



Brüsszel, 2016.11.16.
COM(2016) 729 final

**A BIZOTTSÁG ÉS A TANÁCS
KÖZÖS FOGLALKOZTATÁSI JELENTÉSÉNEK TERVEZETE**

**amely a következőt kíséri:
a Bizottság közleménye a 2017. évi éves növekedési jelentésről**

A BIZOTTSÁG ÉS A TANÁCS
KÖZÖS FOGLALKOZTATÁSI JELENTÉSÉNEK TERVEZETE
amely a következőt kíséri:
a Bizottság közleménye a 2017. évi éves növekedési jelentésről

A közös foglalkoztatási jelentés tervezete, melyről az EUMSZ 148. cikke rendelkezik, az európai szemeszter elindítását célzó éves növekedési jelentési csomag részét képezi. Az Európai Unió gazdasági kormányzásához kulcsfontosságú adatokkal szolgáló közös foglalkoztatási jelentés éves áttekintést nyújt az Európában bekövetkezett kiemelt foglalkoztatási és szociális fejleményekről, valamint a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokkal és az éves növekedési jelentésben meghatározott prioritásokkal összhangban hozott tagállami reformintézkedésekről.

Ezzel összefüggésben a 2017. évi közös foglalkoztatási jelentés tervezete a következőkre mutat rá:

A mérsékelt gazdasági fellendülés mellett a foglalkoztatási és szociális helyzet javul. Ez azt jelenti, hogy az Európa 2020 stratégiában kitűzött 75 %-os foglalkoztatási cél – a jelenlegi tendencia fenntartása esetén – elérhetővé válik. A 20–64 év közötti korosztály foglalkoztatási rátája 71,1 %-ot ért el (2016 második negyedévében), így most először haladta meg a 2008-ban mért adatot. Ugyanakkor a szegénység továbbra is nagy, valamint a foglalkoztatási és szociális eredmények jelentősen eltérnek az egyes országokban.

2015-ben és 2016-ban a legtöbb munkaerőpiaci mutató javulást mutatott. A munkanélküliség aránya tovább csökkent, és 2016 szeptemberében 8,5%-on állapodott meg (az euróövezetben 10% volt). Az ifjúsági munkanélküliség és a tartós munkanélküliség tovább csökkent, bár több tagállamban változatlanul nagymértékű. Az aktivitási ráta növekszik, és az EU-ban 2015-ben és 2016 első felében több mint négymillió új munkahely jött létre. 2015-ben az EU-ban a nők foglalkoztatási aránya még mindig jelentősen alacsonyabb volt, mint a férfiaké, azonban a különbség 2008 óta folyamatosan csökken. Jóllehet a munkaerőpiaci feltételek egyre inkább közelednek egymáshoz, még mindig jelentős különbségek vannak az tagállamok között.

Elsősorban a munkából származó jövedelmek növekedésének, valamint az adók és járulékok csökkentésének köszönhetően 2015-ben az uniós háztartások jövedelme növekedett. Ugyanakkor az euróövezetbeli háztartások bruttó jövedelme még mindig nem állt helyre teljesen, és valamivel a 2009-ben elért szint alatt marad. A szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők száma és aránya csökkenni kezdett, de még mindig magas. Az EU-ban a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők aránya ismét visszatért a 2008. évi (23,7%-os) szintre. Noha a közelmúltban bekövetkezett pozitív változások üdvözlendők, összehangolt fellépésre van szükség azon cél elérése érdekében, amely szerint 2020-ig legalább 20 millió embert ki kell emelni a szegénységből és a társadalmi kirekesztettségéből, mivel 2015-ben a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élő személyek száma még mindig magasabb volt, mint 2008-ban. Összességében a jövedelmi egyenlőtlenség kiugróan magas szinten maradt, azonban – ahogy azt a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája is mutatja – továbbra is jelentős eltérések tapasztalhatók az EU-n belül.

A nagymértékű egyenlőtlenségek visszavetik a gazdasági teljesítményt és a fenntartható növekedés potenciálját. *A nagymértékű és tartósan fennálló egyenlőtlenségek – melyek általában az elszegényedés és a társadalmi kirekesztettség jelei – a méltányossági mellett gazdasági szempontból is aggodalmat keltenek, mivel a humántőke gyenge kihasználásához vezetnek. A szegénység nemzedékek közötti átörökítése tovább fokozza a negatív hatásokat. Egyes tagállamokban az oktatási, munkaerőpiaci és szociális biztonsági intézmények struktúrája nem alkalmas arra, hogy ezek az intézmények betöltsék szerepüket, azaz a méltányos végeredményhez szükséges humán tőkébe való befektetést. Következésképpen a jelenlegi struktúra nem képes megoldást kínálni az esélyegyenlőség hiányára, emellett hozzájárul a jövedelmek közötti egyenlőtlenségek tartóssá válásához és fokozódásához. Az egyenlőtlenségek kezelése érdekében a tagállamok különböző területeken léphetnek fel, többek között az adó- és szociális ellátórendszerek, a (minimálbérre is kiterjedő) bérmegállapítási politikák, az oktatással és a készségekkel kapcsolatos szakpolitikák és az egészségügyi rendszerek terén.*

A munkahelyteremtés és a munkaerőpiaci részvétel ösztönzése érdekében folytatni kell a rugalmas és befogadó munkaerőpiacok létrejöttét elősegítő reformokat, és ehhez a rugalmasság és a megfelelő biztonság helyes ötvözésére van szükség. *Azok a tagállamok, amelyek a munkaerő-feltételek rugalmasságát hatékony, aktív munkaerőpiaci politikákkal és megfelelő szociális védelemmel kapcsolták össze, sikeresebben vészték át a válságot. Az*

elmúlt években számos tagállam komoly reformokat hajtott végre, amelyek pozitív hatást fejtettek ki a munkahelyteremtésre. Azonban további olyan erőfeszítésekre van szükség, amelyek a munkaerőpiaci részvétel akadályainak felszámolása, a munkaerőpiac széttagozottságának megszüntetése, továbbá a mindenki számára megfelelő jövedelemtámogatást és támogató szolgáltatásokat biztosító szociális védelmi rendszerek működtetése, ugyanakkor a foglalkoztatásba történő átlépés ösztönzése és a munkavégzés jövedelmezővé tétele révén elősegítik a minőségi munkahelyek létrehozását és a fokozhatják a munkaerőpiacok befogadóképességét. Ez egyben néhány tagállamban lehetővé tenné a munkavállalói szegénység növekedésének kezelését is.

Az adórendszereknek nagyobb mértékben kell támogatniuk a munkahelyteremtést és az egyenlőtlenségek kezelését. Számos tagállam tett – elsősorban az alacsony jövedelmű munkavállalókat érintő – lépéseket az adóék mérséklése érdekében. E lépések egyaránt érintik a munkaerő-keresletet (a vállalatok számára az (újbóli) alkalmazáshoz nyújtott támogatás révén) és a munkaerő-kínálatot (a munkavállalás ellen ható tényezők csökkentése és a nettó jövedelem növelése révén – különösen a hátrányos helyzetű csoportok esetében). Ennek ellenére jelentős számú tagállamban továbbra is magas a munkát terhelő adóék. Emellett bizonyos tagállamokban az adórendszerek eltántorítják a második keresőket attól, hogy dolgozzanak, vagy hogy magasabb óraszámban dolgozzanak. A munkát terhelő adók csökkentése vagy az adórendszer hatékonyabb kialakítása elősegítené a foglalkoztatás növekedését, valamint csökkentené az egyenlőtlenségeket.

Az alacsony inflációs környezetben a nominális bérek csak enyhén nőttek, míg több tagállam – a szociális partnerekkel együttműködve – átalakította bérmegállapítási keretrendszerét. A béreket több tagállamban is a munkaerő termelékenység szintjéhez igazították, és ott, ahol erre a gazdasági környezet lehetőséget biztosított, béremelést hajtottak végre. Ez az kiigazítás középtávon elengedhetetlen a termelékenység növelésének ösztönzéséhez, valamint az aggregált kereslet és növekedés támogatásához. A tagállamok egy kis csoportja megreformálta bérmegállapítási keretrendszerét, megerősítve ezáltal a szociális partnereinek szerepét a tárgyalások különböző szintjén. Lépések történtek továbbá a minimálbér-megállapítási keretek átláthatóbbá és/vagy kiszámíthatóbbá tétele érdekében. A bérmegállapítási rendszereknek még fokozottabban össze kell hangolniuk a kollektív tárgyalások különböző szintjeit, ugyanakkor lehetővé kell tenniük egy bizonyos fokú földrajzi, valamint ágazatközi és ágazaton belüli rugalmasságot.

A szociális partnerek uniós szinten eltérő mértékben vesznek részt a reformok kialakításában és végrehajtásában. Bár valamennyi tagállam rendelkezik olyan két- vagy háromoldalú testülettel, amely a reformok kialakítása és végrehajtása során lehetővé teszi a szociális partnerekkel való párbeszédet és a velük való konzultációt, tényleges bevonásuk tekintetében országonként lényeges különbségek mutatkoznak. A nemzeti gyakorlatokkal és feltételekkel összhangban a hatékony szociális párbeszéd azonban elengedhetetlen a méltányos és hatékony reformok végrehajtásához, a reformok elfogadottságának növeléséhez, valamint a népesség különböző csoportjainak helyzetére gyakorolt hatásainak gondos értékeléséhez. Néhány tagállam 2015-ben és 2016-ban lépéseket tett a társadalmi párbeszéd megerősítése és a szociális partnerek foglalkoztatási és szociális szakpolitikákba történő bevonásának fokozása érdekében.

A tagállamok folytatták oktatási és képzési rendszereik korszerűsítését annak érdekében, hogy javítsák a munkaerőpiaci igényekhez szükséges készségeket. Mindezek ellenére továbbra is egyenlőtlenségek tapasztalhatók az oktatásban való részvétel és az iskolai eredmények terén. A reformok célja többek között az alapkészségek elsajátításának előmozdítása, a felnőttek oktatásban való részvételének elősegítése, valamint a felsőoktatás munkaerőpiaci relevanciájának javítása volt. Az új európai készségfejlesztési programmal összhangban a reformoknak a fiatalok és a felnőttek számára szükséges készségek elsajátításába való hosszú távú befektetésre, a készségek és a munkaerőpiaci igények jobb összehangolására (és ezen belül az üzleti-oktatási partnerség fokozására, valamint a tanulószereződéses gyakorlati képzésben rejlő lehetőségek kiaknázására) kell összpontosítaniuk.

Az ifjúsági munkanélküliség és a foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben részt nem vevő fiatalok (NEET) száma tovább csökken, de bizonyos tagállamokban továbbra is magas. Az ifjúsági garancia – azáltal, hogy előmozdítja a tagállamok hatékony fellépését, javítja a különböző szereplők közötti koordinációt, valamint megkönnyíti a szakpolitikák kialakítását érintő strukturális reformot és innovációt – a fejlesztés kulcsfontosságú tényezője. 2015-ben a 15 és 24 év közötti NEET fiatalok több mint 40%-a vette igénybe az ifjúsági garanciát. A 2012-ben a legmagasabb ifjúsági munkanélküliségi rátával rendelkező uniós régiókat célzó ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés (IFK) több tagállamban kulcsfontosságú szerepet játszott. Ezen öröndetes előrelépés dacára szükségszerű a strukturális reformok folytatása és az intézkedések bővítése annak biztosítása érdekében, hogy valamennyi fiatal –

különösen az alacsonyan képzett fiatalok és azon fiatalok, akiknek munkaerőpiacra való bejutását több akadály gátolja – igénybe tudja venni az ifjúsági garanciát.

A tartós munkanélküliség kezelése továbbra is prioritás. Jóllehet 2015-ben csökkent a tartós munkanélküliség aktív népességhez viszonyított aránya, a munkanélküliség e formája még mindig a teljes munkanélküliség csaknem 50%-át teszi ki, és bizonyos tagállamokban továbbra is kiugróan magas. A munkanélküliség időtartamának növekedése a készségek értékének és a munkaerőpiaci kötődésnek a csökkenésével, végső soron pedig a társadalmi kirekesztődés kockázatának növekedésével jár. Ezenfelül fennáll annak a veszélye is, hogy a konjunkturális munkanélküliség strukturális munkanélküliséggé alakul át, ami negatívan érinti a potenciális növekedést. Több tagállam – a 2016 februárjában megfogalmazott tanácsi ajánlással összhangban – személyre szabott támogatások, valamint a foglalkoztatási szolgálatok és más szereplők közötti együttműködés fokozása révén növelte a tartós munkanélkülieknek nyújtott támogatást. Ezeknek az intézkedéseknek az egyes tagállamok általi alkalmazása még mindig egyenetlen.

A munkaerőpiacon a nők továbbra is alulreprezentáltak, továbbá a nők és a férfiak munkabére között jelentős különbség figyelhető meg. A nők az iskolázottság tekintetében felülmúlják a férfiakat. Ugyanakkor a nők és férfiak közötti foglalkoztatottsági szakadék továbbra is nagy, és ez különösen jellemző az anyákra és a gondozói feladatokat ellátó nőkre. Ezt a jelenséget súlyosbítja a nők munkaerőpiacra való bejutását gátoló vagy a többletmunkára vállalkozó nők elé gördített pénzügyi fékek. A nők és a férfiak között több tagállamban jelentős bérkülönbség figyelhető meg. A nők számára – a rövidebb szakmai pályafutásuk miatt is – mindez gyakran alacsonyabb nyugdíjat jelent. Mindez azt jelzi, hogy a munka és a magánélet közötti egyensúlyra való törekvésnek a szakpolitikai döntéshozatalba való átfogó beépítésére van szükség. A nők és férfiak közötti valóban egyenlő bánásmód irányába történő elmozdulás, valamint a társadalmi mobilitás támogatása érdekében rendkívül fontos a megfizethető és jó minőségű gyermekgondozási és egyéb szolgáltatásokhoz való hozzáférés, a szabadságra és a rugalmas munkaidőre vonatkozó rendszerek, valamint az olyan elemektől mentes adó- és szociális ellátórendszerek, amelyek eltántorítják a második keresőket attól, hogy dolgozzanak, vagy hogy többet dolgozzanak.

A juttatások kedvezményezett körének bővítése és a juttatások célzottabbá tétele, a szolgáltatásokhoz való hozzáférésnek, a szolgáltatások minőségének és alkalmazkodóképességének a javítása, valamint a munkaerőpiaci részvétel tevőleges

ösztönzése érdekében további erőfeszítések történtek a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésére. Az ösztönző intézkedéseken túl számos tagállam dolgozott ki szakpolitikai reformokat, amelyek célja a szociális juttatásban részesülők körének és a szociális juttatások megfelelőségének a növelése, és egyúttal a kedvezményezettek munkaerőpiacra való belépésének ösztönzése. Az intézkedések különféle csoportokat – az alacsony keresetűeket, a munkanélkülieket, a fogyatékkal élőket, a hajléktalanokat és a gondozói feladatokat ellátó személyeket – érintenek. Az elért eredmények dacára a néhány tagállamban tapasztalható nagyarányú (gyermek)szegénység továbbra is gondot jelent. Mindazok számára, akik nem rendelkeznek a tisztességes megélhetést biztosító bevételi forrásokkal, megfelelő védőhálókat kell biztosítani, ezen belül folyamatosan támogatni kell a munkaképes korúak munkaerőpiaci (újra)beilleszkedését.

A magasabb nyugdíjkorhatár bevezetését célzó reformokat követően a nemrég elfogadott nyugdíjreformok – többek között a nyugdíjak megfelelő szintjének minimális garanciák és indexálás révén való megőrzése tekintetében – sokkal összetettebb képet mutatnak. Míg egyes tagállamok – például a nyugdíjkorhatár emelése és a korhatár előtti nyugdíjazási lehetőségek korlátozása révén – a nyugdíjrendszer fenntarthatóságának javítására helyezték a hangsúlyt, mások – többek között a nyugdíjminimumok emelése vagy célzott kiegészítő ellátások bevezetése révén – az alacsony jövedelmű nyugdíjasok védelmét állították előtérbe. A nyugdíjrendszereknek – a fenntarthatóság megőrzése mellett – megfelelő életszínvonalat kell biztosítaniuk. Ennek érdekében – a munka és a magánélet közötti megfelelő egyensúlyra irányuló megfelelő politikák biztosításán és a munkakörnyezet korszerűsítésén keresztül – arra kell ösztönözni a férfiakat és a nőket, hogy tovább maradjanak alkalmazásban. A kiegészítő nyugdíjak kulcsfontosságú szerepet játszhatnak, különösen akkor, amikor az állami nyugdíjak értékének csökkenése várható.

Az egészségügyi rendszerek mind az egyéni, mind a kollektív jóléthez és gazdasági prosperitáshoz hozzájárulnak. A hatékony egészségügyi alapellátás biztosítása és az ahhoz való hozzájárás ösztönzése, a szakorvosi ellátás egyszerűsítése és fenntarthatóságának fokozása, valamint a költséghatékony módon alkalmazott, megfizethető gyógyszerekhez való hozzájárás javítása érdekében számos tagállamban hajtottak végre reformokat az egészségügyi ellátás terén. Egyes tagállamok lépéseket tettek a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások hatékonyságának és minőségének növelése érdekében. Ez elősegítené a

családtagjukat ápolók – különösen a nők – munkaerőpiaci részvétele előtt álló akadályok felszámolását.

Az utóbbi években az Unió a migránsok és menekültek beáramlásának példa nélküli növekedésével szembesült, hiszen 2015-ben és 2016 első felében csaknem 1,8 millió menedékjog iránti kérelmet nyújtottak be. E jelenség – a menekültek hatékony munkaerőpiaci és általános értelemben vett társadalmi integrációjának biztosítása érdekében – átfogó integrációs stratégiákat tesz szükségessé. Számos tagállam hozott létre integrációs csomagot, hogy ezáltal biztosítson korai intézkedéseket – többek között a munkaerőpiacra való belépést, készségfelmérést és képzést – az újonnan érkezettek számára. A Bizottság által 2016 júniusában benyújtott, a harmadik országbeli állampolgárok integrációjára vonatkozó cselekvési tervvel¹ összhangban fontos, hogy az integrációs politikák ne csupán a legsürgetőbb igényekkel foglalkozzanak, hanem a tagállamok társadalmi befogadásra irányuló stratégiájának részeként a közép- és hosszú távon is sikeres integráció biztosítását tűzzék ki célul.

¹ COM(2016) 377 final.

1. AZ EURÓPAI UNIÓ MUNKAERŐ-PIACI ÉS TÁRSADALMI TENDENCIÁINAK ÉS KIHÍVÁSAINAK ÁTTEKINTÉSE

Ez a szakasz az Európai Unióban érvényesülő munkaerő-piaci és társadalmi tendenciákról és kihívásokról nyújt áttekintést. A főbb foglalkoztatási és szociális területek részletes elemző bemutatása után ismerteti a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája alapján tett általános megállapításokat.

1.1. Munkaerő-piaci trendek

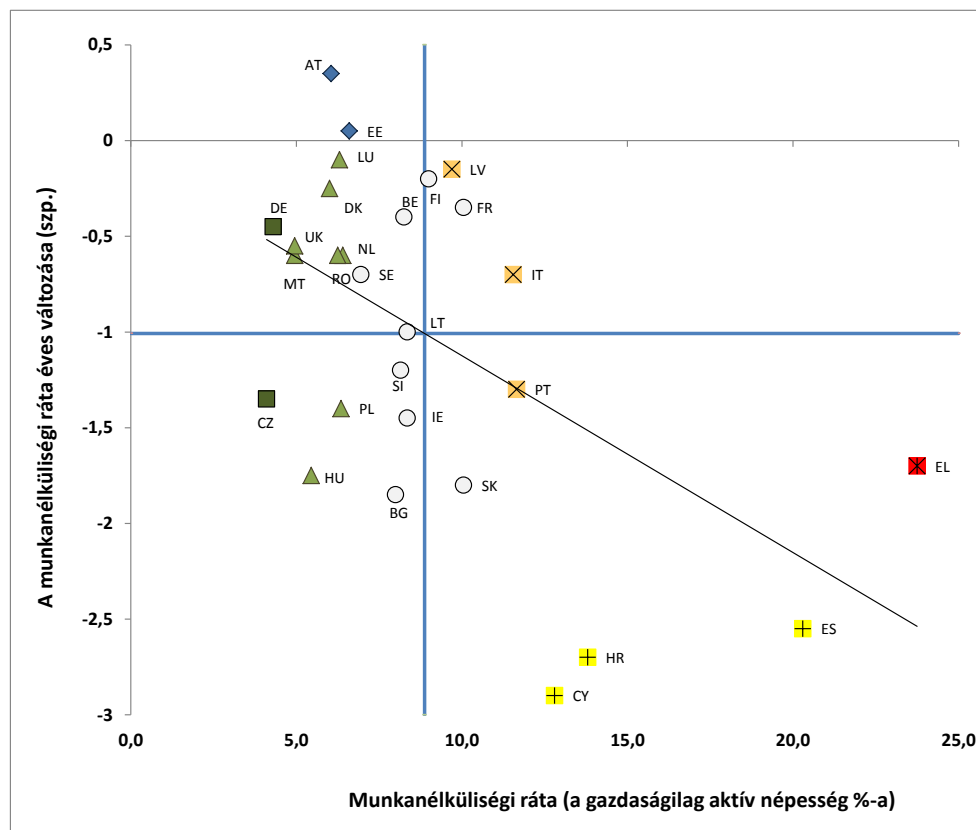
2015-ben és 2016-ban tovább élénkült a munkaerőpiac, ami a mutatók többsége esetében jelentős javulást eredményezett. 2015-ben a (20–64 évesekre vonatkozó) foglalkoztatási ráta 0,9 százalékponttal emelkedett, és 2016. második negyedévében 71,1%-ot ért el. Ez nem csak a 2015. második negyedévi szintet haladja meg 1,5 százalékponttal, hanem a válság előtti, 2008-as 70,3%-os (éves) értéknél is magasabb. Ehhez hasonló mértékű bővülés volt tapasztalható az euróövezet foglalkoztatási rátája esetében is, amely 2016. második negyedévében megközelítette a 70%-ot (2008-ban az átlagos érték megközelítőleg 70,2% volt). Abszolút értékben számolva 2016. második negyedévében csaknem 4,2 millió fővel többen rendelkeztek munkahellyel, mint 2014. második félévében – ebből 2,8 millióan az euróövezetben. Ezzel egy időben az aktivitási ráta (15–64 évesek) enyhén nőtt, az egész EU-ban 73%-ot is elérve, míg a munkanélküliségi ráta (15 évesnél idősebbek) 8,6%-ra, azaz 2009 első negyedéve óta a legalacsonyabb szintre zuhant vissza (az euróövezetben a tevékenységi és munkanélküliségi ráta 72,9%, illetve 10,1% volt²). Ebben fontos szerepet játszott a munkaerő iránti fokozott kereslet: 2013 és 2016 első két negyedéve között a betöltendő álláshelyek aránya 1,3%-ról 1,8%-ra nőtt. Mindezekből kifolyólag az EU-ban 2015-ben némileg gyorsult a bérek átlagos növekedése, az euróövezetben azonban ez a tendencia mérsékelten érvényesült (ld. a 2.1. pontot).

A munkaerő-piaci egyenlőtlenségek a tagállamok összességében és az euróövezetben is a korábbi igen magas szintekhez képest folyamatosan enyhültek, miközben a munkanélküliségi ráták közeledtek a válság előtti szintekhez. A munkanélküliségi ráta terén folytatódó konvergencia az egyes, magas munkanélküliségi arányt mutató

² 2016 szeptemberében az éves munkanélküliségi ráta az EU egészében stabilan 8,5%, az euróövezetben 10% maradt.

tagállamokban (főként Cipruson, Horvátországban és Spanyolországban) tapasztalható átlag feletti javulásnak tudható be. Ezzel szemben a munkanélküliségi ráta csekély mértékű növekedését regisztrálták Ausztriában és Észtországban, ezekben az országokban azonban a kiindulási szintek is viszonylag alacsonyak voltak. 2015-ben a nettó népességbeáramlás azokban az országokban volt a legmagasabb, amelyek 2014-ben a legalacsonyabb munkanélküliségi rátával rendelkeztek (nevezetesen Ausztriában, Németországban és Luxemburgban); a legnagyobb nettó kivándorlás azokat az országokat jellemezte, amelyek a legmagasabb munkanélküliségi rátával rendelkeztek. Ugyanakkor a megfigyelhető konvergencia ellenére továbbra is jelentős különbségek állnak fenn a munkanélküliségi ráta terén (1. ábra) – 2016. első felében az értékek a Cseh Köztársaságban, Németországban, Máltán és az Egyesült Királyságban regisztrált 5%-os vagy még alacsonyabb szintektől a spanyolországi és görögországi, 20%-ot is meghaladó mutatókig terjedtek.

