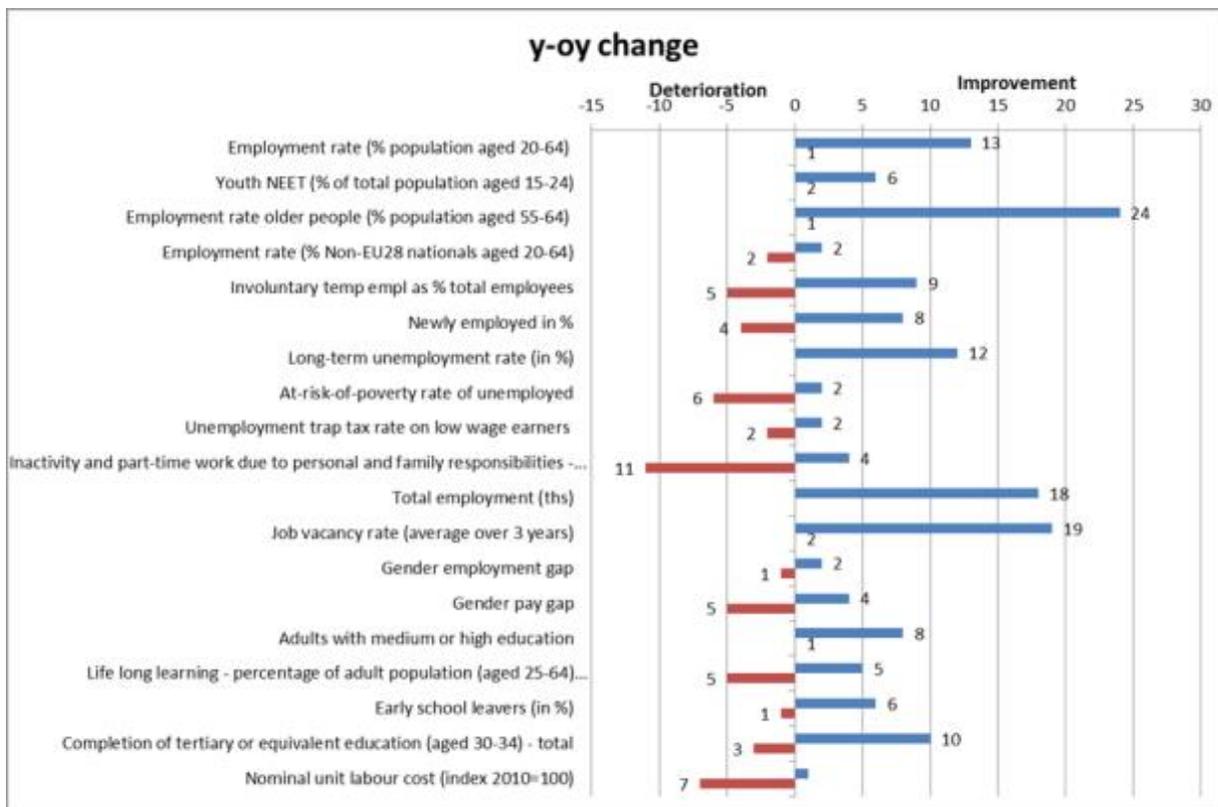
⁸⁹ Este último requisito evita que el Estado miembro que presenta un nivel «alto» o «muy alto» sea clasificado como «deteriorándose» cuando muestra una variación «muy inferior a la media», pero que sigue aumentando.

Nivel	Variación				
	Muy superior a la media	Superior a la media	En la media	Inferior a la media	Muy inferior a la media
Muy alto					
Alto					
En la media					
Bajo					
Muy bajo					