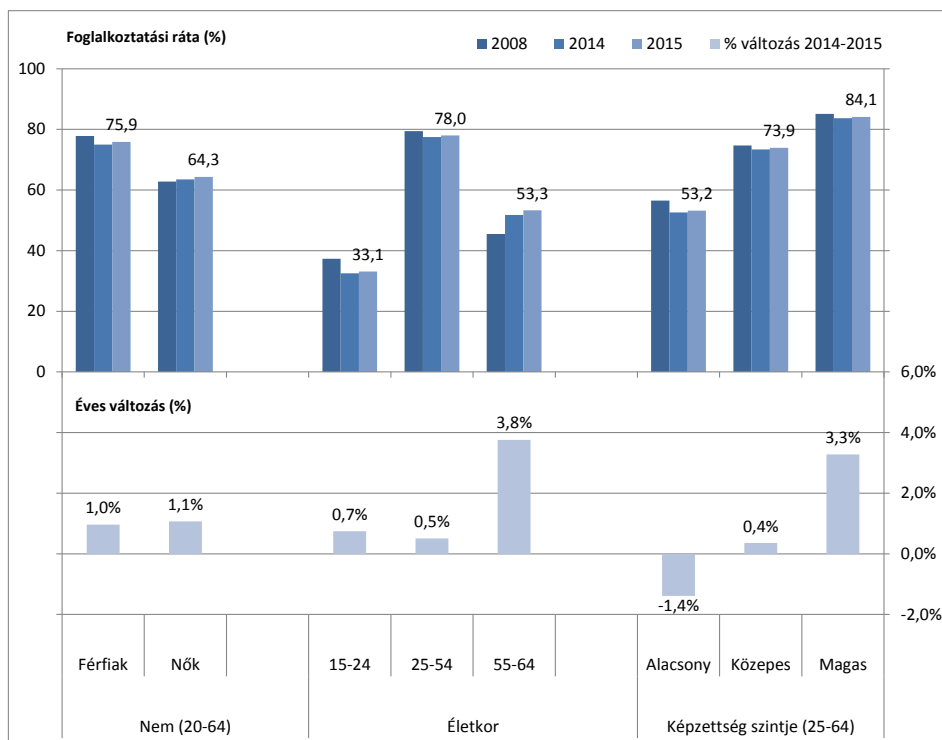
1. ábra: A munkanélküliségi ráta és annak éves változása a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



Forrás: Eurostat, LFS, (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Időszak: 2016. 1. féléves szintek és éves változás a 2015. 1. féléves szintekhez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az Unió súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázatot ld. a mellékletben.

A foglalkoztatás növekedése korcsoportok és képzettségi szintek szerint eltérő dinamikákat követett. Amint a 2. ábrán látható, 2015-ben a foglalkoztatási adatok terén a legjelentősebb, 3,8%-os mértékű növekedés az idősebb munkavállalók (55–64 év közöttiek) körében volt tapasztalható, mely csoport aktivitási rátája 2015-ben 1,4 százalékponttal, 57,3%-ra nőtt. Ez a tendencia a csoport foglalkoztatási rátájának további emelkedését eredményezte, ami 2015-ben elérte az 53,3%-ot, folytatva az elmúlt évtized egyenletes növekedési trendjét. Ezzel ellentétben a fiatal (15-24 éves) és az aktív keresőképes korú (25-54 éves) munkavállalók körében a foglalkoztatás növekedése szerény mértékű maradt. Ez utóbbiak aktivitási rátája egymás követő négy évben megközelítőleg állandó, 85,4%-os szinten stagnált, a jelek szerint elérve felső határát. A tendenciák ugyanakkor lényeges eltéréseket mutattak a készségszintektől függően: a magasan képzett (felsőfokú végzettséggel rendelkező) munkavállalók körében a foglalkoztatás növekedése erőteljes, évi 3,3%-os mértékű volt, míg az alacsony szakképzettségű (alsó középfokú vagy annál is alacsonyabb végzettséggel rendelkező) munkavállalók körében 2014-hez képest 1,4%-os visszaesés volt tapasztalható. Mindez alátámasztja, hogy az alacsony szakképzettségű személyek foglalkoztatási lehetőségei egyre szűkülnek, és esetükben a foglalkoztathatási ráta még mindig elmarad a 2008-as szinttől. A foglalkoztatás növekedése a nemek viszonylatában hasonlóan alakult; a férfiak és a nők foglalkoztatási rátája egyaránt enyhe növekedést mutatott 2015-ben. Ily módon a nők és férfiak foglalkoztatási rátája közötti széles szakadék (64,3%, illetve 75,9%), amely 2008 és 2013 között némileg szűkült, megközelítőleg változatlan maradt. Az adatok a teljes, illetve a részidős foglalkoztatás egymáshoz viszonyított növekedésének tekintetében szintén nem mutatnak semmilyen jelentős eltérést (3. ábra).

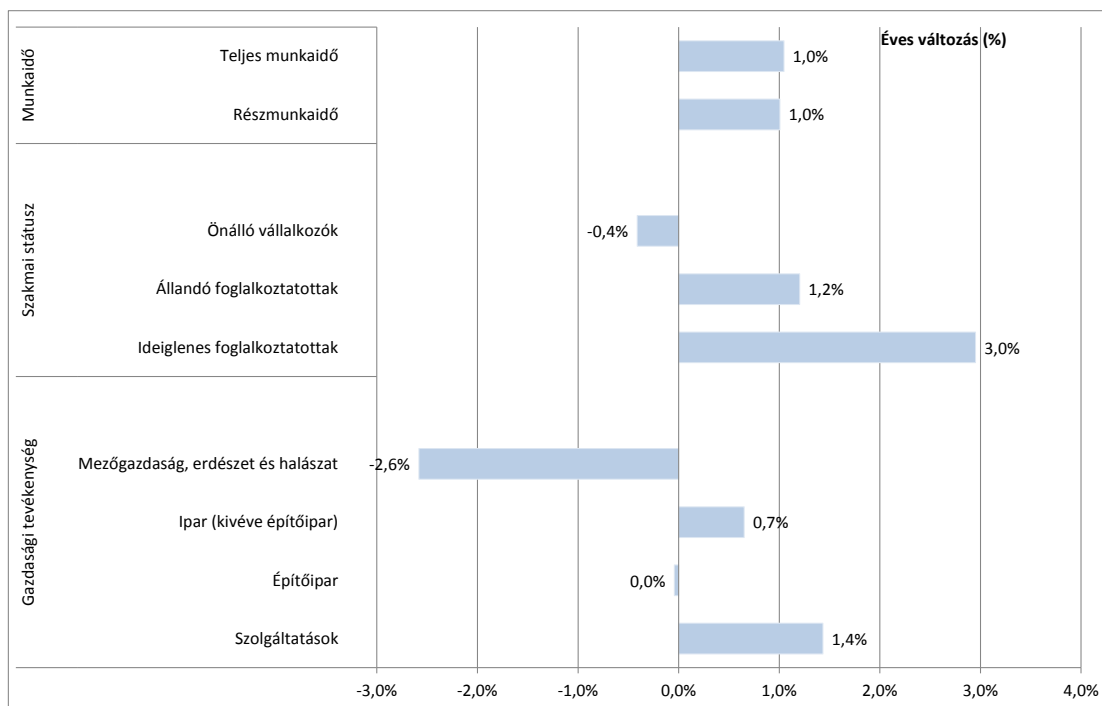
2. ábra: A különböző csoportok foglalkoztatási rátája és foglalkoztatásának növekedése az EU egészében



Forrás: Eurostat, LFS.

A foglalkoztatás élénkülése a foglalkoztatottak számának növekedését tükrözi, miközben az ideiglenes alkalmazottak aránya változatlan maradt. Az önálló vállalkozók száma elhanyagolható mértékben (0,4%-kal) csökkent, bár az összesített adat a tagállamok közötti jelentős eltéréseket rejt (ld. a 2.1. pontot). Az ideiglenes foglalkoztatottak száma 3%-kal, az állandó foglalkoztatottaké 1,2%-kal nőtt. Ez a foglalkoztatottak általános csoportján belül az ideiglenes foglalkoztatottak részarányának csekély mértékű növekedését eredményezte (arányuk 2015-ben 14,2%-ra nőtt), e téren is jelentős különbségekkel a tagállamok között (ld. a 2.3. pontot). A legtöbb új munkahely a szolgáltatási ágazatban (+1,4%), a második legtöbb az iparban (+0,7%) keletkezett, míg tovább csökkent a mezőgazdasági álláshelyek száma (-2,6%), ami részben magyarázza az önfoglalkoztatás csökkenő adatait is. 2015 folyamán – 2008 óta először – nem csökkent tovább az építőiparban foglalkoztatottak száma.

3. ábra: A különböző csoportok foglalkoztatásának növekedése az EU-ban (2014–2015)



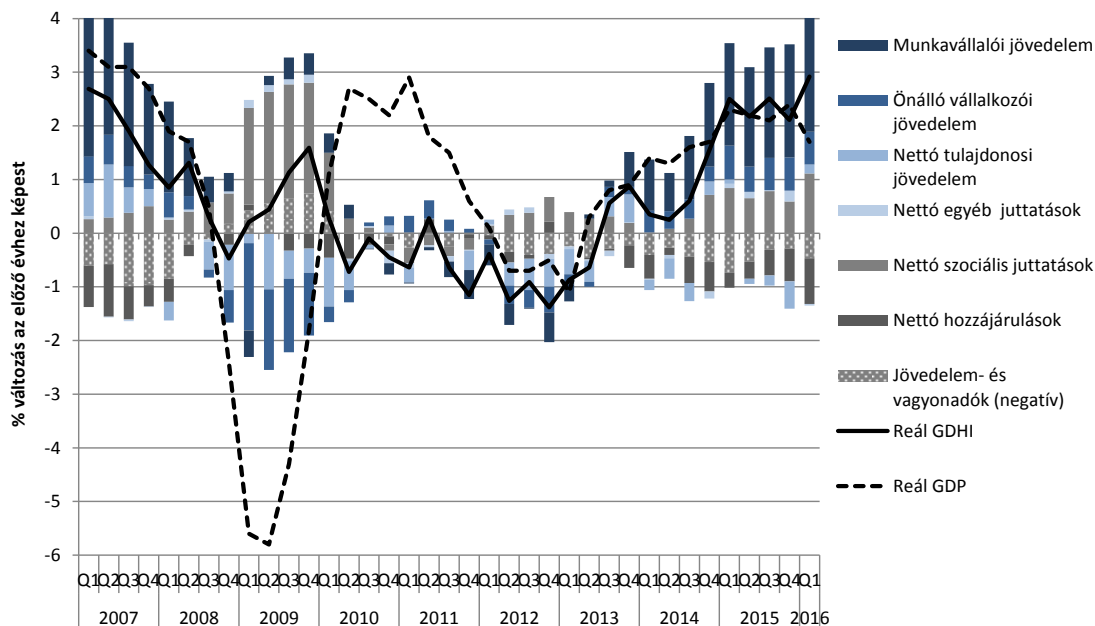
Forrás: Eurostat, LFS.

2015-ben is tovább enyhült az ifjúsági és a tartós munkanélküliség, a munkanélküliségi ráta csökkenésének általános trendjébe illeszkedve. Az ifjúsági munkanélküliségi ráta (15–24 évesek), amely az EU-ban 2013-ban tetőzött 23,7%-on, 2015-ben 20,3%-ra esett vissza. A pozitív trend 2016-ban is töretlenül folytatódott, hiszen a ráta az év első felében 18,9%-ra csökkent tovább. Az euróövezetben (EA-19) ugyanakkor magasabb ráta érvényesül (2016 első felében 21,4%), és jelentős különbségek mutatkoznak a tagállamok között. A tartós munkanélküliségi ráta (az aktív népességhez viszonyított részarány) a 2014-ben regisztrált 5%-hoz képest 2015-ben 4,5%-ra zsugorodott (és 2016 első felében tovább csökkent), de a tartós munkanélküliség egyes tagállamokban – főként a válság által legjobban sújtott országokban – tapasztalható lassú felszívódása mutatja, hogy valós a veszély, hogy a magas munkanélküliségi ráta strukturális problémává válik.

1.2. Szociális trendek

2015-ben tovább javult az uniós háztartások pénzügyi helyzete. 2015-ben mintegy 2%-kal emelkedett az EU-ban a háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme (GDHI), ami azt mutatja, hogy folytatódik a 2010–2013 közötti időszakban regisztrált jövedelemcsökkenést ellensúlyozó tendencia. E pozitív trend elsősorban a munkából származó jövedelem bővüléséből, illetve az adók és járulékok csökkenéséből adódott (ld. a 4. ábrát).

4. ábra: A GDP és a GDHI növekedése, a GDHI összetevőinek változása az EU-ban



Forrás: Eurostat, LFS.

A legfrissebb uniós adatok alapján ez a felfelé ívelő trend ugyanakkor a szegénységi adatokban nem tükröződik³. Az EU-n belül 2015-ben stagnált a szegénységi küszöb alatt élők aránya, mindössze 0,1 százalékpontos növekedéssel 17,3%-ot téve ki (mind az EU egészét, mind az euróövezetet tekintve). Ez a tendencia a 2014-ben tapasztalt 0,5 százalékpontos (az euróövezetben 0,4 százalékpontos) növekedés egyenes folytatása, ami részben a szegénységi küszöb megemelésének következménye volt, hiszen a háztartások bevételei 2013 közepétől fellendülőben voltak. A szegénységben élő munkavállalók globális aránya hasonlóképpen alakult: 2014-ben 0,5 százalékponttal nőtt, az ideiglenes munkavállalók növekvő arányával párhuzamosan (akiknek jövedelme rendszerint alacsonyabb az állandó foglalkoztatottakénál), majd 2015-ben stagnáló szinten maradt.

2015-ben tovább csökkent az EU-n belül a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázatának kitett népesség aránya, ami ennek ellenére továbbra is igen magas. 2015-ben 23,7%-ra tovább csökkent az EU-ban a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázatának kitett népesség (AROEPE) aránya (2014-ben ez az arány még 24,4%, 2013-ban pedig 24,6% volt), de még mindig közel marad a 2012. évi történelmi csúcshoz. Az

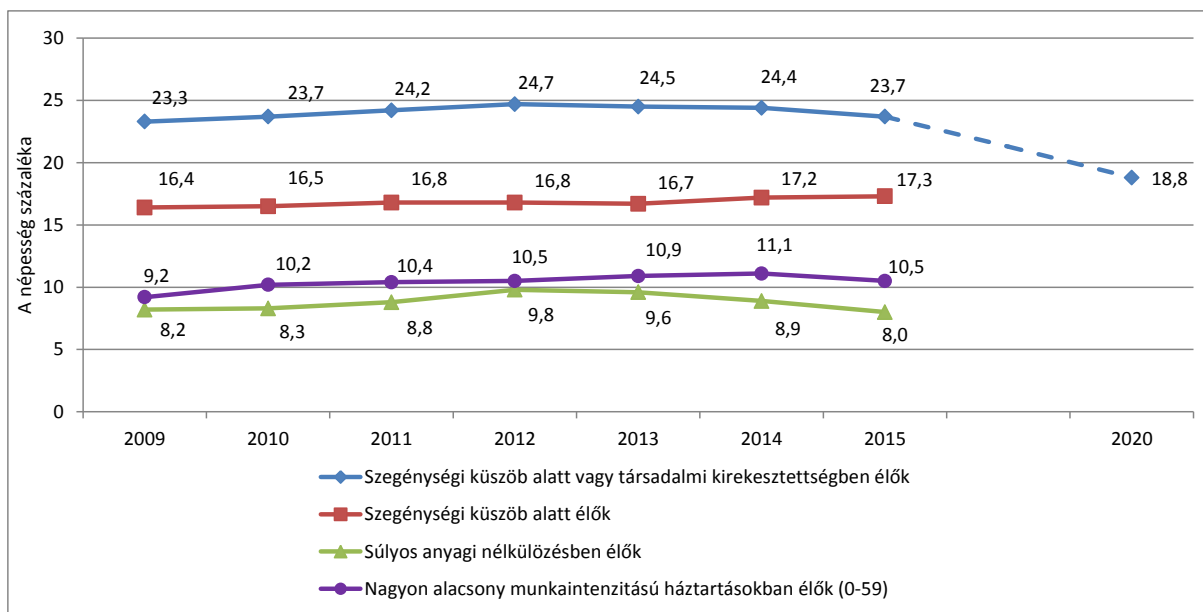
³ E jelentés megszövegezésekor (2016. október) az Eurostatnál csak a 2015. évi becslést átlagos adatok állnak rendelkezésre. A tagállamokkal a Foglalkoztatási Bizottság keretében folytatott megbeszélések követően közzétett, felülvizsgált változat aktualizált adatokat fog tartalmazni.

arányszám az euróövezetben is csökkent, a 2014-ben mért 23,5%-ról 2015-ben 23,1%-ra (azaz a 2013-as szintre) állva vissza. 2015-ben mintegy 119 millió polgár volt kitéve a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázatának, ami mintegy 3,5 millióval kevesebb a 2014. évi adatnál. Jóllehet az EU továbbra is messze van az Európa 2020 célok teljesítésétől, amelyek keretében 2020-ig legalább 20 millió polgárt ki kell emelni a szegénységből és a társadalmi kirekesztődésből, az említett két kockázatnak kitétek száma újra közelít a 2008-as szinthez, azaz ahhoz a referenciaévhez, amelyhez képest az Európa 2020 célok meghatározására kerültek: 2015-ben mintegy 1,2 millióval több embert fenyegetett a szegénység vagy a társadalmi kirekesztődés, mint 2008-ban⁴, de 4,8 millióval kevesebbet, mint a 2012-es csúcs idején.

A súlyos anyagi nélkülözés visszaszorulása az életszínvonal javulását mutatja. A súlyos anyagi nélkülözés 2015-ben 0,8 százalékponttal visszaszorulva a népesség 8,1%-át, azaz a 2012. évi csúcsidőszakhoz képest 9,1 millióval kevesebb embert érintett. Ez a 2013 óta megfigyelhető trend a háztartások pénzügyi helyzetének fent említett javulásával függ össze, amely a gazdaságélénkülés folyamata. A (lényegében) aktív kereső nélküli háztartások (azaz a rendkívül alacsony munkaintenzitású háztartásokban élő 0–59 év közötti népesség) aránya a javuló munkaerő-piaci viszonyoknak köszönhetően kis mértékben csökkent 2015-ben, 10,5%-ra mérséklődve és ezzel megfordítva a 2014-es, enyhén növekvő trendet.

5. ábra: A szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázatának kitétt népesség aránya és összetevői az EU 27-en belül

⁴ Az EU-ban 2008-ban a szegénységi küszöb alatt élők, illetve a társadalmi kirekesztődés kockázatának kitétek átlagos számára vonatkozó adatok az Eurostat becslésein alapultak, mivel Horvátországról csak 2010-től állnak rendelkezésre adatok.



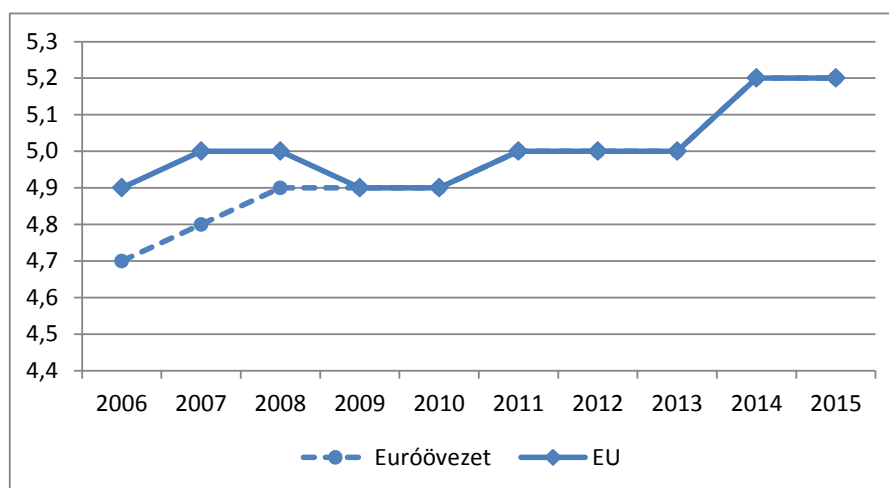
Forrás: Eurostat, EU-SILC (ilc_peps01, ilc_li02, ilc_mddd11, ilc_lvhl11). Horvátország kivételével, mivel 2009-re vonatkozóan nem állnak rendelkezésre adatok. Megjegyzés: A szegénység vagy a társadalmi kirekesztettség kockázatának kitettek (AROPe) csoportja magába foglalja a szegénység kockázatának kitett népséget (AROP), a súlyos anyagi nélkülözésben élőket (SMD), valamint a nulla vagy alacsony munkaintenzitású háztartásokat (JLH). A szaggatott vonal az Európa 2020 célok megvalósításához szükséges becsült csökkenést jelöli.

A leginkább érintett csoportok a fiatalok, a gyermekek, a munkanélküliek és a harmadik országok állampolgárai. 2015-ben a fiatalok (18–24 év közöttiek) közel harmada (31,2 %) volt kitéve a szegénység vagy a társadalmi kirekesztettség kockázatának. Ez elsősorban a munkanélküliség, a bizonytalan foglalkoztatási helyzet, illetve a fiatalok családjában tapasztalható nehéz társadalmi-gazdasági helyzet következménye volt. Az egykeresős háztartásban élők helyzete magasabb szegénységi kockázattal társul⁵. A gyermekek (0–17 év közöttiek) esetében a szegénység vagy a társadalmi kirekesztettség kockázatának kitettek aránya (27,8%-ról) 26,9%-ra esett vissza, de továbbra is magas maradt, szüleik munkaerő-piaci helyzetéből adódóan, főként amennyiben mindez a szociális szolgáltatásokhoz való korlátozott hozzáféréssel és alacsony jövedelemtámogatással társul. Az időseket (65 év feletti) ez a trend kevésbé érintette, és a szegénység vagy társadalmi kirekesztettség kockázata az ő esetükben a 2013-ban tapasztalt 18,3%-ról 2015-ben 17,4%-ra csökkent. A szegénység a férfiaknál nagyobb arányban érintette a nőket (a nőknek 19,6%-a, a férfiaknak 14,6%-a volt érintett). A szegénység és a társadalmi kirekesztettség által érintett egyéb csoportok a munkanélküliek (66,6%), a harmadik országok állampolgárai (48,2%) és a fogyatékkal élők (2014-ben 30,1%).

⁵ Ld. a közeljövőben esedékes 2016. évi *A foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló áttekintő jelentés 2.* fejezetét.

A jövedelmi ötödök aránya által mért jövedelmi egyenlőtlenség 2015-ben magas szinten stabilizálódott. A jövedelmi ötödök aránya (más néven S80/S20 mutató, azaz a népesség legmagasabb jövedelmű 20 %-a és legalacsonyabb jövedelmű 20 %-a jövedelmének hányadosa) 2015-ben stabilan 5,2 maradt, az elmúlt években – elsősorban az euróövezetben – megfigyelhető javuló trend után (6. ábra). A Gini-együttható szintén őrizte stabil, 0,31-es szintjét⁶ 2015-ben. Ugyanakkor a tagállamok között továbbra is jelentős szint- és tendenciakülönbségek mutatkoznak (ld. a 2.4. pontot). A jövedelmi egyenlőtlenségek növekedése a fejlett gazdaságok egységesen érvényesülő trendje⁷, amely nem csak a népesség jövedelmének tisztességes elosztása szempontjából aggasztó, hanem a hosszú távú növekedésre nézve is kockázatot jelent.

6. ábra: S80/S20 hányados – a jövedelmi ötödök aránya



Forrás: Eurostat. A 2010 előtti horvátországi adatok nem állnak rendelkezésre.

⁶ A Gini-együttható 0 és 1 közötti érték között mozgó mutató. Az alacsonyabb értékek a nagyobb fokú egyenlőséget jelzik. Másként fogalmazva a 0 érték azt jelzi, hogy mindenki egyenlő jövedelemmel rendelkezik, míg az 1-es érték azt, hogy a jövedelem egésze egyetlen kézben összpontosul. Megjegyzés: A háztartások rendelkezésre álló összjövedelme „ekvivalens” értékre került kiszámításra, a háztartások méretének és összetételének figyelembevételével.

⁷ ld. OECD (2015). *In it together – Why less inequality benefits all* („Egy csónakban evezünk: Miért kedvez mindenkinek a kisebb mértékű egyenlőtlenség?”). Párizs: OECD.

1.3. Általános megállapítások a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája alapján

A foglalkoztatási és szociális mutatók immár negyedik alkalommal közzétett eredménytáblája lehetővé teszi azon főbb foglalkoztatási és szociális problémák és a tagállamok közötti azon esetleges jelentős eltérések korai feltérképezését, amelyek további elemzést igényelhetnek. Az eredménytábla (ld. 1–3. táblázat) a foglalkoztatási és szociális trendek hat fő mutatójából áll össze:

- Munkanélküliségi ráta (15–74 évesek);
- Ifjúsági munkanélküliségi ráta (15–24 évesek);
- A foglalkoztatásban, oktatásban vagy képzésben részt nem vevő fiatalok aránya (NEET-ráta) a 15–24 év közöttiek körében;
- A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme (GDHI, éves változás);
- A szegénységi küszöb alatt élők aránya a munkaképes korúak között (18–64 évesek);
- Jövedelmi egyenlőtlenségek (S80/S20 hányados).

Az eredménytábla segít egyúttal meghatározni, melyek azok a területek, ahol a szakpolitikai fellépés a leginkább szükséges. Az eredménytábla jellegéből adódóan fontos eszközt jelent az európai szemeszter keretében bevezetett reformok hatásának nyomon követéséhez. Támogatást nyújt az országjelentésekben azonosított kihívások feltérképezéséhez és az országspecifikus ajánlások megszövegezéséhez. Az eredménytáblát az egyéb eszközök alapján tett analitikus megállapításokkal összefüggésben kell értelmezni: ezek közé tartozik például a foglalkozási teljesítményfigyelő (EPM), a szociális védelmi monitoring (SPPM)⁸ és a makrogazdasági egyensúlyhiány kezelésére szolgáló eljárás (MIP) eredménytáblája, amelyet nemrégiben bővítettek a kiemelt foglalkoztatási mutatókkal⁹. Az öt elnök jelentése az európai gazdasági és monetáris unió megvalósításáról, illetve a „Lépések a gazdasági és monetáris unió kiteljesítése felé” című közlemény¹⁰ hasonlóképpen segíti a tagállami teljesítmények referenciaértékeinek megállapítását és összehasonlító értékelését az alulteljesítések felismerése és a legjobbhoz való felzárkózás támogatása érdekében. Ez az eljárás egyúttal

⁸ A foglalkozási teljesítményfigyelőt (EPM) és a szociális védelmi monitoringot (SPPM) a Bizottság a Foglalkoztatási Bizottsággal (EMCO), illetve a szociális védelemmel foglalkozó bizottsággal (SPC) közösen dolgozza ki. Mindkettőt az EPSCO Tanács fogadja el.

⁹ Vö. a riasztási mechanizmus keretében készült 2017. évi jelentéssel.

¹⁰ COM(2015) 600 final.

hozzájárul a bevált módszerek megosztásához is. Az 1. háttérmagyarázat ismerteti a teljesítményértékelési mutatók magyarázatát és jelenlegi állását a munkaerőpiac területén.

A fő mutatók közelmúltbeli trendjei az eredménytáblában három dimenzióban jelennek meg (a részletes táblázatokat ld. a Mellékletben):

- a mutató egy adott éven belüli változása az egyes tagállamokban a korábbi időszakokhoz viszonyítva (ez a múltbeli trendeket jelzi) ;
- az ugyanazon évre vonatkozó uniós és euróövezetbeli átlagértékektől való eltérés az egyes tagállamokban (ez a foglalkoztatásbeli és szociális egyenlőtlenségekről ad pillanatfelvételt);
- az egyes tagállamok mutatójának egyik évről a másikra mért változása az uniós és euróövezetbeli értékek változásával összehasonlítva (ez a társadalmi-gazdasági konvergencia/divergencia dinamikájára enged következtetni).

2016 óta atagállamok helyzetének értékelése egy olyan, a fő foglalkoztatási és szociális mutatók tükrében közösen megállapított módszer alapján történik, amely együttesen vizsgálja az egyes mutatók szintjén tapasztalható helyzetet, illetve a mutatók változásait (bővebb magyarázatokért ld. a 4. mellékletet). E módszer alapján az 1. táblázat összefoglalót nyújt az eredménytábla megállapításairól. Az e szakaszban és a 2. szakaszban foglalt elemzések (ld. az 1., 14., 15., 26., 27. és 28. ábrát) alapján öt tagállam (Görögország, Ciprus, Portugália, Spanyolország és Olaszország) néz szembe többrétű és jelentős foglalkoztatási és szociális kihívásokkal, jóllehet a közelmúlt fejleményei tekintetében ezek az országok vegyes képet mutatnak. Öt másik tagállam (Bulgária, Horvátország, Lettország, Litvánia és Románia) több helyen is ki van emelve az összefoglaló táblázatban, különböző súlyossági fokozatokkal, mind a foglalkoztatási, mind pedig a szociális mutatók tekintetében. A szakasz további része részletesen elemzi az eredménytáblát.

Görögország továbbra is súlyos problémákkal küzd valamennyi foglalkoztatási és szociális mutató terén, különös tekintettel az általános munkanélküliségi rátára és a jövedelmi egyenlőtlenségekre. Bizonyos fokú javulás figyelhető meg a NEET-ráta és a szegénységi küszöb alatt élők aránya (AROP)¹¹ terén. Olaszország esetében továbbra is kritikus a helyzet a fiatalok munkaerő-piaci helyzetéhez kapcsolódó mutatók tekintetében, míg az általános munkanélküliségi ráta csak lassan mérséklődik az EU átlagához képest. Ugyanakkor a

¹¹ Az utóbbit ugyanakkor befolyásolhatja a szegénységi küszöb leszállítása.

szociális mutatók, különösen a szegénységi küszöb alatt élők aránya terén a helyzet továbbra is problematikus. Portugáliában az általános és az ifjúsági munkanélküliségi ráta a csekély mértékű javulás ellenére továbbra is igen magas. A szegénységi küszöb alatt élők aránya és a jövedelmi egyenlőtlenségi mutató szintén meghaladja az EU átlagát, bár csökkenő trendet mutatnak. Spanyolországban a munkanélküliségi és a NEET-ráta tovább javult (bár szintjük még mindig problematikus); az ifjúsági munkanélküliség, a szegénység és az egyenlőtlenség problémái továbbra is kihívást jelentenek. Cipruson kedvező fejlemények mutatkoztak az általános és ifjúsági munkanélküliségi ráta terén, valamint a NEET-ráta terén is, a korábbi rendkívül magas szintekhez képest. Ugyanakkor a háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének növekedése 2015-ben is negatív volt, és a szegénységi küszöb alatt élők aránya kiugróan nőtt. Románia továbbra is kritikus problémákkal küzd a NEET-ráta, a szegénységi küszöb alatt élők aránya és az egyenlőtlenségi mutató terén, mely utóbbi jelentős növekedést mutat. Litvániában is hasonlóképpen meredeken emelkedett a szegénységi küszöb alatt élők aránya és a jövedelmi egyenlőtlenségi mutató. Lettországon tapasztalható az ifjúsági munkanélküliség leglátványosabb növekedése, miközben a szegénységi küszöb alatt élők aránya és a jövedelmi egyenlőtlenségek terén stabil az ország helyzete. Horvátországban az általános és az ifjúsági munkanélküliségi ráta magas szinten vannak, de gyors ütemben csökkennek. Bulgáriában továbbra is a magas NEET-ráta és jövedelmi egyenlőtlenségi mutató jelentik a kritikus problémát.

A NEET-ráta terén emellett a helyzet (a mutató hirtelen megugrása vagy az átlagnál magasabb szintje miatt) „külön odafigyelést kíván” Finnországban, Franciaországban, Írországban és Szlovákiában. A GDHI terén hasonló a helyzet: Olaszország mellett Finnország, Franciaország és Ausztria esetében a mutató növekedése elmarad az uniós átlagtól. Végezetül néhány további tagállam helyzetét is szorosan nyomon kell követni a szegénységi küszöb alatt élők aránya (Lengyelország), illetve a jövedelmi egyenlőtlenségek (Észtország) tekintetében.

Három tagállamban tapasztalható egyes, kedvező színtről induló mutatók enyhébb mértékű romlása. Ausztriában és Észtországban az (általános és ifjúsági) munkanélküliségi ráta az uniós átlagnál gyorsabb ütemben nőtt, bár szintje továbbra is alacsony. Hasonló helyzet figyelhető meg Dániában az ifjúsági munkanélküliség és a NEET-ráta esetében.

1. táblázat: A foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblájának összefoglalója

	Munkanélküliségi ráta	Ifjúsági munkanélküliségi ráta	NEET-ráta	A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelme	Szegénységi arány	Egyenlőtlenség S80/S20
A legjobban teljesítők	Cseh Köztársaság Németország	Németország	Németország Luxemburg Hollandia Svédország	Dánia Lettország Románia	Cseh Köztársaság Szlovákia	Cseh Köztársaság Finnország Szlovénia Szlovákia
Az átlagosnál jobb	Dánia Magyarország Luxemburg Málta Hollandia Lengyelország Románia Egyesült Királyság	Bulgária Cseh Köztársaság Magyarország Litvánia Málta Hollandia Egyesült Királyság	Ausztria Cseh Köztársaság Magyarország Litvánia Lettország Szlovénia	Szlovákia	Ausztria Belgium Dánia Észtország Finnország Franciaország Luxemburg Málta Hollandia Szlovénia Svédország	Ausztria Belgium Dánia Franciaország Magyarország Luxemburg Málta Hollandia Svédország
Jó, de nyomon követendő	Ausztria Észtország	Ausztria Dánia Észtország	Dánia			
Átlagos	Belgium Bulgária Finnország Franciaország Írország Litvánia Svédország Szlovénia Szlovákia	Belgium Finnország Franciaország Írország Luxemburg Lengyelország Svédország Szlovénia Szlovákia	Belgium Észtország Málta Lengyelország Portugália Egyesült Királyság	Cseh Köztársaság Németország Spanyolország Magyarország Litvánia Hollandia Portugália Svédország Szlovénia Egyesült Királyság	Horvátország Németország Magyarország Egyesült Királyság	Horvátország Ciprus Németország Lengyelország Egyesült Királyság
Gyenge, de javuló	Ciprus Spanyolország Horvátország	Ciprus Horvátország	Görögország Ciprus Spanyolország		Bulgária Görögország	
Nyomon követendő	Olaszország Lettország Portugália	Lettország Portugália	Finnország Franciaország Írország Szlovákia	Ausztria Finnország Franciaország Olaszország	Ciprus Lettország Litvánia Lengyelország Portugália	Észtország Olaszország Portugália
Kritikus helyzetben	Görögország	Görögország Olaszország Spanyolország	Bulgária Horvátország Olaszország Románia	Ciprus	Olaszország Románia Spanyolország	Bulgária Görögország Lettország Litvánia Románia Spanyolország

Megjegyzés: Romániáról az ifjúsági munkanélküliség negyedéves adata nem áll rendelkezésre; a következő tagállamok nem bocsátották rendelkezésre 2016. október 26-ig a GDHI-adatokat: BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL; Írország 2016. október 26-ig nem szolgáltatott adatokat az AROPE és az S80/S20 mutatóról.

1. háttérmagyarázat – A bevált munkaerő-piaci módszerek teljesítményértékelése és terjesztése

Az öt elnök jelentése kiemelte, hogy erőteljesebb hangsúlyt kell helyezni a foglalkoztatási és szociális teljesítményre, és arra is rámutatott, hogy bár a helyzet gyakran hasonló kihívások elé állítja a tagállamokat, nincs mindenki által egységesen alkalmazható megközelítés.

A Bizottság 2015 októberében kiadott, „Lépések a gazdasági és monetáris unió kiteljesítése felé” című közleménye¹² kijelöl egyes olyan szakpolitikai vagy tematikus területeket, melyeken fokozatosan referenciaértékeket és teljesítmény-összehasonlító értékeléseket javasol bevezetni. A közlemény szerint „A teljesítmény összehasonlító értékelésének célja az alulteljesítések feltárása és a legjobb teljesítményt nyújtók felé történő konvergencia támogatása a munkaerőpiacok, a versenyképesség, az üzleti környezet és a közigazgatás, valamint az adópolitika egyes szempontjainak területein. (...) A teljesítményértékelési mutatóknak két követelménynek kell megfelelniük. Egyrészt szorosan kapcsolódniuk kell a politikai ösztönzőkhöz, hogy ezáltal tényleges és érdemi szakpolitikai eredményekhez vezessenek. Másrészt szilárd bizonyítékokra és elegendő konszenzusra van szükség annak elismeréséhez, hogy e mutatók jelentősen hozzájárulhatnak a magasabb szintű célkitűzések – köztük a munkahelyteremtés, a növekedés, a versenyképesség, a társadalmi befogadás és méltányosság, illetve a pénzügyi stabilitás – eléréséhez.”

A teljesítményértékelési mutatók – ha tágabb körű gazdasági elemzés társul hozzájuk – megalapozhatják és megerősíthetik a reformokat azzal, hogy támogatják a kölcsönös tanulási folyamatot és a tagállamokban sikeresen alkalmazott bevált módszerek felé való konvergenciát.

2016 márciusa óta kísérleti projektként megkezdődött a munkanélküliségi ellátási rendszerek és az aktív munkaerő-piaci intézkedések összehasonlító teljesítményértékelése. A tagállamok közösen három lépésből álló koncepciót dolgoztak ki, a meglévő keretek figyelembevételével. Első lépésként a felek áttekintik és megvitatják a szakpolitikai terület fő kihívásait, illetve meghatároznak bizonyos ehhez kapcsolódó, hatékony eredménymutatókat. Második lépésként bizonyos kulcsfontosságú teljesítménymutatók segítségével fel kell térképezni, kik a jól, illetve gyengén teljesítő szereplők. Harmadik lépésként meg kell határozni a jobb teljesítmény felé való konvergencia fő szakpolitikai ösztönzőit.

Mindezek alapján a tagállamok a munkanélküli-járadékok és az aktív munkaerő-piaci intézkedések területén az első két lépés keretében mutatókat határoztak meg, illetve a harmadik lépés keretében a teljesítményértékelés céljából négy szakpolitikai ösztönzőt azonosítottak: a munkanélküli-járadék időtartamát, szintjét és jogosultsági kritériumait, valamint azt a szakpolitikai elvet, hogy támogatni kell az egyének munkaerő-piaci helyzetére szabott korai támogatáshoz való hozzáférést. Emellett 2016 szeptembere óta teljesítményértékelési projekt indult a készségek terén is.

¹² COM(2015) 600 final.

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

Ez a szakasz a Tanács által 2015-ben¹³, majd 2016-ban változatlanul elfogadott uniós foglalkoztatási iránymutatásokban¹⁴ meghatározott prioritási területeket jellemző legfrissebb fő foglalkoztatási és szociális mutatókról, illetve a tagállamok által e területeken hozott intézkedésekről nyújt áttekintést. Mindegyik iránymutatás vonatkozásában bemutatja egy sor fő mutató közelmúltbeli alakulását, valamint a tagállamok szakpolitikai intézkedéseit. Ez a szakasz a tagállamok 2016. évi nemzeti reformprogramjaira és az Európai Bizottság forrásaira támaszkodik. Hacsak a szöveg ezt külön nem jelzi, a jelentés csak a 2015 júniusa után végrehajtott szakpolitikai intézkedéseket ismerteti. A munkaerőpiac közelmúltbeli alakulásának részletes elemzése a munkaerőpiac és a bérek alakulásáról szóló 2016. évi jelentésben¹⁵ és az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2016. évi jelentésben található¹⁶.

2.1. 5. iránymutatás: A munkaerő-kereslet fellendítése

Ez a szakasz az 5. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely azt javasolta a tagállamoknak, hogy teremtsék meg a munkaerő-kereslet és a munkahelyteremtés fellendítésének feltételeit. Az első indikátorok a vállalkozói létre vonatkoznak, amely a munkahelyteremtés kulcsfontosságú előfeltétele és önmagában is a foglalkoztatás növelésének forrása (beleértve az önfoglalkoztatást is). Azután a munkaerő-felvétellel kapcsolatos döntéseket meghatározó kulcsfontosságú makrogazdasági tényezőkről, nevezetesen a munkabér és az adóék alakulásáról nyújt áttekintést. A 2.1.2. szakasz a tagállamok által ezeken a területeken végrehajtott szakpolitikai intézkedésekről, többek között a nem célzott foglalkoztatási támogatásokról számol be (az egyes hátrányos helyzetű csoportokat célzó támogatásokat a 2.2.2. szakasz tárgyalja).

¹³ Az iránymutatásokat legelőször a 2016. évi nemzeti reformprogramok tükrözték teljes mértékben.

¹⁴ A Tanács határozata a tagállamok foglalkoztatáspolitikáira vonatkozó iránymutatásokról, 2016. október 13.

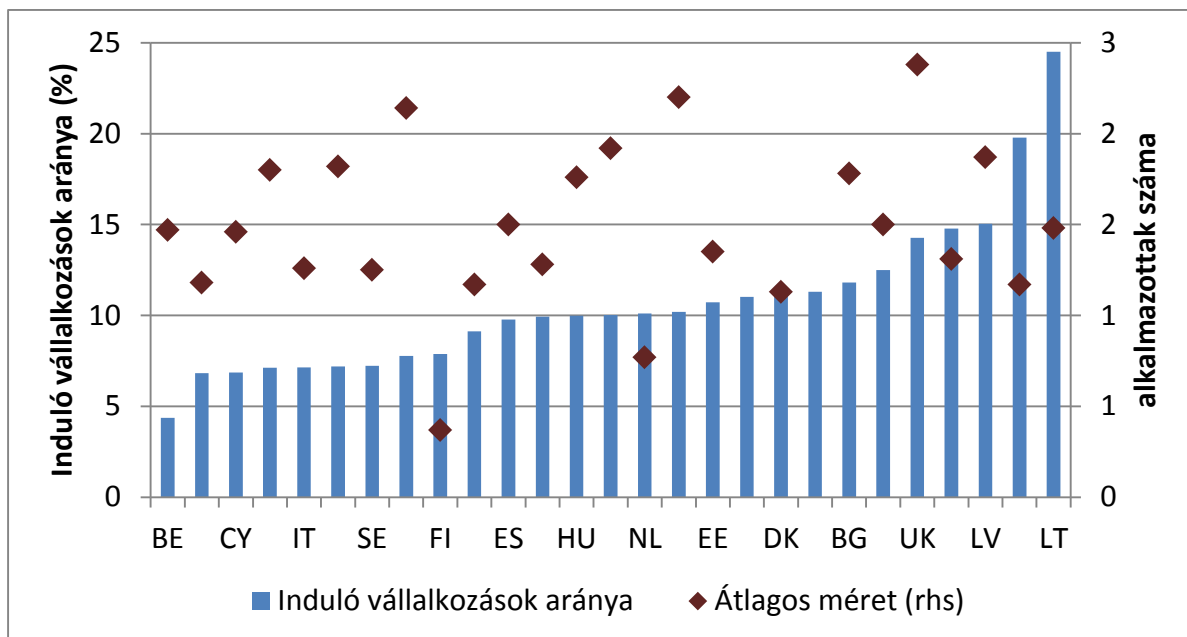
¹⁵ Európai Bizottság (2016). *Labour Market and Wage Developments in Europe (A munkaerőpiac és a bérek alakulása Európában). Éves jelentés 2016* Luxembourg: Az Európai Unió Kiadóhivatala, 2016. október.

¹⁶ Soron következik.

2.1.1. Fő mutatók

Az új vállalkozások a munkahelyteremtés jelentős forrásai az Európai Unióban. Lengyelországban, Lettországban, Portugáliában, Litvániában és Szlovákiában például, 2014-ben¹⁷ az üzleti szférában az újonnan alapított vállalkozások a teljes foglalkoztatás¹⁸ több mint 4 %-át tették ki. A foglalkoztatás általános növekedésének csaknem 71 %-a a kis- és középvállalkozásoknak (kkv-k) volt köszönhető¹⁹. Ezek az adatok jól mutatják, hogy a vállalkozói kedv és a stabil növekedés útjában álló akadályok elhárítása hogyan szabadíthatná fel a munkahelyteremtés lehetőségeit²⁰. 2014-ben a tagállamok több mint kétharmadában emelkedett az újonnan alapított cégek száma. Az induló vállalkozások aránya és átlagos mérete között azonban jelentős különbségek vannak (7. ábra).

7. ábra: Az induló vállalkozások aránya és induláskori átlagos mérete, vállalkozási szféra, 2014



Forrás: Eurostat, vállalkozások demográfiája. Megjegyzés: Görögországra vonatkozó adat nem áll rendelkezésre.

¹⁷ Az utolsó év, amelyre vonatkozóan adatok állnak rendelkezésre.

¹⁸ Ez a 2014-ben újonnan alapított vállalkozások alkalmazotti létszámának és az ugyanabban az évben működő összes vállalkozás alkalmazotti létszámának a hányadosa.

¹⁹ Európai Bizottság (2015) *Éves jelentés az európai kkv-król 2014/2015*, 2015. november.

²⁰ A európai kisvállalkozói intézkedéscsomag (SBA) tájékoztató adatlapjai részletes országos szintű elemzést nyújtanak a kkv-kra vonatkozó statisztikákról és szakpolitikákról és az alábbi honlapon érhetők el:

http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/performance-review_hu

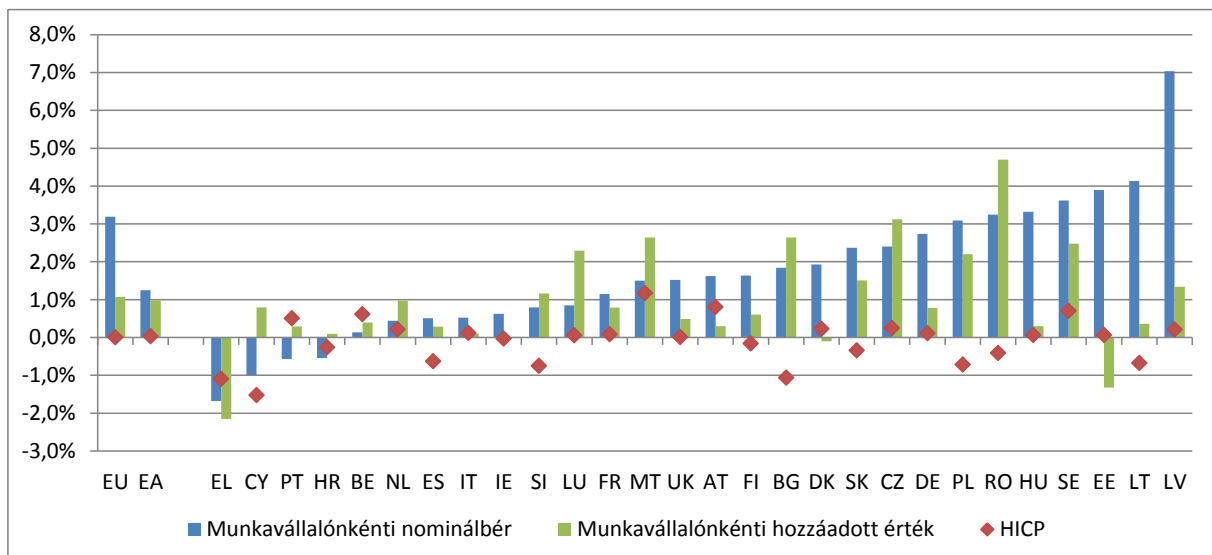
Az önfoglalkoztatás – legfőképp az ágazat dinamikája következtében – összességében csökken, bár a különböző országokban rendkívül eltérő trendek figyelhetők meg. Az önfoglalkoztatási ráta átlaga 2015-ben 14,4 %-ról 14,1 %-ra csökkent, ami 2008 óta a legalacsonyabb ráta, mivel az önfoglalkoztatás 0,4 %-kal csökkent, míg a teljes foglalkoztatás 1 %-kal nőtt (ld. 1. szakasz). Ha a primer szektort (mezőgazdaság, erdészet és halászat) nem számítjuk – ahol strukturális hanyatlás tapasztalható – az önfoglalkoztatók száma (0,4 % helyett) csak 0,1 %-kal csökkent és a 2008-as szint felett maradt. Ugyanakkor az önfoglalkoztatás 2015-ben a tagállamok csaknem felében növekedett és abszolút értelemben a legnagyobb mértékű növekedést Lengyelországban, Spanyolországban és Hollandiában mutatta. Önfoglalkoztatás területén a nők arányának lassú felzárkózása folytatódott: a nők 2014-ben a teljes foglalkoztatás 31,8 %-át tették ki, és ez a szám 2015-ben 32,2 %-ra nőtt (2008-ban 30,4 % volt). A nők képviselik az alkalmazottakat nem foglalkoztató önálló vállalkozók (önfoglalkoztatók) 34,4 %-át és a felsőfokú végzettséggel rendelkező önfoglalkoztatók 43,9 %-át. Az összes alkalmazottakat foglalkoztató önálló vállalkozónak azonban mindössze 26 %-át alkotják.