Cuadro resumen de los puntos de corte

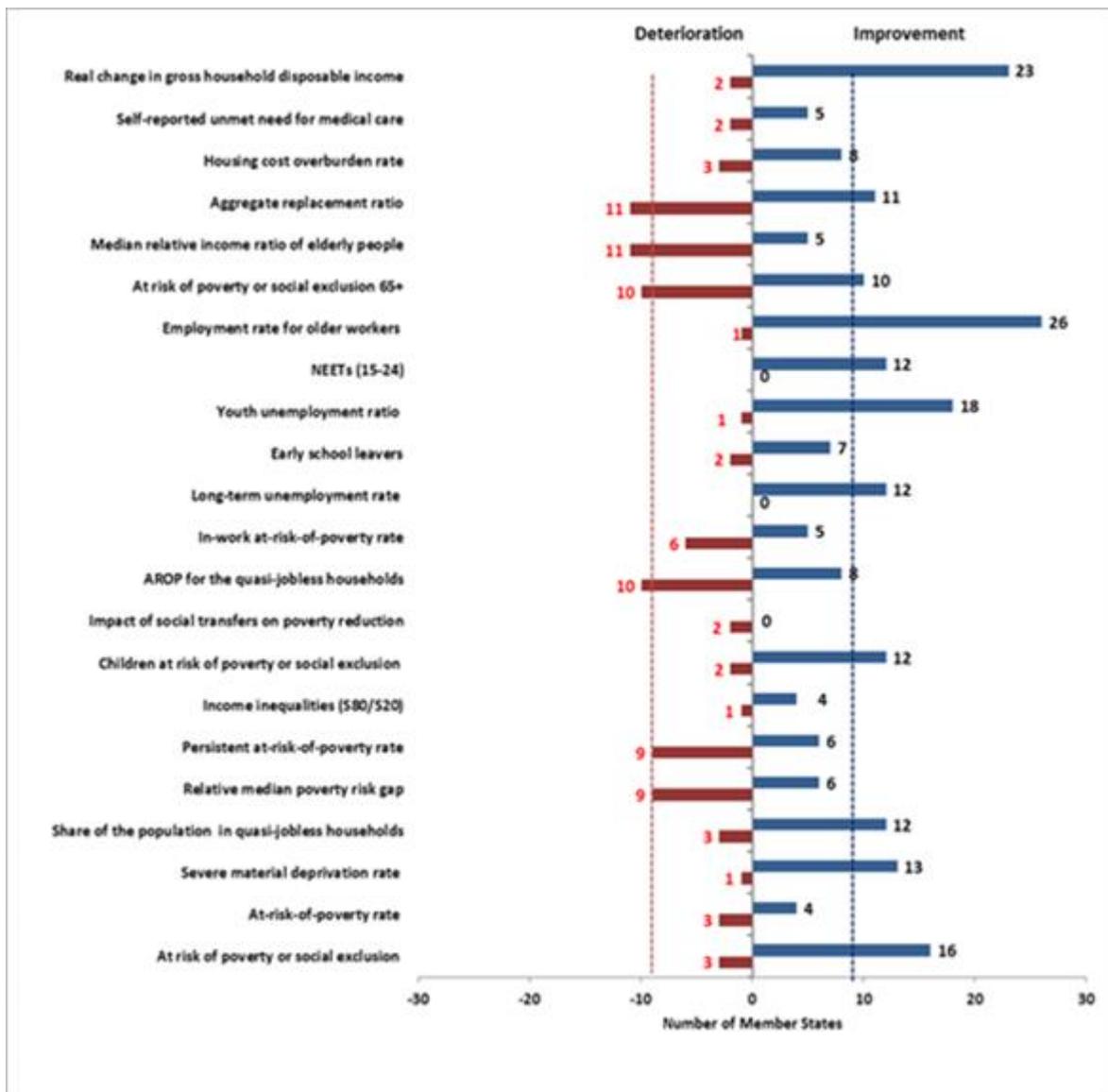
		Muy bajos	Bajos	En la media	Altos	Muy altos
Personas que abandonan prematuramente la educación y la formación (% de población entre 18 y 24 años)	Niveles	menos del 5,1 %	menos del 7,3 %	entre el 7,3 % y el 11,7 %	más del 11,7 %	más del 13,9 %
	Variaciones	menos de - 1,4 p.	menos de - 0,9 p.	entre - 0,9 y 0,2 p. p.	más de 0,2 p. p.	más de 0,7 p. p.
Brecha de género en el empleo (p. p.)	Niveles	menos de 4,9 p.	menos de 7,8 p.	entre 7,8 y 13,6 p. p.	más de 13,6 p. p.	más 16,4 p. p.
	Variaciones	menos de - 0,8 p.	menos de - 0,4 p.	entre - 0,4 y 0,3 p. p.	más de 0,3 p. p.	más de 0,7 p. p.
Ratio de distribución de la renta por quintiles (S80/S20)	Niveles	menos de 3,8	menos de 4,4	entre 4,4 y 5,7	más de 5,7	más de 6,3
	Variaciones	menos de - 0,4	menos de - 0,2	entre - 0,2 y 0,1	más de 0,1	más de 0,3
En riesgo de pobreza o exclusión social (%)	Niveles	menos del 16,7 %	menos del 20,2 %	entre el 20,2 % y el 27,3 %	más del 27,3 %	más del 30,8 %
	Variaciones	menos de - 1,5 p.	menos de - 1,0 p.	entre - 1,0 y 0,0 p. p.	más de 0,0 p. p.	más de 0,5 p. p.
Tasa de ninis (% de la población total de 15 a 24 años)	Niveles	menos del 6,9 %	menos del 9,0 %	entre el 9,0 % y el 13,1 %	más del 13,1 %	más del 15,2 %
	Variaciones	menos de - 1,5 p.	menos de - 1,1 p.	entre - 1,1 y - 0,3 p. p.	más de - 0,3 p. p.	más de 0,1 p. p.
Tasa de empleo (% de la población de 20 a 64 años)	Niveles	menos del 65,2 %	menos del 68,1 %	entre el 68,1 % y el 73,8 %	más del 73,8 %	más del 76,7 %
	Variaciones	menos de 0,4 p.	menos de 0,7 p.	entre 0,7 y 1,4 p. p.	más 1,4 p. p.	más de 1,7 p. p.
Tasa de desempleo (% de la población de 15 a 74 años)	Niveles	menos del 4,2 %	menos del 6,4 %	entre el 6,4 % y el 10,9 %	más del 10,9 %	más del 13,1 %
	Variaciones	menos de - 1,7 p.	menos de - 1,3 p.	entre - 1,3 y - 0,6 p. p.	más de - 0,6 p. p.	más de - 0,2 p. p.
Participación en políticas activas del mercado de trabajo (por cada 100 personas que desean trabajar)	Niveles	menos del 8,2 %	menos del 16,0 %	entre el 16,0 % y el 31,5 %	más del 31,5 %	más del 39,3 %
	Variaciones	menos de - 4,9 p.	menos de - 2,2 p.	entre - 2,2 y 3,3 p. p.	más de 3,3 p. p.	más de 6 p. p.
RBDH real per cápita (2008 = 100)	Niveles	menos del 94,8 %	menos del 98,5 %	entre el 98,5 % y 105,9 %	más del 105,9 %	más del 109,5 %
	Variaciones	menos de 0,8 p.	menos de 1,1 p.	entre 1,1 y 1,8 p. p.	más de 1,8 p. p.	más de 2,1 p. p.
Remuneración de los asalariados por hora trabajada (EUR)	Niveles	menos de	menos de	entre 13,9 y 25,9 EUR	más de 25,9 EUR	más de 32,0 EUR
	Variaciones	menos de - 0,5 p.	menos de - 0,1 p.	entre - 0,1 y 0,6 p. p.	más de 0,6 p. p.	más de 0,9 p. p.
Impacto de las transferencias sociales (distintas de las pensiones) en la reducción de la pobreza (%)	Niveles	menos del 21,9 %	menos del 27,7 %	entre el 27,7 % y el 39,5 %	más del 39,5 %	más del 45,3 %
	Variaciones	menos de - 3,5 p.	menos de - 2,2 p.	entre - 2,2 y 0,5 p. p.	más de 0,5 p. p.	más de 1,8 p. p.
Niños menores de 3 años de edad en guarderías oficiales (%)	Niveles	menos del 8,9 %	menos del 18,5 %	entre el 18,5 % y el 37,5 %	más del 37,5 %	más del 47,0 %
	Variaciones	menos de - 3,7 p.	menos de - 1,5 p.	entre - 1,5 y 2,8 p. p.	más de 2,8 p. p.	más de 5,0 p. p.
Necesidades de cuidados médicos no satisfechas declaradas (%)	Niveles	menos del 0,2 %	menos del 1,6 %	entre el 1,6 % y el 4,4 %	más del 4,4 %	más del 5,8 %
	Variaciones	inferior a - 2,0 p.	menos de - 1,5 p.	entre - 1,5 y - 0,4 p. p.	más de - 0,4 p. p.	más de 0,2 p. p.
Personas con capacidades digitales generales básicas o por encima de las básicas (% de la población de 16 a 74 años)	Niveles	menos del 41,6 %	menos del 48,6 %	entre el 48,6 % y el 62,6 %	más del 62,6 %	más del 69,6 %
	Variaciones	inferior - 2,1 p. p.	menos de - 0,9 p.	entre - 0,9 y 1,6 p. p.	más de 1,6 p. p.	más de 2,9 p. p.