Növekszik a külföldön született önfoglalkoztatók száma. Bár az összes önfoglalkoztató 89 %-a abban a tagállamban született, ahol tevékenykedik, a dinamika rendkívül változó. 2015-ben erre a csoportra vonatkozóan az önfoglalkoztatás 1 %-os csökkenését regisztrálták, míg a más tagállamokban születettek esetében ez az arány 2,7 %-kal, az EU- kívüli országokban születettek esetében pedig 4,7 %-kal nőtt. Különösen nagy (5 % feletti) növekedést regisztráltak az utóbbi csoport tekintetében Luxembourgon, Írországban, Cipruson, Belgiumban, Ausztriában, az Egyesült Királyságban és Svédországban.

2015-ben az átlagos bérnövekedés az EU-ban kis mértékben gyorsult, míg az euróövezetben mérsékelt maradt. A munkavállalónkénti nominálbér az EU-ban 3,2 %-kal nőtt (a 2014-es 1,6 %-hoz képest), míg az euróövezetben kevéssel 1 % felett maradt (8. ábra). A csaknem zéró inflációval együtt az említett nominálbér-növekedések szinte teljes mértékben reálbér-növekedésként jelentkeztek. Ez a tendencia összhangban áll a munkanélküliség széles körű csökkenésével, bár az egyes országokat tekintve igen eltérő trendek vannak kialakulóban. A bérek emelkedése a balti államokban (különösen Lettországban) volt a leggyorsabb, ahol meghaladta a munkatermelékenység növekedési ütemét. Svédországban, Romániában, Lengyelországban és Magyarországon szintén viszonylag magas munkavállalónkénti (reál)bér növekedést regisztráltak, bár (Magyarország kivételével) az szorosabban kapcsolódott a termelékenység alakulásához. Ezzel ellentétben

Görögország, Ciprus, Portugália és Horvátország nominális érték tekintetében visszaesést mutatott, bár az előző évekhez képest korlátozottabb mértékben. Az euróövezet országaiiban a béremelések általában alacsonyabbak voltak, mint az euróövezeten kívüli gazdaságokban.

8. ábra: Bérek, termelékenység és infláció – 2014/15-ös változások



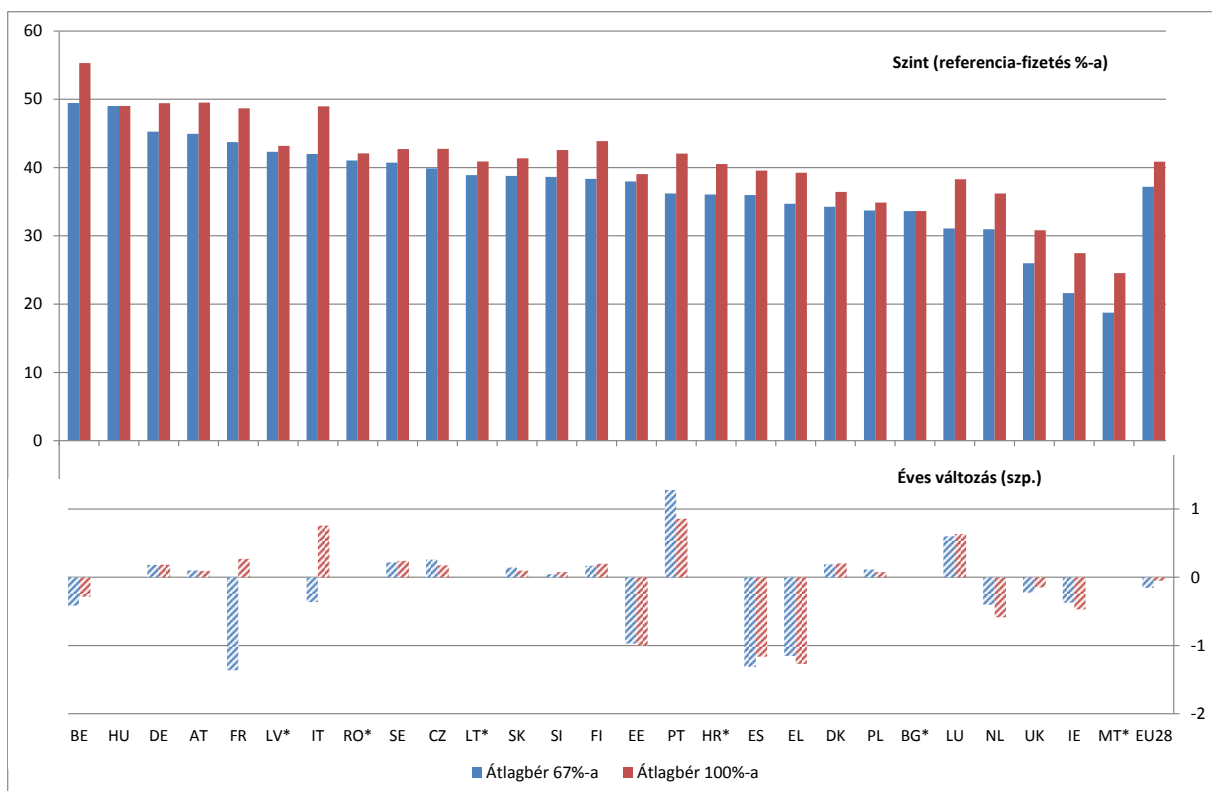
Forrás: Eurostat. Megjegyzés: Írországra vonatkozóan nem számoltak be a munkavállalónkénti hozzáadott érték növekedéséről (23,1 %).

A munkát terhelő adók Európában összességében stabilnak mondhatók, a tagállamok között azonban jelentős különbségek vannak. Egy átlagbért kereső munkavállaló tekintetében (9. ábra) az adóék²¹ kevesebb, mint 30 % (Írországi és Málta) és csaknem 50 % (Belgium, Magyarország, Németország, Ausztria, Franciaország és Olaszország) között mozog. Hasonló szórás figyelhető meg az alacsonyabb bevételű munkavállalók esetében (akik

²¹ A munkát terhelő adóéket a személyi jövedelemadó, valamint a munkaadók és a munkavállalók társadalombiztosítási járulékai alkotják. Kiszámításakor nem veszik figyelembe a foglalkoztatói és a magánnyugdíjrendszerekbe fizetett járulékokat, valamint a célzott adókedvezményeket.

a meghatározás szerint az átlagbér 67 %-át keresik), bár az adókulcsok progresszivitása tekintetében a különböző országokban eltérő trendek mutatkoznak. 2014 és 2015 között az átlagos adóék nagyjából stabil maradt, bár néhány tagállam (Spanyolország, Görögország, Észtország, valamint Franciaország az alacsony bevételeű munkavállalók tekintetében kb. 1 százalékponttal) csökkentette a munkaerőköltségek adóterhét. Ezzel szemben jelentős növekedésre került sor Portugáliában (az elmúlt években ebben az országban regisztrálták az átlagjövedelmet terhelő adóék legnagyobb mértékű növekedését).

9. ábra: A munkát terhelő adóék szintje 2015-ben és változása 2014 és 2015 között



Forrás: Adók és juttatások adatbázisa OECD/EC. Megjegyzés: Az adatok egykeresős (gyermektelen) háztartásokra vonatkoznak. A * jelzésű országokra vonatkozóan 2015. évi adatok nem állnak rendelkezésre.

2.1.2. Szakpolitikai válasz

A foglalkoztatás és a munkahelyteremtés elősegítése érdekében számos tagállam folyamodott foglalkoztatási támogatásokhoz. Ezen a területen a legtöbb intézkedés azon különleges csoportok érdekében történik, amelyek a munkaerőpiaci integráció során problémákkal szembesülnek (pl. fiatalok, idősebbek, tartós munkanélküliek, menekültek, stb.) Az említett intézkedések gyakran magukban foglalják pénzügyi ösztönzők (vagy adó-/társadalombiztosítási járulék-kedvezmények) biztosítását a célcsoportot képező munkavállalókat alkalmazó munkaadók részére. A referencia-időszak alatt (2015 második felétől kezdődően; ld. a 2. szakasz bevezető részét), Belgium, Dánia, Írország, Franciaország, Ciprus, Málta, Hollandia, Ausztria, Szlovénia és Szlovákia vezetett be célzott foglalkoztatási támogatásokat (további részletek a jelentés egyes célcsoportokkal foglalkozó 2.2. szakaszában található). Néhány ország azonban nem célzott, azaz speciális pályázati feltételek nélküli foglalkoztatási támogatásokat is bevezetett (vagy tervezi ilyenek bevezetését), általában a határozatlan időre szóló foglalkoztatás előmozdítása céljából. Franciaország például 2 éven át folyósított 4000 eurós támogatást vezetett be olyan (legfeljebb 249 főt foglalkoztató) kkv-k részére, amelyek a határozatlan időre szóló munkaszerződéssel, vagy legalább 6 hónapra szóló szerződéssel alkalmazott munkavállalók részére a minimálbér 1,3-szorosát fizetik. Olaszországban 2016-ban is fenntartották a foglalkoztatási törvénnyel a határozatlan idejű foglalkoztatás ösztönzésére 2015-ben bevezetett támogatásokat, de csökkentett összegekkel és csak két (nem pedig három) évre szólóan. Portugália a határozatlan idejű munkaszerződéssel történő foglalkoztatást ösztönző olyan lehetséges intézkedésekről tárgyal a szociális partnerekkel, mint például a társadalombiztosítási járulékok módosítása a határozott idejű szerződésekkel való visszaélések megakadályozása érdekében és/vagy a határozott idejű munkaszerződéseket határozatlan idejűvé alakítani hajlandó vállalatok részére kialakított pénzügyi ösztönzők bevezetése. Finnország bevezetni tervezi a munkanélküli-járadék bértámogatásként való alkalmazásának lehetőségét, hogy a munkáltatók számára vonzóbbá tegye a munkanélküliek foglalkoztatását.

Néhány tagállam a vállalkozói kedv és az induló innovatív vállalkozások fellendítésére tesz intézkedéseket, különösen a fiatalok körében. Néhány országban szociális vállalkozások létrehozását támogató intézkedéseket hajtottak végre. Magyarország például az ifjúsági garancia részeként képzés és pénzügyi támogatás (többek között a hátrányos helyzetű munkavállalók részére folyósított ideiglenes foglalkoztatási bértámogatás) biztosítását vezette be fiatal vállalkozók és szociális vállalkozások részére. Lettország új szabályozási keretet alakít ki a szociális vállalkozások számára és a hátrányos helyzetű csoportok foglalkoztatási

lehetőségeinek növelése céljából bevezette a szociális vállalkozások támogatását. Belgium és Írország adóösztönzőket vezetett be önfoglalkoztatók részére. Egy a munkanélküli-járadékoknak az álláskereső aktivizálására történő felhasználását célzó javaslat keretében Finnország induló innovatív vállalkozások (illetve részmunkaidőben vállalkozóként dolgozó fiatalok) támogatását tervezi és bértámogatást szándékozik nyújtani különösen az első munkavállaló foglalkoztatása alkalmával. Görögország programokat hajt végre a felsőfokú végzettségűek induló innovatív vállalkozásainak és önfoglalkoztatásának támogatására.

A foglalkoztatás 2015-ben és 2016-ban tapasztalható fellendüléséhez számos tagállamban hozzájárultak a munkát terhelő adóék csökkentésére irányuló, gyakran a legalacsonyabb jövedelmeket célzó intézkedések. Az adóreformok a munkából származó jövedelmek személyi adózási szempontjaira összpontosítottak az alacsony jövedelmű munkavállalók vásárlóerejének növelése, és ezáltal a munkavállalás fokozott ösztönzése, valamint az aktív keresők szegénységi rátájának csökkentése érdekében. Belgium, Németország, Észtország, Írország, Spanyolország, Hollandia, Ausztria, Szlovákia, Szlovénia, Svédország és az Egyesült Királyság intézkedéseket hajtott végre a személyi jövedelemadó csökkentése érdekében vagy az adókulcs csökkentése, vagy az adójóváírások és/vagy az adósávok változtatása révén. Belgiumban az adókulcs-csökkentés az adóból levonható költségek felső határának megemelésével párosult. Észtországban adó-visszatérítési rendszert fogadtak el az aktív keresők szegénységi rátájának csökkentése érdekében és növelték az adókedvezményt. Írország 2016. évi költségvetésében bevezették a jövedelemadó-jóváírás kiterjesztését és az egységes társadalombiztosítási járulék csökkentését (és 2017-re vonatkozóan további csökkentéseket jelentettek be). Hollandiában egy 5 milliárd euró értékű adócsökkentési terv célja a munkavállalók nettó jövedelmének növelése az adósávok csökkentése és az adójóváírások növelése révén. Dánia és Litvánia reformokat tervez a személyi jövedelemadó csökkentésére és/vagy módosítására.

Néhány tagállamban a társadalombiztosítási járulékok általános vagy célzott csökkentésével értek el adóék-csökkenést. Ilyen intézkedéseket fogadtak el például Belgiumban, Észtországban, Franciaországban és az Egyesült Királyságban. Belgiumban a munkavállalók társadalombiztosítási járulékai 2016 és 2019 között fokozatosan csökkenni fognak, ugyanakkor az érvényben lévő bértámogatásokat részben megszüntetik. Bővülni fog a kkv-kat és az önfoglalkoztatókat érintő specifikus csökkentések köre. Franciaországban 2016. április óta 1,8 százalékponttal csökkentették a munkavállalók (családi vonatkozású) társadalombiztosítási járulékát a minimálbér 1,6-szerese és 3,5-szerese közötti bérek esetében.

Franciaország is tervezi a versenyképességet és a foglalkoztatást ösztönző adókedvezmény (CICE) növelését, amely jelenleg a vállalati bérlista 6 %-át érinti és a minimálbér legfeljebb 2,5-szöröséig terjedő bérekre korlátozódik. A Finnországban 2016 márciusában a szociális partnerek által aláírt versenyképességi megállapodás célja a munkaerőköltség 5 %-os egyszeri csökkentése (a legfrissebb becslések szerint ez a csökkentés jelenleg 3 %), amit a társadalombiztosítási járulékoknak a munkáltatókról a munkavállalókra való áttérhelésével és néhány kiegészítő intézkedéssel (ezen belül a munkaidő növelésével, ld. 2.3. szakasz) kívánják elérni.

Az elmúlt évek tendenciáinak megfelelően számos tagállam korszerűsíti bérmegállapítási rendszerét azzal a céllal, hogy a bérek jobban kövessék a termelékenység alakulását. Finnország bővítette a vállalati szintű kollektív tárgyalás lehetőségeit, mivel az ágazati szintű kollektív szerződések olyan „válságzáradékok” tartalmazhatnak, amely meghatározza, mikor lehet a kollektív szerződéstől eltérni például a bérek és a munkaidő kérdése tekintetében. Ezen túlmenően minden munkáltató – beleértve azokat is, akik nem tagjai valamely munkáltatói szervezetnek – képes lesz helyi megállapodást kötni a kollektív szerződés rendelkezéseivel összhangban (ld. a jelentés társadalmi párbeszédéről szóló 2.3. szakaszát is, amely a vállalati szintű egyszerűsítésre irányuló franciaországi kísérletekre is kitér). Írország helyreállította az ágazati bérmegállapítás keretrendszerét, amelynek lényeges elemeit a Legfelsőbb Bíróság 2013-ban alkotmányellenesnek ítélte, és új szabályokat helyezett kilátásba a kollektív szerződéseknek az ágazat összes dolgozójára való kiterjesztésére. Ezen túlmenően jogszabályt hozott a kollektív tárgyalás fogalmának pontosabb meghatározására azon feltételek tisztázása érdekében, amelyek mellett a munkaügyi bíróságnak jogában áll rendezni a kollektív munkajogi vitákat abban az esetben, ha a vállalat nem rendelkezik kollektív tárgyalások útján megkötött megállapodással. Belgiumban a szövetségi gazdasági és munkaügyi miniszter az 1996-os versenyképességi törvény reformjára vonatkozó jogalkotási javaslatot terjesztett elő a szociális partnerekkel történő megvitatásra azzal a céllal, hogy 2016 végére új kollektív tárgyalási keret szülessen.

Néhány tagállam lépéseket tett a minimálbérkeret megreformálására, és ezen belül a kiigazítások átláthatóbbá és/vagy kiszámíthatóbbá tételére. Írország például 2015-ben kialakított egy munkavállalókat, munkáltatókat és független szakértőket képviselő, a minimálbérrel foglalkozó bizottságot azzal a céllal, hogy éves ajánlásokat készítsen a kormány részére a nemzeti minimálbérrel és a vonatkozó kérdésekkel kapcsolatosan; az

újonnan létrehozott bizottság ajánlása alapján 2016 januárjától felemelték a jogszabályban meghatározott minimálbért. Bulgáriában a kormány 2016 vége felé tervezi a minimálbér-megállapítási mechanizmus kritériumainak lefektetését, és ezek között a termelékenység alakulásának (és egyes esetekben a szegénység alakulásának) a figyelembevételét. Néhány ország növelte a minimálbérrel rendelkező népesség arányát, vagy megfelelőbbé tette a minimálbért. Lengyelország például 2016 júliusában bevezette a polgári jogi szerződéssel dolgozók és az önfoglalkoztatók minimálbérét, amely 2017-ben lép életbe. Az Egyesült Királyságban 2016 áprilisában bevezették a nemzeti létminimumot (NLW), ami a 25 év feletti munkavállalók nemzeti minimálbérének (NMW) jelentős növekedéséhez vezetett. Az Egyesült Királyság kormánya arra számít, hogy a nemzeti létminimum 2020-ra eléri a medián kereset 60%-át. A szlovén parlament 2015 novemberében törvényjavaslatot fogadott el a minimálbér gyökeres átalakítására, kizárva a minimálbérből az éjszaka, vasárnap és állami ünnepnapokon végzett munka juttatásait (amelyek összegét kollektív szerződésben szükséges meghatározni).

2.2. 6. iránymutatás: A munkaerő-kínálat növelése, valamint a készségek és kompetenciák fejlesztése

Ez a szakasz a 6. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely azt javasolja a tagállamoknak, hogy teremtsék meg a feltételeket a munkaerő-kínálat növelésére, valamint a készségek és kompetenciák fejlesztésére. Először bemutatja az oktatási és képzési rendszer által a munkaerő foglalkoztathatóságára gyakorolt hatásának indikátorait (alapkészségekben való jártasság, az egész életen át tartó tanulásban való részvétel, átmenet az iskolából vagy képzésből a munkába különféle tantervek esetében), majd áttekinti a hátrányos helyzetű csoportok (pl. fiatalok, idősebb munkavállalók, migráns háttérrel rendelkezők, nők és tartósan munkanélküliek) munkaerőpiaci eredményeinek alakulását az általános munkaerőpiaci folyamatokhoz képest. A 2.2.2. szakasz beszámol a tagállamok által ezeken a területeken végrehajtott szakpolitikai intézkedésekről, többek között a (célzott) foglalkoztatási támogatásokról és a hátrányos helyzetű csoportokat, köztük a fogyatékossgal élő személyeket célzó intézkedésekről.

2.2.1. Fő mutatók

Az iskolázottsági mutatók 2015-ben tovább emelkedtek. Az elmúlt évtized tendenciáját követve, a korai iskolaelhagyók aránya a legtöbb tagállamban átlagosan 0,2 százalékponttal csökkent és 2015-ben elérte a 11,0 %-ot. Spanyolországban, Máltán és Romániában azonban még mindig közel 20 %-os szintet regisztráltak és hat másik tagállam még szintén az Európa 2020 stratégia kiemelt célkitűzése szerinti 10 % felett áll. A korai iskolaelhagyók aránya magasabb a roma, a migráns háttérrel rendelkező, és különösképpen a külföldön született tanulók körében. A felsőfokú végzettség megszerzésének aránya a 30-34 évesek körében szintén egyenletesen és jelentős mértékben növekszik. Ez az arány – csak 2015-ben 0,8 százalékpontos növekedés után – jelenleg 38,7 %, és 17 tagállam áll az Európa 2020 stratégia kiemelt célkitűzése szerinti 40 % felett.

A felsőfokú végzettség megszerzésének aránya jelentősen magasabb a nők körében és alacsonyabb a migráns háttérrel rendelkező diákok körében. Egyes tanulmányi területeken azonban tartósan fennállnak a nemek közötti egyenlőtlenségek, mivel az egészségügy és az oktatás területén a végzett hallgatók között a férfiak vannak kisebbségben, míg a tudományos és a műszaki tanulmányok területén a nők alulreprezentáltak. A szülői háttér továbbra is kihat a felsőoktatásban való részvételre²². A nemrégiben beáramlott nagy számú fiatal menedékkérő vonatozásában további fellépésre van szükség, hogy jó indulást lehessen biztosítani számukra az oktatás és képzés területén, és ezzel elő lehessen segíteni az európai társadalmakba és a munkaerőpiacokra való integrációjukat²³.

E növekedés ellenére nagy különbségek mutatkoznak a tagállamokon belül és a tagállamok között az alapkészségek elsajátítása terén, így például a szövegértés, a számolás és a természettudományok tekintetében (10. ábra). Az OECD 2012-es PISA-felmérése (nemzetközi tanulói teljesítménymérés) szerint matematikából a 15 éves európai diákok 22,1 %-a, szövegértésből 17,8 %-a, természettudományokból pedig 16,6 %-a gyengén teljesít. Az alapkészségek területén mutatott gyenge teljesítménnyel összefüggő legjelentősebb tényezők a társadalmi-gazdasági hátrányok, a sajátos nevelési igények és a migráns háttér²⁴. A több társadalmi és gazdasági szempontból hátrányos helyzetben lévő

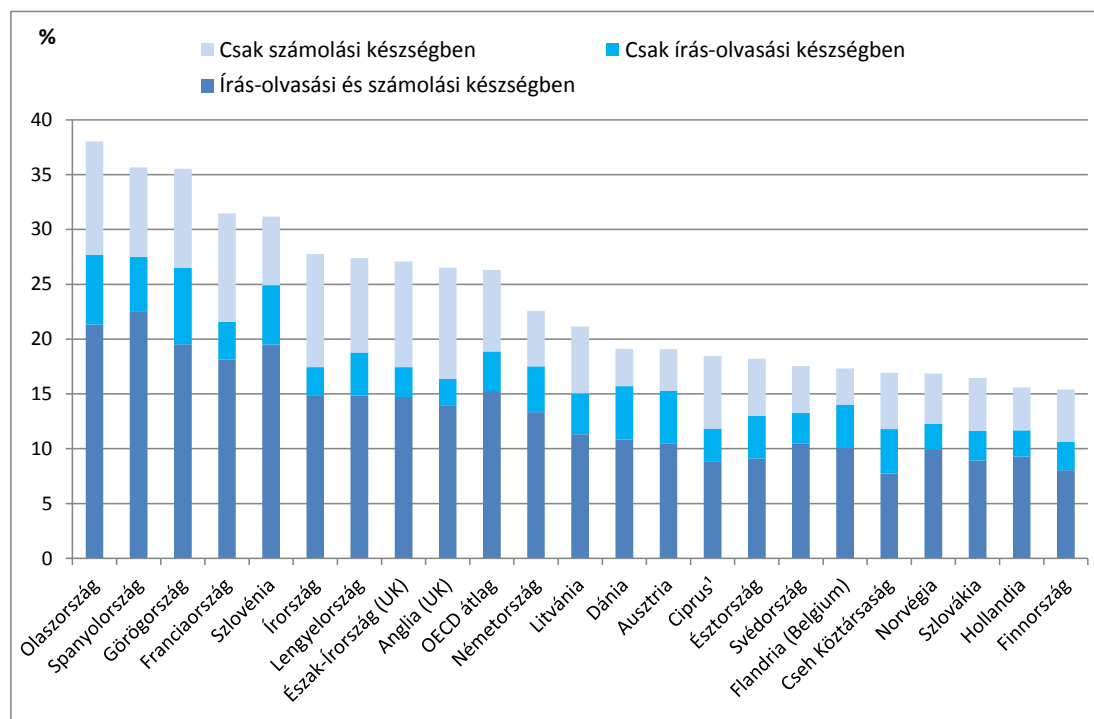
²² Európai Bizottság, *Oktatási és Képzési Figyelő (2016)*

²³ Részletesebb elemzésért lásd a soron következő 2016. évi *európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló jelentés* menekültek beilleszkedéséről szóló fejezetét, valamint a Bizottság és az OECD „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” (Hogyan boldogulnak a menekültek az európai munkaerőpiacon?) című 2016. szeptemberi munkadokumentumát.

²⁴ A bizonyítékok arra utalnak, hogy a legtöbb tagállamban a migráns háttérrel rendelkező emberek jelentősen hátrányosabb helyzetben maradnak még a társadalmi-gazdasági háttérbe való beilleszkedésüket követően is és a külföldön született tanulók között jobb eredményeket mutatnak a kisgyermek korban érkezettek, mint a később érkezettek. Lásd OECD-EU (2015), *Settling In – Indicators of Immigrant Integration 2015*, és OECD (2014), *International Migration Outlook 2014*, OECD Publishing.

diákat oktató iskoláknak gyakran az erőforrásaik is alacsonyabb színvonalúak. A PISA-felmérésből azonban az derül ki, hogy a források elosztása szintén befolyásolja az oktatási rendszer egészének teljesítményét és különösképpen az oktatás méltányosságát: a matematikai teljesítmény azokban az országokban magasabb, ahol a források iskolák közötti elosztása méltányosabb²⁵, és a jól teljesítő gazdaságok általában méltányosabban, társadalmi-gazdasági profiltól függetlenül osztják el a forrásokat az összes iskola között.

10. ábra: Az alapkészségek terén gyengén teljesítő felnőttek aránya



Forrás: *Skills Matter (A készségek fontosak)*, OECD Publishing, 2016

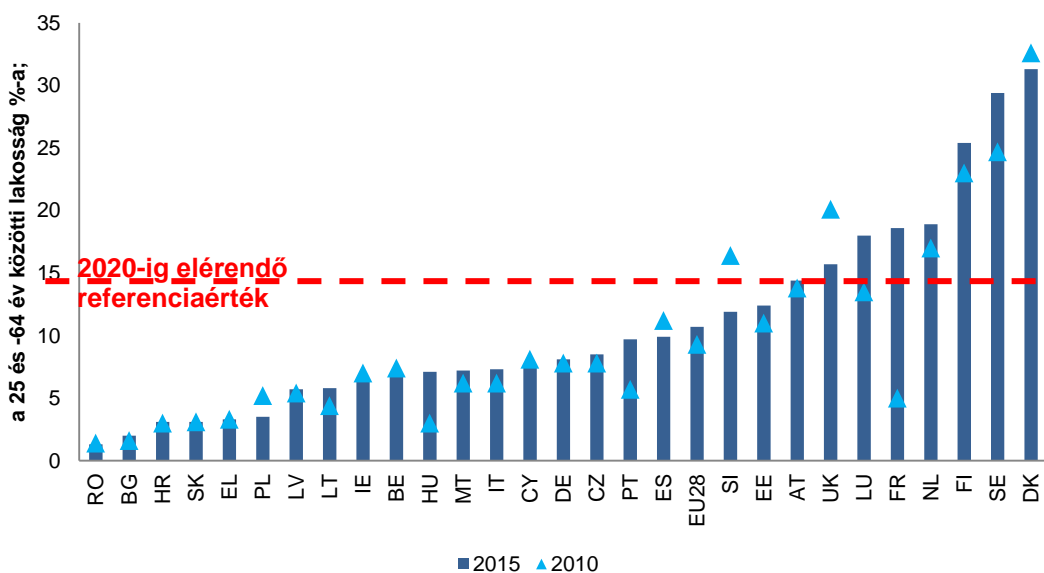
Európában nagyon sok olyan felnőtt is él, aki nem rendelkezik a társadalmi és gazdasági életben való sikeres részvételhez szükséges minimális szintű készségekkel. Ez részben a korai iskolaelhagyásnak és a fiatalok alulteljesítésnek, részben pedig a készségek későbbi elavulásának és a felnőttkori oktatásban való alacsony szintű részvételnek a következménye. Az OECD által a felnőttek készségeiről végzett 2012. évi felmérés (PIAAC) szerint Olaszországban, Spanyolországban és Görögországban a munkaképes korú felnőttek egyharmada rendelkezik alacsony szintű jártassággal írni-olvasni tudás és/vagy számolási készség területén. Az iskolázottság a készségek legerősebb meghatározója: a nagyon gyenge írni-olvasni tudással és számolási készséggel rendelkező felnőttek 51 %-a nem szerzett felső középfokú képesítést. A készségek minimális szintjével nem rendelkező felnőttek ennek

²⁵ OECD (2014), PISA in Focus, 2014/10 (október) [http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-\(eng\)-final.pdf](http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/pisainfocus/pisa-in-focus-n44-(eng)-final.pdf).

megfelelő kihívásokkal találkozhatnak a foglalkoztatás területén: az alacsony képzettségű felnőttek foglalkoztatási rátája az összes uniós tagállamban sokkal alacsonyabb (munkanélküliségük aránya pedig magasabb), mint a közepes-, vagy magas szintű képzettséggel rendelkező felnőtteké.

A felnőttek oktatásban való részvételének átlagos aránya az EU-ban 2014-ben 10,7 %-on állt, 2015-ben pedig a sokféle, gyorsan változó igény ellenére sem emelkedett. Azoknak, akik az alapfokú oktatásból vagy képzésből a megfelelő szintű alapkészségek megszerzése nélkül léptek ki, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy azokat életük során később elsajátítsák. A továbbképzés és az átképzés biztosítja, hogy a készségek relevánsak és naprakészek maradjanak. 2010-hez képest a felnőttek oktatásban való részvételének aránya 12 tagállamban csökkent, más tagállamokban pedig stabil maradt Luxembourg, Franciaország és Magyarország (11. ábra) kivételével, az utóbbi két országban pedig a növekedés jelentős volt. Ezen túlmenően az alacsony képzettségű felnőttek bármilyen jellegű oktatásban fele olyan valószínűséggel vesznek részt, mint az átlagnépesség, és ez a különbség 2012 és 2015 között tovább fokozódott.

11. ábra: Az egész életen át tartó tanulásban való részvétel az EU 28 tagállamában



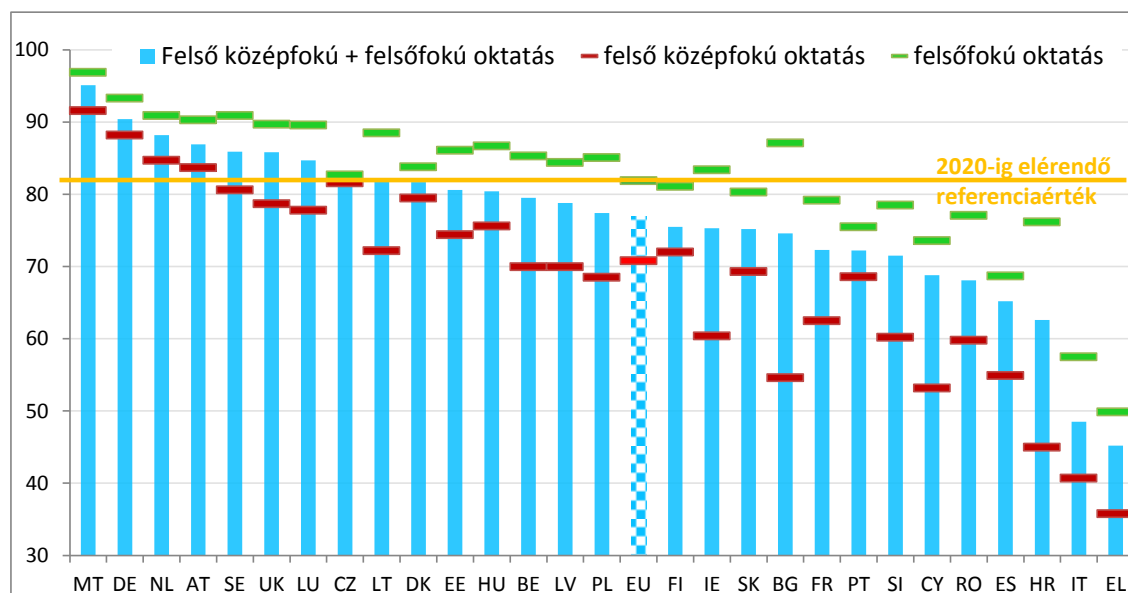
Forrás: Eurostat (munkaerő-felmérés). Internetes adatkód: *tesem250*. Megjegyzés: A mutató a formális és nem formális oktatásban és képzésben való részvétel mérésére szolgál (a felmérést megelőző négy hétben) a 25-64 évesek körében.

Az oktatás munkaerőpiaci relevanciája igen lényeges, mivel elősegíti, hogy a fiatalok könnyebben tudjanak állást találni és ezáltal hatékony módon hozzájáruljanak a gazdasági növekedéshez. A felsőoktatásban frissen végzettek foglalkoztatási aránya az EU-ban átlag 81,9 %, míg a felső középfokú oktatásban végzetteké 70,8 %. Ez a különbség

nagyobb azokban a tagállamokban, ahol a fiatalok általános foglalkoztatási aránya alacsonyabb (12. ábra).

A hatékony szakképzés (VET) a munkaspecifikus és transzverzális készségek fejlesztése révén szintén elősegíti a munkaerőpiacra való belépést. A friss felső középfokú és a középfokú oktatást követő, nem felsőfokú szakképzettséggel rendelkezők általában könnyebben és magasabb foglalkoztatási rátával jutnak át az oktatásból a munkaerőpiacra, mint az általános képzésben részesült hasonló végzettséggel rendelkezők (13. ábra).

12. ábra: A friss közép- és felsőfokú végzettséggel rendelkezők foglalkoztatási rátája (2015)



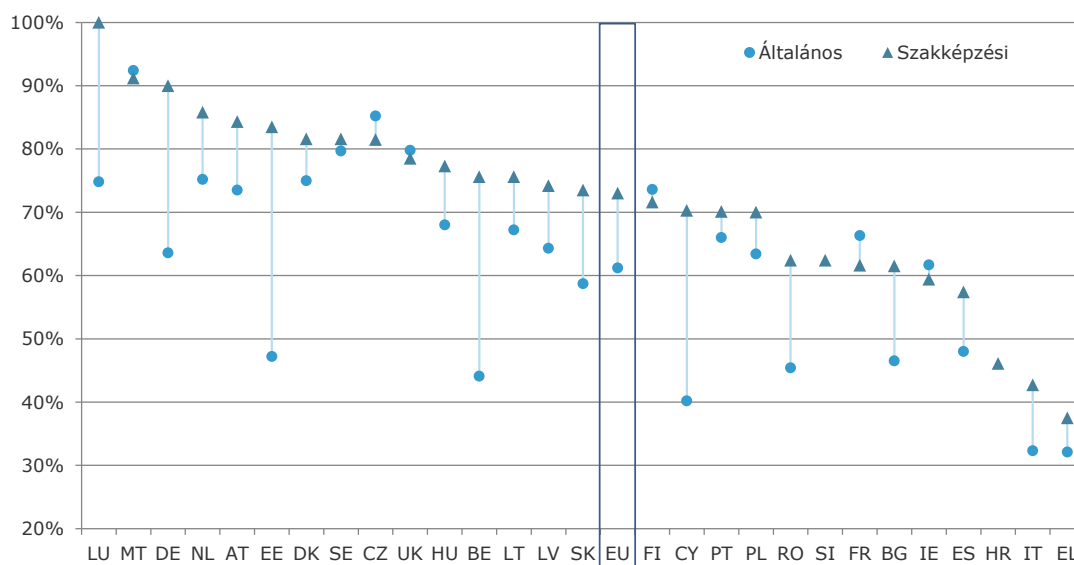
Forrás: Eurostat (munkaerő-felmérés). Megjegyzés: a felsőfokú végzettséggel (ISCED 5-8) és felső középfokú végzettséggel (ISCED 3-4) rendelkező 20-34 éves, a referenciaévnél 1-3 évvel korábban végzettek, akik jelenleg nem vesznek részt semmilyen további formális vagy nem formális oktatásban vagy képzésben.

A szakképzés azonban pozitív hatásai ellenére még mindig nem rendelkezik olyan vonzerővel, mint az általános képzés, ahol a beiratkozások átlagos száma az utóbbi 10 évben stabil maradt. EU szinten a szakmai alapképzésben (I-VET) részesülő diákok hányada a teljes felső középfokú diákpulációban 48 % és az összes felső középfokú, a középfokú oktatást követő nem felsőfokú szakképzési programban és rövid képzési idejű felsőfokú oktatásban (ISCED 3-5) résztvevő diákok hányada pedig 39 %. A formális szakképzési programok az idősebb diákok számára is vonzóak: az EU szakképzésben részesülő diákjainak 36,6 %-a legalább 20 éves volt, vagyis a középfokú oktatás jellegzetes életkorán túl volt és

sokan oktatási útvonaluk megszakítását követően valószínűleg ismét visszatérnek a szakképzés területére. Ez a csoport alkotja Dánia, Írország, Spanyolország és Finnország összes szakképzésben részesülő diákjának több mint a felét.

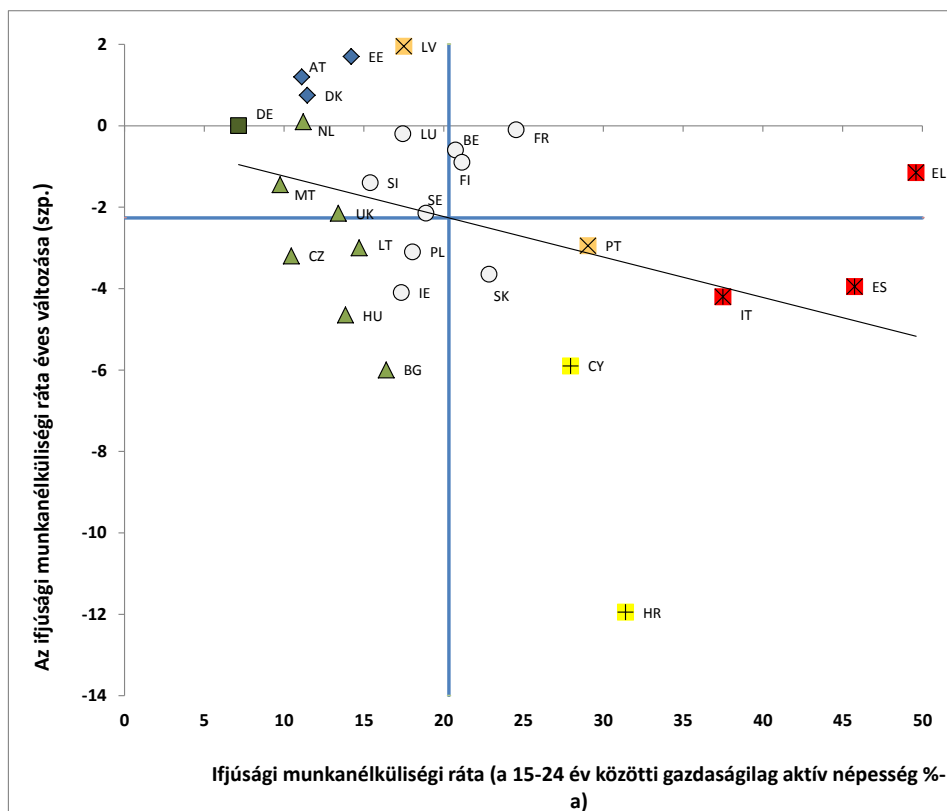
Összességében az ifjúsági munkanélküliség hányada a 2013. évi közel 24 % csúcserőrtékről 2015-re 20,3 %-ra csökkent, azonban még mindig csaknem 4,4 százalékponttal magasabb a 2008-as értéknél. 2016 első felében néhány tagállamban (Olaszország, Spanyolország, Görögország) továbbra is 40 % körüli, vagy azt meghaladó értéket regisztráltak jelentős csökkenés nélkül, ugyanakkor más magas munkanélküliséggel küzdő tagállamokban (különösen Cipruson és Horvátországban) jelentős javulást mértek. Az ifjúsági munkanélküliség a tagállamok között jelentős szórást mutat, bár az idő múlásával csökken (lásd a 14. ábrát, amelyen az átlós vonal negatív korrelációt mutat az ifjúsági munkanélküliség változása és szintjei között).

13. ábra: A különböző középfokú (poszt)szekunder tantervek foglalkoztatási rátája (2015).



Forrás: Eurostat, LFS 2015. Ez a mutató azon 20-34 éves korúak foglalkoztatási rátáját méri, akik a felmérést megelőzően 1-3 éves képzést végeztek és felső középfokú (ISCED 3), vagy nem felsőfokú posztsekunder (ISCED 4) diplomát szereztek, azozhoz az ugyanabba a korcsoportba tartozó személyekhez viszonyítva, akik jelenleg semmilyen további formális vagy nem formális oktatásban vagy képzésben nem részesülnek. Luxembourg és Magyarország vonatkozásában törés volt az idősorban, Csehország, Észtország, Horvátország, Ausztria és Szlovénia általános képzésben végzett hallgatóira, valamint Luxembourg szakképzésben végzett hallgatóira vonatkozóan pedig az adatok nem megbízhatóak.

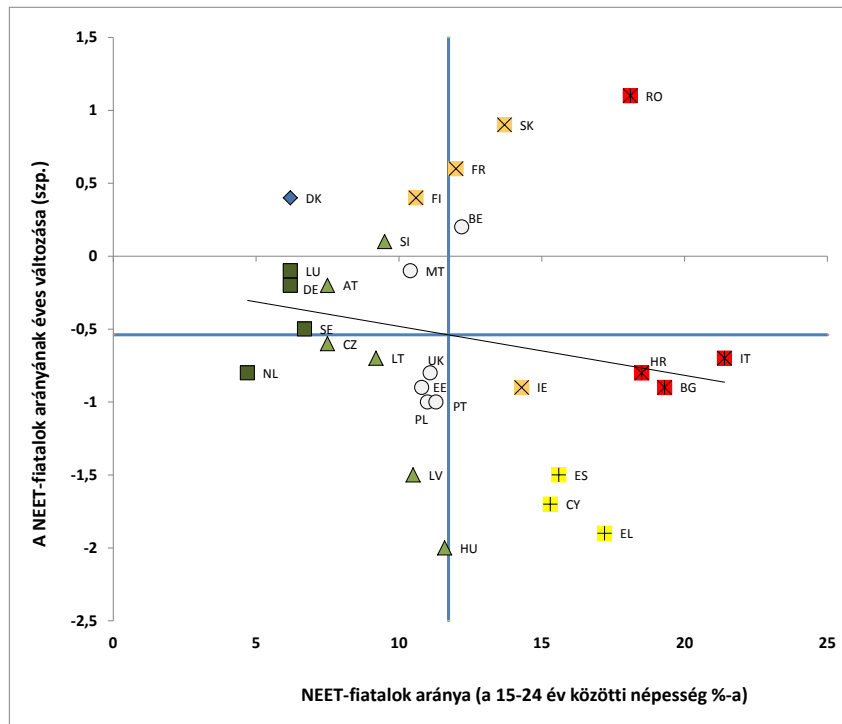
14. ábra: Az ifjúsági munkanélküliségi ráta (15-24 éves korúakra) és éves változása a kulcsfontosságú foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



Forrás: Eurostat, LFS, (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Időszak: 2016. 1. félévi szintek és éves változás 2015. 1. félévéhez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

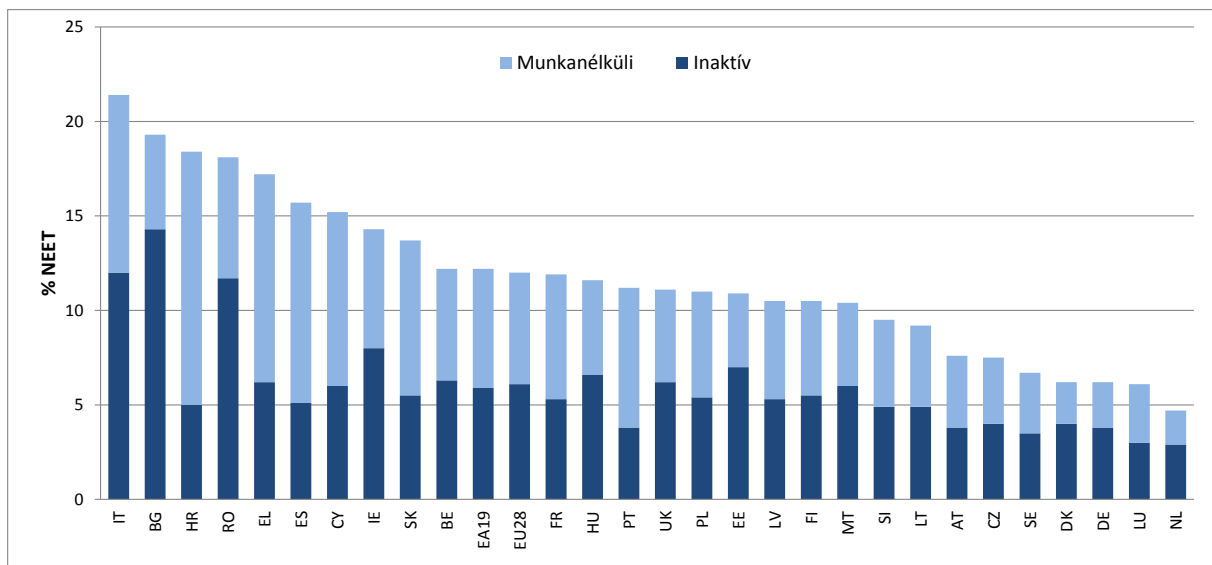
A munkanélkülieken kívül, a 15-24 éves fiatalok stabil hányada inaktív és nem részesül oktatásban vagy képzésben. Az EU-ban 2015-ben összesen 6,6 millió 15-24 éves fiatal nem állt foglalkoztatásban és ugyanakkor oktatásban vagy képzésben sem részesült (NEET). Ez az adott korosztályban a népesség 12,0 %-át jelenti, ami a 2008. évi 10,9 %-nál magasabb, viszont a 2012. évi 13,2 %-os csúcstértnél alacsonyabb. Amint a 15. ábrán megfigyelhető, még mindig számos országban magas, 20 % közeli, vagy feletti NEET-rátákat tartanak számon (Horvátországban, Bulgáriában, Olaszországban és Romániában, és ez utóbbi 2015-ben még jelentős emelkedést is mutatott). A NEET-ráták Dániában, Finnországban, Franciaországban és Szlovákiában szintén jelentős mértékben emelkedtek. A NEET-fiatalok fele inaktív volt, a tagállamok között jelentős eltérésekkel, EU szinten azonban stabil hányadot mutatva (16. ábra). A nőnemű NEET-fiatalok körében az inaktivitás gyakoribb, mint a munkanélküliség, míg a férfiak esetében ennek épp az ellenkezője igaz.

15. ábra: NEET-ráta (15-24 éves korúakra) és éves változása a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



Forrás: Eurostat, LFS, (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Franciaország és Görögország esetében törés volt az idősorban. Időszak: 2015. évi szintek és éves változás 2014-hez képest. Megjegyzés: A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázat a mellékletben szerepel.