Anexo 4: Resumen de las «tendencias que vigilar del empleo» y número de Estados miembros con deterioro o mejora identificados por el indicador de resultados en materia de empleo (IRE) 2017, aprobado en octubre de 2017 por el Consejo EPSCO.



Nota: variaciones de 2015-2016, excepto 2014-2015 para la tasa de riesgo de pobreza de los desempleados, la trampa del desempleo y la brecha salarial entre hombres y mujeres.

Anexo 5: Resumen de las «tendencias sociales que vigilar» y número de Estados miembros con deterioro o mejora identificados por el indicador de rendimiento de la protección social 2017, aprobado en octubre de 2017 por el Consejo EPSCO.



Nota: para los indicadores basados en EU-SILC, en general los cambios hacen referencia en realidad al período 2013-2014 para los indicadores de renta e intensidad laboral de los hogares, y a 2014-2015 para la necesidad no cubierta de atención médica. Los cambios en la renta familiar bruta disponible hacen referencia a 2014-2015. Los indicadores basados en la EPA [tasa de paro de larga duración, abandono escolar prematuro, tasa de desempleo juvenil, ninis (de 15 a 24 años), tasa de empleo (de 55 a 64 años)] y las cifras de tasa de privación material grave (aún no definitivas para 2016 para varios Estados miembros) hacen referencia al período 2015-2016.