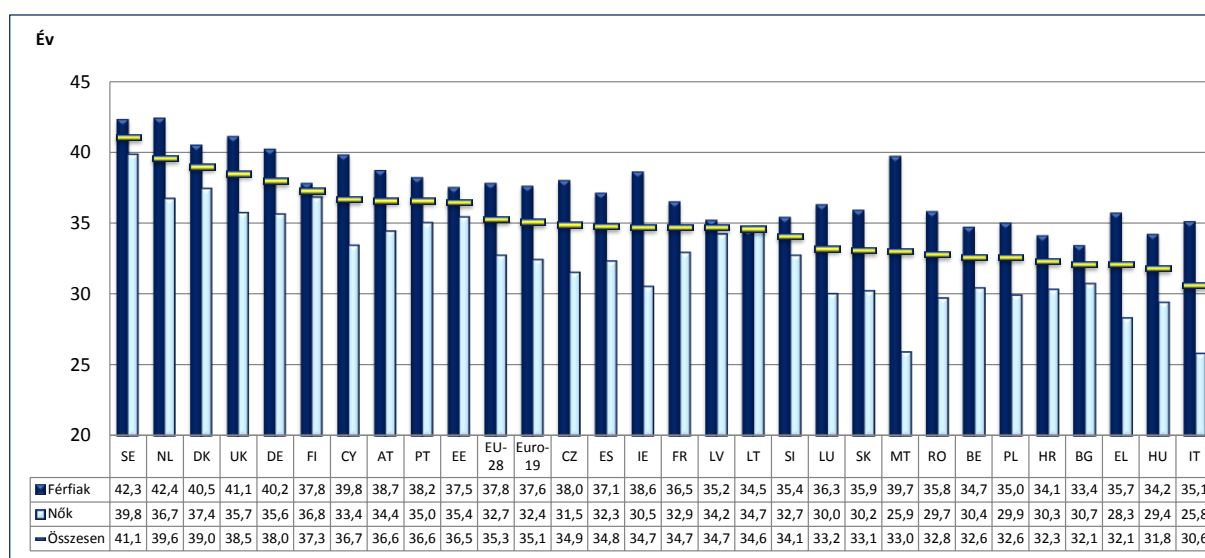
16. ábra: A(15-24 éves) NEET-fiatalok profilja, 2015 (%)



Forrás: Eurostat [edat_lfse_20]

Változatlanul nagy potenciál rejlik az idősebb munkavállalók arányának növelésében, annak ellenére, hogy foglalkoztatási rátájuk számos országban már az utóbbi évtizedben is emelkedett és hogy az idősebb munkavállalók viszonylag jobban átvészelték a válságot, mint más korcsoportok. A demográfiai változások még inkább szükségessé teszik a tevékeny időskort. 2015-ben az idősebb (55-64 éves) munkavállalók foglalkoztatási rátája a görögországi 34,3 % és a svédországi 74,5 % között mozgott, míg átlaga az EU-ban 53,3 % volt és négy országban nem érte el a 40 %-os szintet. Az 55-64 éves nők foglalkoztatási rátája lassan felzárkózik, de 2015-ben 46,9 %-on, vagyis alacsonyabb szinten maradt. A nemek közötti egyenlőtlenség a munkában töltött évek tekintetében is jelentős, hiszen a nők átlagosan 5,1 évvel rövidebb időt töltenek a munkaerőpiacon, mint a férfiak (a 2014-es adatok szerint 32,7 illetve 37,8 évet) (17. ábra). Ez az átlagos eltérés jelentős különbségeket takar a tagállamok között és számos tényezővel hozható összefüggésbe, beleértve olyan korlátokat, mint a gondozási szolgáltatásokhoz való nem megfelelő hozzáférést és a nők férfiakénál alacsonyabb nyugdíjkorhatárát (a részletes elemzést lásd lent).

17. ábra: A munka világában töltött élet átlagos időtartama, 2014



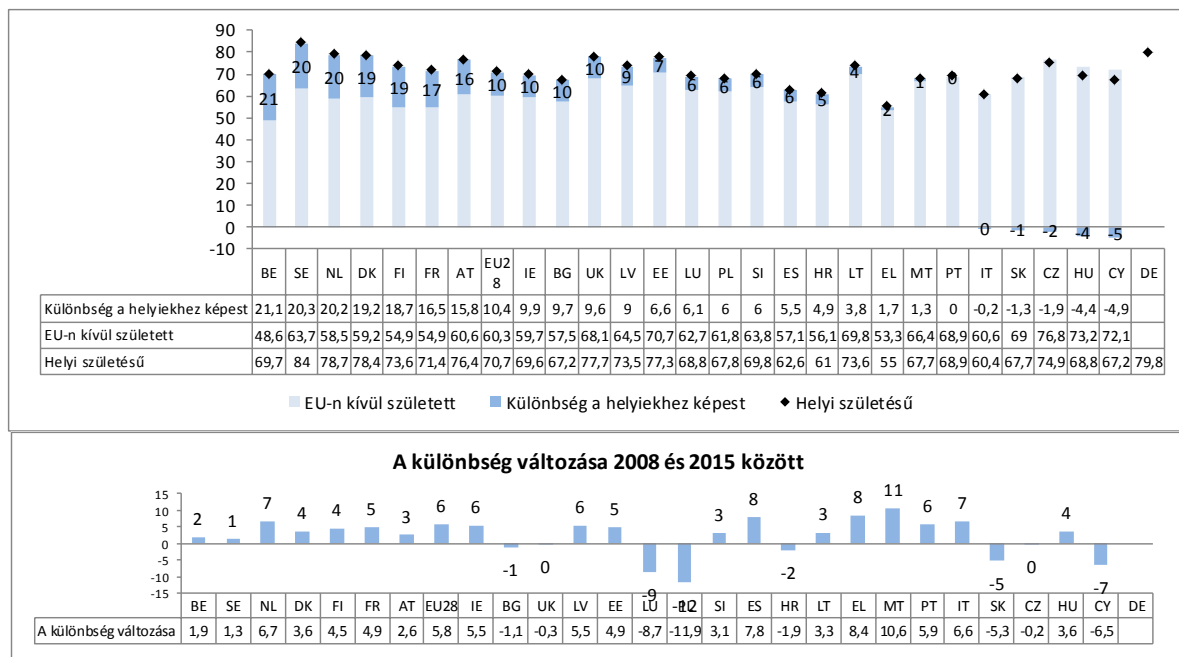
Forrás: Eurostat, LFS.

Az adatok a fogyatékossgal élő személyek aktivitása és foglalkoztatása terén is nagy különbségeket mutatnak²⁶. Ezenkívül számuk az EU területén az előregezés következtében 2020-ra várhatóan 80 milliőről 120 millióra nő. 2014-ben (a 20-64 éves korcsoportban) a fogyatékossgal élők és a nem fogyatékossgal élők közötti különbség aktivitás tekintetében 21,1 százalékpont (60,6 %, illetve 81,7 %), foglalkoztatás tekintetében pedig 23,8 százalékpont (48,7 %, illetve 72,5 %) volt. Litvániában, Írországnban és Máltán például a foglalkoztatási különbség közel 40 százalékpont volt, 12 országban pedig meghaladta a 30 százalékpontot. A jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó 2014. évi közösségi statisztika (EU-SILC) adatai alapján a fogyatékossgal élő személyek foglalkoztatási rátája Görögországnban, Írországnban, Máltán és Horvátországnban 30 % alatt állt. A fogyatékossgal élő személyek általában korábban kilépnek a munkaerőpiacról és 55-64 éves korban foglalkoztatási rátájuk igen alacsony, mindössze 34,5 %.

²⁶ A fogyatékossgal élő személyek jogairól szóló ENSZ-egyezmény (UNCRPD) meghatározása szerint „a fogyatékossgal egy változó fogalom”, amely „a fogyatékossgal élő személyek és az attitűdbeli, illetve a környezeti akadályok kölcsönhatásának következménye, amely gátolja őket a társadalomban való teljes és hatékony, másokkal azonos alapon történő részvételben”, a fogyatékossgal lehet enyhe vagy súlyos, testi, szellemi, értelmi vagy érzékelés terén megmutatkozó, amely vagy születéstől kezdve fennáll, vagy az élet folyamán alakul ki (többek között a foglalkoztatás során) és különösen a népesség előregeedésével áll összefüggésben.

A EU területén kívül született népesség aktivitási és foglalkoztatási rátája szintén **alacsonyabb az átlagosnál**, az aktivitás terén jelentkező különbség a helyi (20-64 éves) lakossággal összevetve átlagosan 4,2 százalékpont, de hét tagállamban meghaladja a 10 százalékpontot (18. ábra). Az inaktivitás terén mutatott eltérés a nők vonatkozásában még ennél is magasabb. Bár az EU területén kívül születettek foglalkoztatási rátája átlag 10,4 százalékponttal alacsonyabb, mint a helyi lakosságé, a különbség három tagállamban eléri a 20 százalékpontot, négy tagállamban pedig meghaladja a 15 százalékpontot, és a különbség a nők tekintetében ebben az esetben is fokozottan fennáll. Az EU területén kívül született nők foglalkoztatási rátája átlagosan 13,5 százalékponttal alacsonyabb, mint a helyi lakosság nő tagjaié. A második generáció számára a kihívások gyakran továbbra is fennállnak: azok az EU-ban született (25-54 éves) személyek, akiknek szülei az EU-n kívül születtek, 5,7 százalékponttal alacsonyabb foglalkoztatási rátát és 3,7 százalékponttal alacsonyabb aktivitási rátát mutatnak, mint azok, akiknek legalább az egyik szülője az EU-ban született.

18. ábra: Foglalkoztatási ráta a születés helye szerint 20-64 éves korúakra nézve 2015-ben és a változás 2008 óta



Forrás: Eurostat; Németországra vonatkozóan nem készült az EU-n kívül születettekre vonatkozó bontás, de a helyi állampolgárok és a harmadik országbeli állampolgárok közti különbség eléri a 22,6 százalékpontot.

A bevándorlók munkaerőpiaci eredményeit számos tényező befolyásolja. A hagyományos magyarázó tényezőkön – mint az életkor, a nem, a képzettség szintje, vagy a szakmai tapasztalat – kívül ezeket az eredményeket olyan konkrét tényezők is meghatározzák, mint a

befogadó ország nyelvének ismerete, valamint a külföldön szerzett készségek és képzettség áthelyezhetősége. Az eredmények attól is függenek, hogy a bevándorlás családgyesítés céljából történt-e, vagy gazdasági vagy humanitárius migrációról van szó, részben azért, mert mindez befolyásolja az előbbieken felsorolt tényezőket, részben pedig azért, mert a különböző háttérű bevándorlói csoportoknak eltérőek az integrációs képességeik és más integrációt elősegítő intézkedésekre van szükségük. A foglalkoztatás valószínűsége terén azonban az említett különböző tényezőket figyelembe véve is eltérések vannak²⁷. Ez részben a diszkriminációval, vagy a képesítések elismerésének hiányával hozható összefüggésbe, de más, meg nem figyelt jellemzők is szerepet játszanak benne, mint például a származási régió, ami hatást gyakorolhat a nemi szerepekre és ennek következtében a nők munkaerőpiaci részvételére. Az említett kihívások fokozódhatnak a menedékkérők soha nem látott mértékű beáramlása miatt, hiszen pusztán 2015-ben és 2016 első felében csaknem 1,8 millió menedékjog iránti kérelmet nyújtottak be²⁸.

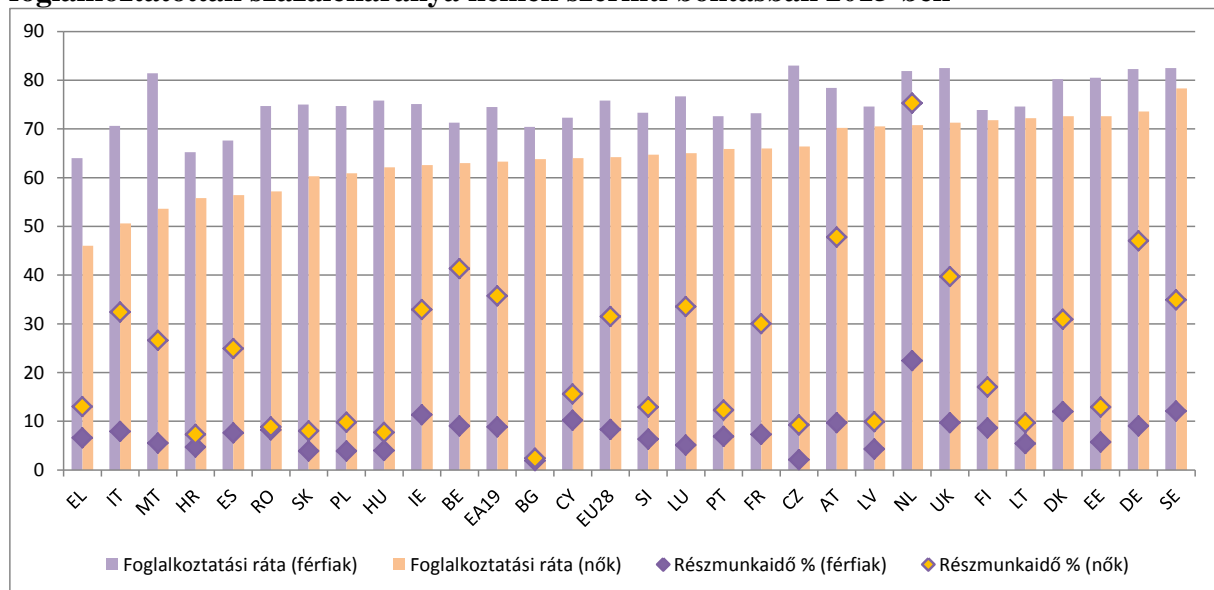
A nők foglalkoztatási rátája minden tagállamban alacsonyabb, mint a férfiaké, az egyes tagállamok közötti jelentős eltérések mellett. 2015-ben a (20-64 éves) férfiak foglalkoztatási rátája 75,9 % volt, míg a nők esetében csak 64,3 %-ot ért el (19. ábra) annak ellenére, hogy a nők egyre jobban képzettek és iskolázottság tekintetében még felül is múlják a férfiakat. 2015-ben a (30-34 éves) nők 43,4 %-a rendelkezett felsőfokú végzettséggel, a férfiak 34 %-ával összevetve. A nők foglalkoztatási rátája legfeljebb 60 % volt és nagy különbséget mértek a nemek között foglalkoztatás tekintetében nyolc tagállamban, amelyek többsége a népesség súlyos elöregedésével szembesül²⁹. Ez a (15-64 éves) férfiak és nők közötti foglalkoztatási különbség különösen hangsúlyozott a menekültek (17 százalékpont) és a migránsok (19 százalékpont) körében.

²⁷ Lásd: Európai Bizottság (2016), „Mobilitás és migráció az EU-ban: lehetőségek és kihívások Az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2015. évi áttekintésben”

²⁸ Részletesebb elemzésért lásd a soron következő 2016. évi európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló jelentés menekültek beilleszkedéséről szóló fejezetét, valamint a Bizottság és az OECD „[How are refugees faring on the labour market in Europe?](#)” (Hogyan boldogulnak a menekültek az európai munkaerőpiacon?) című 2016. szeptemberi munkadokumentumát.

²⁹ A népességi előrejelzés szerint a munkaképes korú népesség a legtöbb tagállamban, különösen Litvániában, Lettorszában, Bulgáriában, Szlovákiában, Görögországban, Portugáliában, Lengyelországban, Észtországban, Romániában, Németországban, Horvátországban és Magyarországon csökken, lásd Európai Bizottság (2015), *Jelentés az idősödésről*, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf

19. ábra: A 20–64 év közötti népesség foglalkoztatási rátája és a részmunkaidőben foglalkoztatottak százalékaránya nemek szerinti bontásban 2015-ben



Forrás: Eurostat, LFS. Megjegyzés: A részmunkaidőben foglalkoztatottak aránya a munkaképes korú teljes lakossághoz képest az egyes nemi csoportokban. Az országok sorrendje a női foglalkoztatási ráta növekvő értékei szerint.

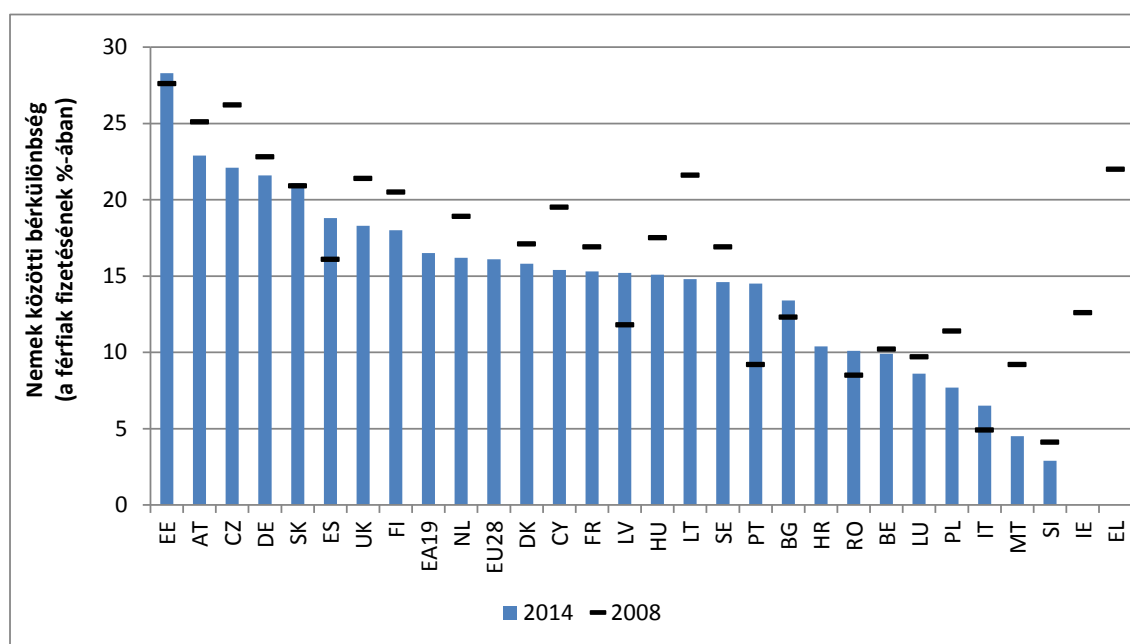
A foglalkoztatás nemek közötti különbségei különösen a szülők esetében élesek, mivel a nők továbbra is nagyobb valószínűséggel vállalják magukra a gyermekgondozás kötelezettségeit, mint a férfiak. A kisgyermekes nők foglalkoztatási rátája átlagosan 8 százalékponttal alacsonyabb, mint a kisgyermekkel nem rendelkező nők foglalkoztatási rátája, és néhány országban e különbség mértéke meghaladja a 30 százalékpontot (Cseh Köztársaság, Szlovákia, Magyarország). Ezzel ellentétben az apákat minden EU tagállamban nagyobb valószínűséggel alkalmazzák, mint a gyermektelen férfiakat. Az anyák foglalkoztatási rátája általában magasabb, mint a gyermektelen nőké azokban az országokban, ahol jól megtervezett és a munka és a magánélet méltányos egyensúlyát célzó intézkedéseket léptettek életbe (nevezetesen Svédország és Dánia). A foglalkoztatási ráták eltérése különösen erőteljes az alacsony szakképzettségű anyák és az egyedülálló szülők esetében³⁰.

A nők általában hosszabb időre is vállalják magukra a gyermekgondozás kötelezettségeit és erőteljes pénzügyi gátakkal szembesülnek, amikor belépnek a munkaerőpiacra, vagy többet szándékoznak dolgozni. Ezért nagyobb valószínűséggel dolgoznak csökkentett munkaidőben, vagy lépnek ki teljesen a foglalkoztatásból. A (20-64 éves) inaktív női népesség több mint 25%-a 2015-ben családi kötelezettségek miatt volt

³⁰ Lásd Európai Bizottság (2016); The efficiency and effectiveness of social protection systems over the life course, (A szociális védelmi rendszerek eredményessége és hatékonysága az életpálya során), Az európai foglalkoztatási és szociális fejleményekről szóló 2015-ös felmérés 3.2. fejezete.

inaktív (beleértve a gyermekek és a keresőképtelen felnőttek gondozását) Magyarországon, Írországon, Szlovákiában, Észtországban, Csehországban és az Egyesült Királyságban. Ezenkívül bizonyos adókedvezmény-rendszerekben a készpénz juttatások és az adóval összefüggő támogatások gyengítik a második keresők munkavégzését elősegítő pénzügyi ösztönzőket, és ezáltal hátráltatják a nők munkaerőpiaci részvételét. A magas gyermekgondozási költségek tovább késleltethetik, hogy egy pénzkereső pár második keresője dolgozni kezdjen, vagy visszatérjen a munka világába. Ez különösen az Egyesült Királyságra és Írországra érvényes, ahol a gyermekgondozás költségei átlagosan a család nettó jövedelmének több mint 23 %-át képviselik. Az EU egészére nézve 2014-ben a 0-3 éves gyermekek mindössze 28 %-át, a 3 éves- és a tanköteles kor közötti gyermekeknek pedig a 83 %-át látták el hivatalos gondozási szolgáltatás keretében. Ennek következtében a nők alacsonyabb foglalkoztatási rátája a részmunkaidős foglalkoztatás magas hányadával párosul. A foglalkoztatásban álló nők 31,9 %-a részmunkaidős, összevetve a férfiak 8,3 %-ával. Ez még inkább igaz a szülők esetében, hiszen míg az anyák 40,5 %-a, az apáknak mindössze 5,7 %-a dolgozik részmunkaidőben.

20. ábra: Nemek közötti kiigazítások nélküli bérkülönbségek 2008-ban és 2014-ben



Forrás: Eurostat. Megjegyzés: a számok a férfiak és a nők átlag bruttó órabére közötti különbséget mutatják a férfiak átlag bruttó órabérének százalékában kifejezve – fizetett alkalmazottakra nézve, személyes vagy munkakörre vonatkozó jellemzőkre való kiigazítások nélkül. Forrás: Eurostat; Ipar, építőipar és szolgáltatások (a közigazgatás, a honvédelem és a kötelező társadalombiztosítás kivételével). Görögországra és Írországra vonatkozó 2014. évi adatok nem állnak rendelkezésre.

Az alacsony teljes munkaidős egyenérték alapján számított foglalkoztatási ráta mellett a nők jelentős mértékű fizetésbeli különbségektől is szenvednek. Ez 2014-ben az EU-ban elérte a 16,6 %-ot, az egyes tagállamok közötti számottevő eltérések mellett (lásd 20. ábra)³¹. A nemek közötti bérkülönbségnek különböző lehetséges okai vannak, mint például a szakmai tapasztalat, a munkaidő, a munka jellege, illetve a foglalkoztatási szektor eltérései. Egészében nézve az EU-ban a munkaerőpiaci szegregáció³² viszonylag nagy arányú, a szakmai szegregáció mértéke 25,3 %, az ágazati szegregáció aránya pedig 18,3 %³³. A nők általában viszonylag kevésbé jól fizetett ágazatokban dolgoznak³⁴, kisebb számban vannak képviselve a vezetői pozíciókban és a férfiaknál magasabb számban vannak képviselve a részmunkaidős foglalkoztatásban, amely óradíjak tekintetében kevésbé jól fizetett, mint a teljes munkaidős

³¹ Ez a nemek közötti, korrekció nélkül bérszakadék, mivel nem veszik figyelembe a nemek közötti bérkülönbségre ható összes tényezőt, mint például a képzettség, a munkaerőpiaci tapasztalat, a munkaidő, a munka jellege, stb. terén fennálló különbségeket.

³² A munkaerőpiaci szegregáció azt jelenti, hogy a különböző állásokban és ágazatokban eltérő a nők és a férfiak megoszlása.

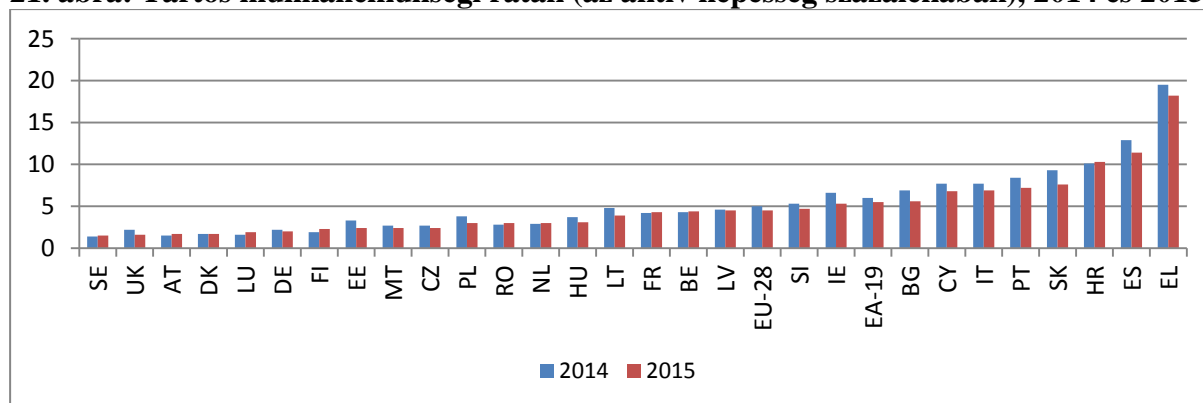
³³ A két százalékérték az aktív keresőknek azt a hányadát fejezi ki, amelynek foglalkozást/ágazatot kellene váltania ahhoz, hogy a férfi és női munkavállalók elosztása egyenlő legyen a különböző foglalkozások és ágazatok területén. A mutató értéke 0 (nincs szegregáció) és 50 (teljes a szegregáció) között mozog.

³⁴ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/2016_annual_report_2015_web_en.pdf

állások. Csaknem minden foglalkozásra jellemző a férfiak számára kedvező nemek közötti bérkülönbség³⁵. Ezen túlmenően a nemek közötti bérkülönbségekhez olyan egyéb nem megfigyelhető tényezők is hozzájárulhatnak, mint például a hátrányos megkülönböztetés. A nők alacsonyabb fizetése, rövidebb munkaideje és karrierje általánosan negatív hatást gyakorol a keresetükre és nyugdíjjogosultságukra³⁶.

2014 és 2015 között a tartós munkanélküliség a legtöbb tagállamban csökkent, de továbbra is jelentős kihívást jelent, hiszen Európában több mint 10,3 millióan (Q1 2016) több mint egy éve, közülük 6,5 millióan pedig több mint két éve keresnek állást. Az aktív népesség részarányaként kifejezve a tartós munkanélküliség 2015-ben Ausztriában, Belgiumban, Horvátországban, Finnországban, Luxemburgban, Hollandiában, Romániában és Svédországban nőtt, míg a legtöbb súlyosan érintett tagállamban olykor jelentős mértékben csökkent (21. ábra). Görögországban, Spanyolországban és Horvátországban még mindig 10 % felett, Szlovákiában, Portugáliában, Olaszországban, Cipruson, Bulgáriában és Írországban pedig 5 % felett áll. A munkanélküliség időtartamának növekedésével a munkaerőpiaci kötődés gyengül, ugyanakkor a foglalkoztathatóság csökkenése és a munkaerő-piaci részvétel útjában tornyosuló egyre több akadály következtében a stabil állásban való újrafoglalkoztatás valószínűsége erőteljesen visszaesik és fokozódik az inaktivitás kockázata.

21. ábra: Tartós munkanélküliségi ráták (az aktív népesség százalékában), 2014 és 2015



Forrás: Eurostat, LFS.

³⁵ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/150119_segregation_report_web_en.pdf

³⁶ 2014-ben a nők nyugdíja átlagosan 40 %-kal volt alacsonyabb a férfiak nyugdíjánál és egyes országokban az idős nők egyharmada egyáltalán nem kap nyugdíjat. Ennek következtében a nőket idős korban sokkal inkább fenyegeti az elszegényedés veszélye, mint a férfiakat; a 65 év fölötti nők átlagosan 15,7 %-át fenyegeti az elszegényedés veszélye a férfiak 11,3 %-ához képest. Szlovéniában, Svédországban, Litvániában, Lettországban és Észtországban a nyugdíjak terén az idős korú nők és férfiak között a nemek között fennálló egyenlőtlenség értéke legalább 10 százalékpont.

A tagállamok igen változó sikerrel segítik a tartósan munkanélkülieket az álláskeresésben. A tartósan munkanélkülieknek nyújtott szolgáltatások minősége továbbra is alapvető fontosságú az eredményes munkaerő-piaci integráció szempontjából, a tartósan munkanélküli személyek munkaerő-piaci integrációjáról szóló 2016. február 15-i tanácsi ajánlással összhangban.

2.2.2. Szakpolitikai válasz.

Az alapkészségek területén mutatkozó alacsony tudásszint kezelésével foglalkozó szakpolitikák különleges figyelmet kaptak olyan tagállamokban, mint Ciprus, Magyarország és Svédország, és ezeket az Európai Bizottság készséggarancia létrehozására irányuló javaslata is tárgyalta. A tagállamok erre a kihívásra többnyire szakképzési rendszereik javításával válaszoltak. Ugyanakkor egy új svéd kezdeményezés a korai beavatkozást szorgalmazza: az első iskolaévekre (azaz az óvodai előkészítő évre és az általános iskola 1–3. osztályára) összpontosít és különös hangsúlyt helyez az alapkészségekre. Magyarországon és Szlovákiában kifejezett célként fogalmazták meg a digitális készségek javítását. Cipruson a képzésben részt vevők számának növelését és a szakképzésnek a munkaerő-piaci igényekhez való hozzáigazítását jelölték meg célként.

Ugyancsak kiemelt fontossággal bírt az inkluzív oktatás előmozdítása, melynek elsődleges célja az oktatási szakadék felszámolása a hátrányos helyzetű tanulók esetében (ideértve a sajátos nevelési igényű, a migráns és a roma tanulókat is). Az elmúlt év során a Cseh Köztársaságban, Görögországban, Lengyelországban, Portugáliában és Szlovákiában indultak kezdeményezések az oktatás inkluzívabbá tételére. Az intézkedések elsősorban azt szorgalmazták, hogy a tanulók mind szélesebb csoportjai (különösen a hátrányos helyzetű csoportok) és minél korábbi életkorban vegyenek részt a többségi oktatásban. Magyarország előbbre hozta, és öt éves kor helyett három éves korban állapította meg a kötelező kisgyermekkorai nevelés és gondozás kezdetének idejét; a Cseh Köztársaság is elfogadott egy jogszabályt, amely 2017 szeptemberétől ezt az időt hat helyett öt éves korra módosítja. Görögország oktatási prioritási övezeteket jelölt ki, vagyis olyan, az újonnan érkezőket fogadó osztályokat, pedagógiai támogató és befogadó struktúrákat, amelyek a migránsok általános iskolai oktatását segítik elő. Portugáliában növekedett a gazdasági szempontból hátrányos háttérrel rendelkező diákok által igénybe vehető ösztöndíjak száma, valamint kibővült a kisgyermekkorai nevelés és gondozás közforrásokból történő támogatása is. Szlovákia kezdeményezést indított a pusztán hátrányos társadalmi-gazdasági háttérrel

rendelkező gyermekek sajátos nevelési igényű tanulók számára fenntartott iskolákban való téves elhelyezése okán. Belgiumban (a flamand közösségben) immár minden gyermek – ideértve a sajátos nevelési igényűeket is – jogosult többségi iskolába járni, amennyiben ez észszerű mértékű adaptációval megoldható.

A tagállamok egy része a pedagógusokat, az oktatókat, az iskolák vezetőit és az oktatási személyzet egyéb tagjait támogató intézkedésekre helyezi a hangsúlyt. Ezek közé tartozik Belgium (ahol már meghozták az első intézkedéseket mind a flamand, mind a francia közösség tekintetében), a Cseh Köztársaság, Horvátország, Ciprus, Lettország, Románia, Szlovákia és Svédország.

A tagállamok erőfeszítéseket tesznek annak érdekében, hogy minél többen szerezzenek felsőfokú végzettséget és növekedjék a magasabb szintű végzettséggel rendelkezők foglalkoztathatósága. Az intézkedések célja a hátrányos helyzetű és veszélyeztetett csoportoknak az oktatásba való nagyobb mértékű bevonása, egyértelmű továbbtanulási lehetőségek kidolgozása a szakképzési és más oktatási formákból, valamint a lemorzsolódási arány csökkentése. A svéd kormány 2019-ig mintegy 14 600 új felsőoktatási hallgatói helyet finanszíroz a diákok számának további növekedése reményében. A Cseh Köztársaság és Portugália növelte az ösztöndíjak számát és a gazdasági szempontból hátrányos háttérrel rendelkező diákok támogatását. A felsőoktatás relevanciájának javítását célozza a kompetencia-előrejelzéseknek és a végzettek foglalkoztatási adatainak intenzívebb felhasználása, a munkaadóknak a tanterv kidolgozásába való bevonása, a változatos tanulási módok (részidős vagy távtanulás stb.) kialakítása, valamint a szakmai képzés és felső szintű szakképzés további megerősítése. Spanyolország továbbfejleszti azt a rendszert, amely a diplomások sorsának figyelemmel kísérésével a tanulmányi programok foglalkoztatásra gyakorolt hatásának felmérését szolgálja. Belgium intézkedéseket hozott a foglalkoztathatóság növelésére, mindenekelőtt azzal, hogy az életpályán való előrelépés megkönnyítésére rövid tanulmányi programokat dolgozott ki (flamand közösség), valamint mesterképzés keretében duális, illetve munkaalapú képzési programokat indított (Vallónia-Brüsszel Szövetség).

A felnőttoktatásban szakpolitikai reformokra került sor annak biztosítására, hogy az oktatással és képzéssel kapcsolatos jogszabályi rendelkezések összhangban legyenek a munkaerőpiaci igényekkel. Az ezen a területen újtukra indított ciprusi, magyarországi, litvániai, romániai és svédországi kezdeményezések általában az alapkészségekre

összpontosítanak, vagy az elsajátított képességek naprakészen tartását és az előrehozott nyugdíjazás visszaszorítását célozzák. Svédországban például a 2016. évi költségvetés részeként törvénybe iktatták a felső középfokú szintű felnőttoktatáshoz való jogot. 2017-től minden felnőtt jogosult lesz előző képzésének kiegészítésére és olyan felső középfokú szintű minősítés megszerzésére, amely biztosítja a felsőoktatásban való részvételének lehetőségét és javítja a munkaerőpiacon való érvényesülésének esélyeit. Magyarországon 200 000 hátrányos helyzetű személy digitális készségeit kívánják fejleszteni. Litvánia figyelmet fordít az iskolarendszeren kívüli felnőttoktatás és felnőtt-továbbképzés minőségét javító feltételekre. Az Új európai készségfejlesztési program révén a Bizottság bátorítja a készségfejlesztésbe történő hosszú távú befektetéseket, valamint a készségeknek a munkaerőpiaci igényekkel való összehangolását, előmozdítandó a minőségi munkahelyek létrehozását.

Írország, Spanyolország, Franciaország, Horvátország, Lengyelország és az Egyesült Királyság szintén **hozott olyan intézkedéseket, amelyek célja az egész életen át tartó tanulás keretében megszerzett releváns és magas szintű ismeretek, készségek és kompetenciák előmozdítása**, középpontba állítva a tanulási eredményeket a foglalkoztathatóság, az innováció, az aktív polgári szerepvállalás és/vagy a jóllét érdekében.

A tagállamok tovább növelték a készségek és képesítések átláthatóságát. Lengyelország, Horvátország és Finnország tökéletesítették nemzeti képesítési keretrendszereiket. Svédország hozzáigazította nemzeti képesítési keretrendszerét az európai képesítési keretrendszerhez. Ausztria és Svédország hangsúlyt helyezett a közelmúltban érkezett migránsok készségeinek és képesítéseinek értékelésére és validálására.

Az ifjúsági foglalkoztatás tekintetében a változások katalizátora az ifjúsági garancia volt. A tagállamok nemzeti ifjúsági garanciarendszerei a következő két intézkedéstípust foglalták magukban: (1) valamennyi nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő fiatalnak (ún. NEET-fiatalnak) testre szabott támogatást nyújtó, gyors intézkedések; valamint (2) közép- és hosszú távú strukturális reformok az intézményi kapacitás növelésére, illetve integrált megközelítés biztosítására a szolgáltatásnyújtásban. Ami a hatókört illeti, 2015-ben EU-szerte a 15–24 év közötti NEET-fiatalok 41,9 %-a élvezhette az ifjúsági garancia előnyeit: ez előrelépés a 2014. évi 40,4 %-hoz képest. A teljes körű végrehajtás több tagállamban csak a közelmúltban valósult meg, mivel számos intézkedéshez szükség volt jelentős mértékű reformok végrehajtására és széles körű partnerségek létrehozására.

Sok tagállamban kiemelt ügyként kezelték az állami foglalkoztatási szolgálatnál nem regisztrált fiatalokkal kapcsolatos tájékoztatási tevékenységbe való befektetést. Jelenleg az állami foglalkoztatási szolgálatok kétharmada elkötelezett az ifjúsági garanciával összefüggő tájékoztató munka mellett. Svédországban az „Előre vivő út” elnevezésű NEET-stratégia arra motiválja a 15 év fölötti fiatalokat, hogy kezdjék el a tanulást vagy térjenek vissza az iskolába, fejezzék be felső középfokú tanulmányaikat, illetve (releváns esetben és csak a 20–25 éves korúak esetében) álljanak munkába. A NEET-fiatalok nemzeti koordinátora biztosítja a kormányzati szervek, az önkormányzatok, a megyei önkormányzatok és szervezetek közötti nemzeti, regionális és helyi szintű együttműködés zökkenőmentességét, és szorosan együttműködik a dolgozó fiatalok képviselőivel annak érdekében, hogy előmozdítsa az önkormányzatok és az állami foglalkoztatási szolgálatok közötti megállapodások létrejöttét és végrehajtását. Horvátországban az országszerte működő CISOK-központok (életpálya-tanácsadó központok) fokozódó mértékben nyújtanak segítséget a munkakereséshez, biztosítanak pályaválasztási tanácsadást és nyújtanak tájékoztatást a NEET-fiatalok részére. Lettországbán a „Tudni és tenni” támogatóprojekt célja a NEET-fiatalok oktatásba való bevonása és készségeik fejlesztése.

Az optimálisabb rendelkezésre állást és segítségnyújtást szolgálja az egyablakos ügyintézés is. Az egyablakos ügyintézés lényege, hogy a különböző ifjúsági szolgáltatások egy helyen elérhetőek, így az érintettek rugalmas módon férhetnek hozzá a szolgáltatások széles köréhez. 2015-ben Finnországban egyablakos tanácsadó központokat hoztak létre a fiatalok részére. Már 35 önkormányzatnál működnek ilyen központok, melyek alacsony küszöbű támogatást nyújtanak minden 30 év alatti fiatal részére, ideértve a személyre szabott tanácsadást és iránymutatást, az önálló életvitelhez szükséges kompetencia erősítését, a karriertervezést, a szociális készségek előmozdítását, valamint az oktatási és foglalkoztatási támogatást.

Számos tagállamban az ifjúsági garancia általában előmozdította a szakpolitikai területek közelítését és életképes partnerségek kiépítését. Javult a foglalkoztatási, az oktatási és az ifjúságpolitikai szektorok közötti együttműködés. Olaszországban az ifjúsági garancia végrehajtása során létrehoztak egy közös informatikai rendszert, amely magában foglalja a munkaügyi és az oktatási minisztérium adatbázisait, az iskolákban pedig célzott kezdeményezések indultak az aktív munkaerő-piaci intézkedések és az ifjúsági garancia támogatására. 2015 és 2018 között Litvánia valamennyi önkormányzata részt vesz a „Fedezd

fel önmagad” elnevezésű projektben, vagyis a helyi állami foglalkoztatási szolgálatok, a rendőrség, a gyermekjogvédő szolgálatok, a szociális munkások és a helyi ifjúsági központok szektorokon átívelő partnerségében, amely a NEET-fiatalok személyes, szociális és szakmai fejlődését hivatott elősegíteni.

Ezekon túlmenően a legtöbb tagállam célzott bérezési és foglalkoztatási támogatást is nyújtott, sokszor olyan uniós alapok felhasználásával, mint az Európai Szociális Alap vagy az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés. 2015-től Horvátországban a járulékfizetési törvény módosítása lehetővé teszi, hogy azok a munkaadók, akik 30 év alatti fiatalokkal kötnek határozatlan idejű munkaszerződést, 5 éven át nem kötelesek egészségbiztosítási járulékot és munkáltatói járulékot fizetni. Észtország 2015-ben bocsátotta útjára az „Első munkahelyem” programot, amely nemcsak egy éven át tartó bértámogatást jelent, de két éven át a képzések kiadásait is fedezi. Litvániában azon munkáltatók részére, amelyek az állami foglalkoztatási szolgálatnál regisztrált fiataloknak biztosítanak álláshelyeket, 6 hónapon át visszatérítik a bruttó bér 50 %-át. A tartósan munkanélküli fiatalok vagy a kétgyermekes fiatal szülők elsőbbséget élveznek. Azon munkaadóknak, akik a támogatási időszakot követő 6 hónapon belül elbocsátják támogatásban részesülő munkavállalóikat, szankcióval kell szembenézniük. 2015-ben ez az intézkedés az aktív munkaerő-piaci intézkedés hatálya alá tartozó 16 és 29 év közötti személyek 28%-át érintette. Az új ciprusi rendszer szerint legfeljebb 6 hónapig tartó, heti 125 eurós képzési támogatás mellett munkát közvetítenek az olyan 25 év alatti, munkanélküli, alsó és felső középfokú végzettséggel rendelkezőknek, valamint legfeljebb kétéves posztsekunder képzésben részt vevőknek, akiknek kevés munkatapasztalatuk van. Ugyancsak támogatásra jogosultak a 35 év alatti, felsőfokú végzettséggel rendelkezők. Franciaországban a 28 év alatti, ösztöndíjban részesülő fiatalok első munkahelyük keresése céljára havi 200–300 eurós pályakezdési támogatásra nyújthatnak be igényt négy hónapig azt követően, hogy egy felsőoktatási vagy szakmai középfokú oktatási intézményben befejezték tanulmányaikat. A várakozások szerint ez az intézkedés 126 000 fiatalot érint. Ezen túlmenően a 10 alkalmazottnál kevesebbet foglalkoztató vállalkozások az első évben 4400 euró összegű prémiumot kapnak, ha alkalmaznak egy 16 és 18 év közötti gyakornokot. A román hatóságok jelenleg szintén a munkaügyi jogszabályok módosításán dolgoznak, hogy a munkaerőpiacról leginkább kiszorultak számára bőkezűbb, testre szabott aktivizáló intézkedéseket hozhassanak (ideértve a vállalkozói és munkaadói támogatásokat, valamint a tanuló szerződéses gyakorlati képzés és a gyakornoki képzés ösztönzését).

Megnövekedtek a tanulószereződéses gyakorlati képzés reformjára és a gyakornoki képzés jobb szabályozására tett különleges erőfeszítések. Ezek a reformok nemcsak a fiatalok készségeit segítettek összehangolni a munkaerőpiaci igényekkel, de erősítették az üzleti világ aktív szerepvállalását is. Az uniós tagállamok fele módosította jogszabályait vagy tervezi azok módosítását annak érdekében, hogy a nemzeti keretet hozzáigazítsa a szakmai gyakorlatok 2013. évi minőségi keretrendszeréhez. Azon tagállamokban, amelyek már kiigazították jogszabályaikat (Bulgária, Franciaország, Németország, Görögország, Litvánia, Portugália, Spanyolország és Svédország) a reformok többsége a következőkre irányult: a gyakornoki képzés időtartamának 6 hónapra (Bulgáriában 12 hónapra) való korlátozása, a hosszabb gyakornoki képzés feltételeinek tisztázása, a gyakornokság idején iránymutatást nyújtó és a folyamatot felügyelő mentor kijelölése.

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

Az Európai Szociális Alap, mely a 2014–2020 közötti időszakra 86,4 milliárd eurós előirányzattal rendelkezik, az EU egyik legfőbb eszköze az országspecifikus ajánlásokban azonosított kihívások kezelésére. Az ESZA-ra vonatkozó előírások átprogramozási lehetőséget tartalmaznak arra az esetre, ha új kihívásoknak kell megfelelni.

A 2014–2020-as időszakban az ESZA egyik legfontosabb politikai prioritása az **ifjúsági foglalkoztatás**, amelynek előmozdításához az Alap mellett az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés is hozzájárul. Az ESZA keretében 6,3 milliárd eurót különítettek el kifejezetten ifjúsági foglalkoztatási intézkedésekre, miközben a fiatalok az oktatás, az egész életen át tartó tanulás és a társadalmi összetartozás egyik legnagyobb célcsoportját is alkotják. Ezen felül 6,4 milliárd eurót tesz ki az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés költségvetése (ebből 3,2 milliárd a kezdeményezés saját forrása, 3,2 milliárd pedig az ESZA ennek megfelelő hozzájárulása.) Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés, amelynek keretében jelenleg 20 tagállam támogatható, kifejezetten a nem foglalkoztatott, oktatásban és képzésben nem részesülő (NEET) fiatalokra fókuszál, valamint azon EU-régiókra, amelyekben 2012-ben a legmagasabb arányú volt az ifjúsági munkanélküliség. Annak biztosítása érdekében, hogy az EU gyors választ adhasson e fontos szakpolitikai kihívásra, az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés forrásait az EU költségvetésében előreütemezték a pénzügyi ciklus első felében esedékes kiadásokra. Ezenkívül a Bizottság 2015-ben megemelt, mintegy 1 milliárd euró összegű előfinanszírozást bocsátott az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés rendelkezésére a helyben történő ifjúsági foglalkoztatás és képzés ügyének mielőbbi előmozdítására. Ez az emelés kedvezően hatott az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés előnyeit élvező irányító hatóságok mintegy felére, hiszen így több ráfordítást tudtak eszközölni és/vagy több projektet tudtak indítani³⁷.

Ugyanakkor összességében az 2014–2015-ös időszakot mind az ESZA, mind az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés tekintetében a végrehajtás viszonylag akadozó beindulása

³⁷ „Az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés első eredményei – Végső jelentés A Foglalkoztatás, a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatósága részére” című bizottsági tanulmány (2016).

jellemezte a tagállamokban, ahonnan kevés igazolt támogatható kiadást jelentettek, ami alacsony felhasználási arányra utal. Mindazonáltal ez nem a helyi intézkedések és végrehajtás hiányaként értelmezendő. A tagállamok késlekedtek az irányító hatóságok és az ellenőrző rendszerek kijelölésével, ami hátráltatta a költségtérítési kérelmeknek az Európai Bizottsághoz való továbbítását.

Az adatok jól mutatják, hogy az operatív programok beindulása óta több mint 2 millió résztvevő részesült ESZA-támogatásban, és 1,4 millió NEET-fiatal élvezte az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezés által támogatott intézkedések előnyeit, különösen a munkaközvetítés, a tanulószereződéses gyakorlati képzés, a gyakornoki képzés, az önfoglalkoztatás, valamint az oktatás és továbbképzés terén. A tagállamok többségében az ifjúsági foglalkoztatási kezdeményezést kulcsfontosságú mechanizmusnak, húzóerőnek tekintik, amely révén a gyakorlatba is átültethető az ifjúsági garanciáról szóló 2013. évi tanácsi ajánlás. Noha a végrehajtás szintje az egyes tagállamokban különböző, bizonyos projektek már jelentős eredményeket hoztak a helyi közösségekben.

A 2013 júliusában indult Tanulószereződéses Gyakorlati Képzés Európai Szövetségének szellemében **csaknem valamennyi tagállam fellépett a tanulószereződéses gyakorlati képzés minőségének, elérhetőségének és vonzerejének növelése érdekében.** A dániai gyakorlati képzés reformja nyomán, melyet 2013-ban fogadtak el, de csak 2015 közepétől kezdtek végrehajtani, a gyakornokok lehetőséget kapnak általános felső középfokú végzettség megszerzésére, ami megnyitja előttük a kaput a felsőoktatás felé. Franciaországban a tanulószereződés keretében immár 85 féle, a munkaügyi (és nem az oktatásügyi) minisztérium által jóváhagyott szakképzésre lehet beiratkozni, amennyiben az adott személy ISCED 3. szintű végzettséggel rendelkezik vagy korai iskolaelhagyónak számít. Ausztriában a szakképzési törvény 2015. évi reformja megerősítette a tanulószereződéses gyakorlati képzési rendszer minőségirányítását. A hátrányos helyzetű fiatalok részére új képzési ajánlatokat dolgoztak ki (például egységes tanterv az alacsony bejutási küszöbű képzések és részképzések esetében). Írország és Szlovénia is tervezi a tanulószereződéses gyakorlati képzés reformját. Írországban a 2014-ben felállított tanulószereződéses gyakorlati képzési tanács feladata azon gazdasági ágazatok feltérképezése, amelyekben a tanulószereződéses gyakorlati képzés kiterjesztése érezhető javulást hozna mind a munkaadók, mind a munkavállalók számára. A 2015. március 31-én lezárult pályázati felhívást követően számos olyan új képzést választottak ki kidolgozásra és elindításra, amelyek jól illeszkednek a munkaerőpiac igényeihez. Az első ilyen képzést 2016. szeptember közepén indították el a biztosítási gyakorlat témakörében. Szlovéniában a tanulószereződéses gyakorlati képzésre vonatkozó, jelenleg nyilvános konzultáció alatt lévő jogszabály meg kívánja határozni e képzési forma

általános keretét (például jogosultság, munka- és szociális feltételek, kölcsönös kötelezettségek).

Az idősebb munkavállalók munkaerőpiaci integrációját különféle szakpolitikai kezdeményezések támogatták. Egyes tagállamok nagy gondot fordítottak arra, hogy hozzáférést biztosítsanak a felnőttoktatáshoz. Románia például elfogadta az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó nemzeti stratégiát, melynek középpontjában azon személyek fokozottabb bevonása áll az egész életen át tartó tanulásba, akik a munkaerőpiacon hátrányos helyzetből indulnak és általában alulreprezentáltak. Más tagállamok speciális aktivizálási terveket és egyénre szabott foglalkoztatási szolgáltatásokat vezettek be, ideértve a pályorientációs tanácsadást is. 2016-ban Luxemburg megkezdte a 45 éves kort betöltött munkakeresők szakmai környezetbe való visszailleszkedését célzó munkaközvetítő programjának végrehajtását. Más esetekben a tagállamok inkább a munkahelyek átalakítása és az egészséges idősor munkahelyen történő támogatása mellett döntöttek. Ez volt a célja a lettországi „Aktív idősödés stratégia a munkában töltött hosszabb és jobb életért” kezdeményezésnek is, amely magában foglalja a készségek és az egészségi állapot felmérését, egyéni tervek kidolgozását vállalati szinten (többek között a munkahely átalakítását, rugalmas munkavégzési formákat, egészségjavító intézkedéseket stb.), valamint képzéseket.

Több tagállamban is megkezdődött az idős munkavállalók alkalmazásának nagyobb fokú ösztönzése (pl. pótlékokkal) és az adókedvezmény-rendszerekben meglévő fékek felszámolása. Belgium, Németország és Ausztria kezdeményezéseket indítottak az idős munkavállalók alkalmazásának intenzívebb ösztönzésére. Németország rugalmasabb feltételeket kíván bevezetni az általános nyugdíjkorhatár eléréséig és azon túl is dolgozók esetében azzal, hogy optimálisabb lehetőséget teremt a munkajövedelem és a nyugdíjjövedelem összeegyeztetésére. Belgium két régiója (Vallónia és Brüsszel) olyan reformokat fogadott el, amelyekkel az idős munkavállalók esetében javulnak az áthelyezéssel járó alkalmazást ösztönző rendszerek.

A speciális rendszerek és az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó stratégiák célja a fogyatékkal élők vagy más hátrányos helyzetű személyek támogatása abban, hogy fizetett munkát találjanak és azt meg is tartsák a szabad piacon. A legújabb konkrét példák ilyen intézkedésekre Cipruson (a fogyatékkal élő személyeket alkalmazó munkaadók támogatása), Luxemburgban (ideiglenes munka közvetítése az állás tartós betöltésének lehetőségével), Máltán (foglalkoztatási kvóták) és Hollandiában (munkahelyteremtés

fogyatékkal élő személyek részére) figyelhetők meg. Az egész életen át tartó tanulásra vonatkozó új román nemzeti stratégia szintén célként határozza meg a hátrányos helyzetű csoportoknak, köztük a fogyatékkal élőknek a munkaerőpiacra való fokozottabb bevonását.

A menedékkérők példa nélküli beáramlása miatt a tagállamok nagy hangsúlyt fektettek a migráns háttérrel rendelkező személyek munkaerőpiaci integrációjára is. Számos kezdeményezés célja az újonnan érkezetteket érintő korai beavatkozás biztosítása volt olyan releváns érdekeltek részvételével, mint a munkaadók és az állami foglalkoztatási szolgálatok. Svédország korai intézkedéseket hozott a menedékjogi eljárás idejére, különös tekintettel a kezdő nyelvi és társadalomismereti kurzusokra. Amint a bevándorlók tartózkodási engedéllyel rendelkeznek, egy bevezető programban vehetnek részt, amelynek keretében előnyt élveznek a munkaerőhiánnyal küzdő szakmák képviselői. Ezenkívül az állami szféra 200 ügynöksége dolgozik azon, hogy a 2016 és 2018 között érkezőknek gyakornoki képzési lehetőséget biztosítson. Proaktív szerepet játszanak a vállalkozások is: azok a vállalkozások, amelyek legalább 100 munkahelyet vagy gyakornoki helyet kínálnak bevándorlóknak, bekerülnek egy úgynevezett 100-as klubba és testreszabott intézkedéscsomagot kapnak az állami foglalkoztatási szolgálattól. A frissített finn kormányzati integrációs program (2016–2019) a hatóságok és az érdekeltek közötti kezdeti együttműködés hatékonnyá tételével szintén követi azt a célkitűzést, hogy a bevándorlók számára zökkenőmentes legyen az átmenet – például – a tanulás vagy a munka világába. Ehhez hasonlóan – azonban a szövetségi rendszer keretein belül – a német tartományok igényeiknek megfelelően többféle programot, tervet és megállapodást is elfogadtak (a bajor kormány, a bajor üzleti világ és foglalkoztatási szolgálatok között például létrejött az „Integráció képzés és munka révén” elnevezésű megállapodás). Az osztrák szövetségi kormány a menekültek munkaerőpiaci integrációjának finanszírozására 2015 szeptemberében 75 millió eurós közös integrációs alapot hozott létre, valamint 2016-ra és 2017-re további évi 40 millió eurót irányzott elő a szövetségi költségvetésben. Mindezek alapján az állami foglalkoztatási szolgálat elvégzett egy, az egyéni igényeket felmérő és a képzési követelményeket megállapító pilot projektet, amely az álláskereséssel, az oktatási rendszerrel, valamint az ausztriai munkavállalók és munkaadók jogaival és kötelességeivel kapcsolatos tájékoztatást is tartalmazott.

A szociális ellátások és szociális szolgáltatások átalakításával is kerültek kidolgozásra speciális aktivizálási intézkedések. Dániában az oktatási vagy szociális segínyt felváltotta a 2015-ben bevezetett integrációs támogatás a migránsok munkavállalásra való fokozottabb ösztönzése érdekében. A menekültek immár közvetlenül megérkezésük után munkába

állhatnak, ezért a közsféra integrációs programja a munkahelyekkel kapcsolatos intézkedésekre, a dán nyelvű oktatásra és képzésre fog összpontosítani, emellett munkaerőpiac-orientáltabb lesz. A munkaügyi központok optimalizálják a vállalkozások számára nyújtott szolgáltatásaikat. Bevezetésre került továbbá egy készpénz-juttatási program olyan magánvállalkozások számára, amelyek menekülteket foglalkoztatnak rendes, nem támogatott foglalkoztatás keretében.

Az elsősorban az újonnan érkezők integrálását célzó intézkedéseken túlmenően több tagállam is erőfeszítéseket tett a diszkrimináció leküzdésére vagy új, vagy meglévő, de módosított jogszabályokkal, illetve speciális projektek kidolgozásával. Finnországban 2015-ben lépett hatályba a diszkriminációellenes törvény, mely kiterjeszti az egyenlőség előmozdításának és a diszkrimináció megakadályozásának kötelezettségét. Ez a kötelezettség, mely elsősorban a magánszektorban végzett munkát érinti, a képzési szolgáltatókra éppúgy vonatkozik, mint az oktatási intézményekre és a munkaadókra. Belgiumban a 2015. november 18-i királyi törvényerejű rendelet új szakértői bizottságot állított fel, amelyben az igazságszolgáltatás, a jogi szakmák, a szakszervezetek és a munkaadók képviselői foglalnak helyet, hogy ötévenként értékeljék a diszkriminációellenes jogszabályok alkalmazását és hatékonyságát. Nemzeti stratégiája keretében Spanyolország innovatív projekteket hozott létre a rasszizmus, a diszkrimináció, az idegengyűlölet és az intolerancia más formáinak leküzdésére: a FRIDA elnevezésű projekt 2015 folyamán került kidolgozásra az oktatási közösség részére képzési és figyelemfelhívási céllal. Hasonló programok fognak újakra indulni az igazságügy és az egészségügy területén is.

A fizetett szülési/szülői szabadság előmozdítja a nők munkaerő-piaci részvételét, mivel segítséget jelent a nők számára a munka és a családi élet összeegyeztetésében. A fizetett szabadság kiegyensúlyozott megosztása nők és férfiak között különösen a nők gyermekszülés utáni foglalkoztatására hatott ösztönzően. Az elmúlt időszakban számos tagállam (köztük Németország, Írország, Luxemburg, Magyarország, Málta és Portugália) kezdte meg a fizetett szülői szabadságra vonatkozó rendelkezések tökéletesítését. Németország például úgy tette rugalmasabbá a szülői szabadságra vonatkozó szabályokat, hogy a gyermek három és nyolc éves kora között 24 hónapnyi szülői szabadságot engedélyez, melyet három részletben lehet kivenni. Ezenkívül a szabadság kiegyensúlyozott megosztása nők és férfiak között a gyermek születése után (ideértve a szabadság lehetőségének apák általi igénybevételét is) kedvező hatással volt a házimunkák és a gondozási feladatok elosztására is, miközben javultak a nők munkaerőpiaci eredményei, köztük a nők munkába való visszatérésének üteme. Mindezek

szem előtt tartásával Írország nemrégiben bevezette a kéthetes apasági szabadságot, Portugália pedig meghosszabbította azt 25 napra (korábban 20 volt), amelyből 15 napot (korábban 10-et) kötelezően ki kell venni. A Cseh Köztársaság ugyancsak módosította a szülői szabadsággal és juttatásokkal kapcsolatos rendszerét, szorgalmazva, hogy az apák vegyék ki részüket a gyermekek gondozásából, és bátorítva az anyákat, hogy – amennyiben ezt kívánják – térjenek vissza mielőbb a munka világába.

A tagállamok intézkedéseket vezettek be a gyermekgondozás és a tartós ápolás-gondozás tekintetében is, hogy elháruljanak az akadályok a gondozást végző hozzátartozók (elsősorban nők) alkalmazásának útjából. A Cseh Köztársaság például kezdeményezéseket vezetett be az óvodai nevelés javítására és a sajátos nevelési igényű gyermekek támogatásának előmozdítására. A tervek szerint 2017-ben a Cseh Köztársaság el fogja fogadni a családtagok nem hivatalos gondozóinak pénzügyi támogatását és szabadságolását. Más tagállamok (köztük Bulgária, Németország, Írország, Szlovákia, Luxemburg és az Egyesült Királyság) a közelmúltban lépéseket tettek a gyermekgondozás megfizethetőségi feltételeinek javítására. Szlovákia a gondozási támogatás növelését tervezi 2016 végéig a súlyos fogyatékkal élő személyeket ellátó gondozók esetében, ezenkívül meg kívánja hosszabbítani azt az időszakot, amely alatt a gondozó nyugdíjjogosultságot szerezhethet. Egyes tagállamok fel kívánják számolni azokat a pénzügyi jellegű fékeket, amelyek – az adókedvezmény-rendszerekből fakadóan – a munkavállalás ellen hatnak. Ausztria és az Egyesült Királyság például kezdeményezéseket indított a gyermekek után nyújtott támogatások és a gyermekgondozási kiadások kedvező adóügyi megítélésének kiterjesztésére.

A rugalmasabb munkafeltételek – például távmunka, a kötetlen vagy csökkentett munkaidő – szintén a nők foglalkoztatásának előmozdítását szolgálják. Portugáliában a szülői feladatokat ellátó munkavállalók jogosulttá váltak részmunkaidős foglalkoztatásra vagy olyan rugalmas munkafeltételekre, mint a távmunka. Németország nemrégiben bevezette a szülői többlettámogatást, amelynek értelmében a szülők részmunkaidő keretében is kivehetik szülői szabadságukat, illetve amely arra ösztönzi a szülőket, hogy ezt a részleges szabadságot mindketten vegyék igénybe. A Cseh Köztársaság ugyancsak olyan intézkedéseket tervez, amelyek megengedik a gyermeket nevelő szülőknek, hogy rugalmas formában éljenek jogosultságaikkal (a gyermek legfeljebb 3 éves koráig). A munkaadó döntése alapján távmunkázni is lehetséges.

A tartósan munkanélküliek gyakran találkoznak a fent említett akadályok különféle variációival; sok tagállam törekszik a tartósan munkanélküliek támogatására, első lépésként esetenként azt célzó intézkedéssel, hogy a foglalkoztatási szolgálatoknál megemelkedjen a regisztrációs arány, amely 2015-ben az EU-ban átlagosan 71 % volt. Románia 2016 őszén például olyan integrált munkacsoportokat állít fel, amelyekben a szociális szolgálatok együttműködnek az egészség- és oktatásügyi közvetítőkkel annak érdekében, hogy vidéken és a hátrányos helyzetű településeken elérjék és nyilvántartásba vegyék az inaktív és tartósan munkanélküli személyeket.

A Tanács ajánlásával összhangban számos ország nyújt fokozottan egyénre szabott támogatást a tartósan munkanélkülieknek figyelemmel a munkaerőpiaci integrációs megállapodásokra, a támogatást az egyéni szükségletekhez szabva és egyértelműen meghatározva mind a munkanélküli, mind a támogató szerv jogait és kötelezettségeit. Franciaországban az állami foglalkoztatási szolgálat által nyújtott támogatás személyre szabottabbá vált azzal, hogy nagyobb hangsúlyt kezdtek fektetni az alkalmassági vizsgálatokra. Több munkatársat irányítottak tanácsadási feladatokra, , akiknek a közreműködésével 2017-ig 460 000 tartós munkanélküliség által fenyegetett ügyfelet kívánnak elérni. 2015-től Spanyolországban az úgynevezett közös foglalkoztatási szolgálati portfólió értelmében egyéni foglalkoztatási útvonalterveket és foglalkoztatási megállapodásokat határoznak meg, amelyek kötelező érvényűek azok számára, akik munkanélküli-járadékban részesülnek. Ezenkívül 2016-ban programot indítottak a tartósan munkanélküli személyek támogatására, aminek köszönhetően bővültek az állami foglalkoztatási szolgálat kapacitásai, amely így egyénre szabottabb támogatást képes nyújtani. A dán munkaügyi központok 2016-ban kidolgoztak egyfajta „kapcsolattartási tervet”, mely az intenzívebb kapcsolattartást szolgálja a munkanélküliség első hat hónapjában, illetve 16 hónapnyi munkanélküliség után. A tartósan munkanélküli személyt aktívan bevonják a találkozók tervezésébe, a karriertanácsadókat pedig kiképzik az „empowerment” (felelősségteremtés, felhatalmazás) és más motivációs eszközök használatára. 2017-től Finnország is szeretné bevezetni a tartósan munkanélküli személyekkel 3 havi gyakorisággal folytatott interjúkat.

A tagállamok egy része kiszervezte a tartósan munkanélküli személyekkel kapcsolatos foglalkoztatási szolgáltatásokat. A Máltán bevezetett munkaprogram-kezdemenyezés keretében kiszervezésre került a 25 és 56 év közötti tartósan munkanélküli személyeket érintő profilalkotás, képzés és állásközvetítés. Lettország 2015 augusztusában indította útnak

nemzeti ESZA-programját (40 millió euró költségvetéssel), amelyben nem kormányzati szervezetek nyújtanak különféle szolgáltatásokat: egyéni és csoportos tanácsadást, pályaorientációs konzultációt, egészségügyi vizsgálatokat, iránymutatást, motivációs és függőségkezelési programokat.

Számos országban továbbfejlesztették a tartósan munkanélküli személyekre vonatkozó képzési előírásokat is. Franciaország 2016-ban a munkakeresők számára 1 milliárd eurós tervet dolgozott ki 500 000 újabb képzés finanszírozására. Ebből 300 000-at elsősorban tartósan munkanélkülieknek és alacsony képzettségű munkakeresőknek tartanak fenn a kedvező regionális foglalkoztatási és gazdasági kilátásokkal rendelkező ágazatokban. Svédország azon dolgozik, hogy megerősítse aktivizálási garanciájának képzési komponensét a munkahelyi képzés lehetőségeinek bővítésével, a munkaerőhiánnyal küzdő szakmák legfeljebb 24 hónapig tartó, népfőiskolai szakmaspecifikus tanfolyamainak beindításával, valamint annak biztosításával, hogy a tartósan munkanélküli személyek tanulhassanak, de közben még egy évig részesülhessenek „aktivizálási támogatásban” is.

A támogatás egyéni igényekhez való igazítása gyakran csak a szervezetek közötti jobb koordinációval lehetséges, ezért a tagállamok a tanácsi ajánlásban megegyezésre jutottak abban, hogy a tartósan munkanélküli személyek segítése során az egyablakos ügyintézési formát alkalmazzák. Az adatok cseréje és az átjárhatósági platformok döntő fontosságúak a hatékony szolgáltatásnyújtásban. Szlovákia kiterjeszti az integrált munkaügyi hivatalok hatókörét, integrálja a foglalkoztatási tanácsadást és a szociális juttatásokat, valamint a tartósan munkanélküliek megsegítésére speciális aktivizálási központokat hoz létre. Írország az *Intreo* központokban összekapcsolta a jövedelemtámogatást a foglalkoztatási szolgáltatásokkal, miközben nagy hangsúlyt fektet az esetek személyre szabott kezelésére. Az ügyforgalom csökkentése és az egyéni támogatások hatókörének növelése érdekében a JobPath program kiszervezte a tartósan munkanélküli személyek egyéves támogatását: a program magánpartnereknek kínál pénzügyi ösztönzöt a munkakeresők programból való fenntartható kivezetésre oly módon, hogy a kifizetésekre a foglalkoztatás kezdetétől számított 13., 26., 39. és 52. héten kerül sor. Míg egyes országokban javában halad az egyablakos ügyintézési rendszer kiépítése, más országokban most teszik meg az első lépéseket a szolgáltatásnyújtás szervezetek közötti koordinálására. Bulgária azzal teszteli a szolgáltatások integrációját, hogy egy ESZA-finanszírozású projekt keretében 65 egyablakos ügyintézőhelyet hoz létre, amelyekben összekapcsolódik egymással a foglalkoztatási és a szociális juttatásokkal kapcsolatos tanácsadás.

A sikeres integráció megköveteli a munkaadókkal való szilárd partnerséget is. Az Egyesült Királyságban és Hollandiában szakosodott munkaadói munkacsoportok kínálnak egyablakos ügyintézési lehetőséget a munkaadóknak, rendszeresen figyelemmel kísérik a tartósan munkanélküliek foglalkoztatási lehetőségeit, speciális ismereteket gyűjtenek és kapcsolatokat építenek ki a vállalkozásokkal. Portugáliában a *Reativar* program nyújt támogatást a 31 évnél idősebb tartósan munkanélküli személyeknek, és hathónapi gyakornoki álláshoz juttatja őket egy magánintézménynél, miközben képzettségi fokuknak megfelelő havi támogatásban részesíti őket. A gyakornoki időszak végén a támogató intézmény bizonyítványt állít ki. A támogató intézmény és a résztvevő személy helyzetétől függően az állami foglalkoztatási szolgálat (IEFP) a támogatás 65–80%-át fizeti. Cipruson a kormányzat új foglalkoztatási támogatást vezetett be a tartósan munkanélküliek tekintetében, míg Finnország 2017-ben munkaalapú képzési és gyakornoki programokat kíván elindítani, szintén a tartósan munkanélküliek igényeihez szabva azokat. Szlovákia az ESZA keretében mentorálással társuló munkalehetőséget biztosít a tartósan munkanélküliek számára, amelynek során a munkaadó támogatását a munkaadó által biztosított mentori rendszerrel kombinálják.

2.3. 7. iránymutatás: A munkaerőpiacok működésének javítása

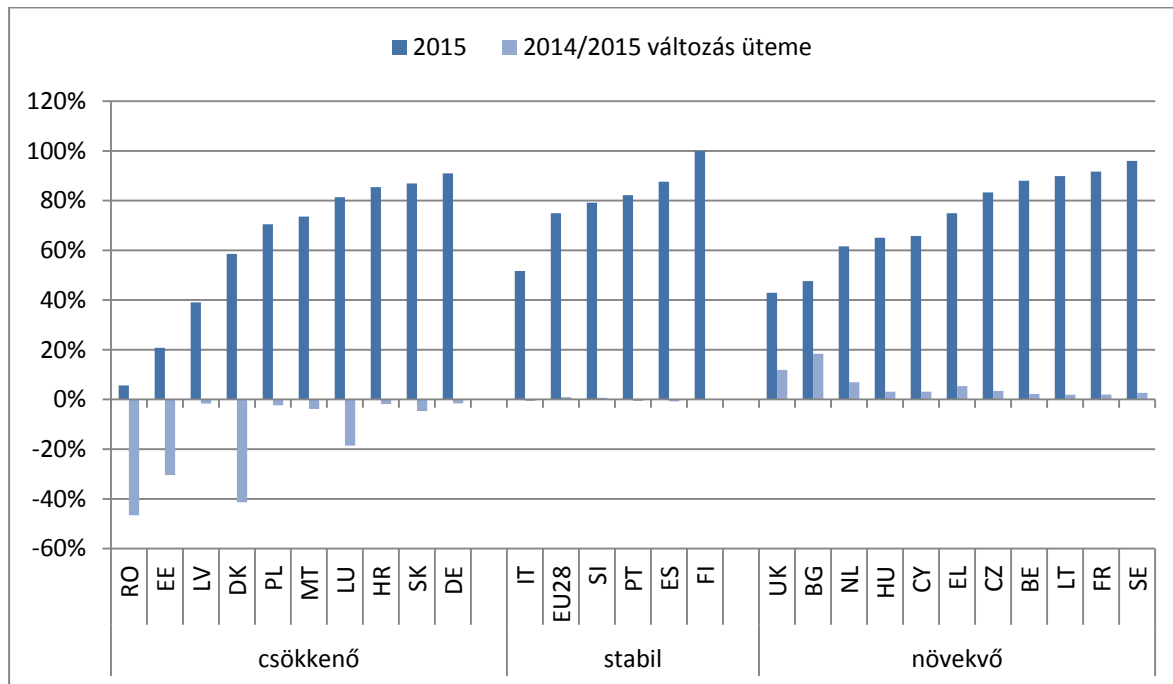
Ez a szakasz a 7. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtását tárgyalja. A szóban forgó iránymutatás a munkaerőpiacok működésének javítására tesz javaslatot a tagállamoknak. A szakasz először is olyan mutatókat ismertet az állami foglalkoztatási szolgálatok hatókörével és aktivizálási intézkedéseivel kapcsolatban, melyek döntő fontosságúak a munkaerőpiaci kereslet és kínálat jobb összehangolásához. Azután számszerűsíti a munkaerőpiac szegmentációját a munkaerő-piaci átmenetek megadásával, kiemelve a védelem szigorúságához kapcsolódó költségek különböző típusait. A 2.3.2. pont a tagállamok e téren hozott szakpolitikai intézkedéseit ismerteti, ideértve a munkavállalói mobilitás előmozdítását és a társadalmi párbeszéd támogatását, amely fontos a reformokkal kapcsolatos felelősségvállalás és azok hatékony végrehajtása szempontjából.

2.3.1. A legfontosabb mutatók

Az állami foglalkoztatási szolgálatok fontos szerepet töltenek be a kereslet és a kínálat összehangolásában, feltéve, hogy nyilvántartásba veszik az álláskeresőket, hozzáférést adva nekik az aktív munkaerőpiaci intézkedésekhez és az álláskeresési támogatásokhoz. A

különböző országok regisztrációs arányaiban megfigyelhető eltérések (lásd. a 22. ábrát) háttérében több tényező is áll, többek között az állami foglalkoztatási szolgálatok minősége és vonzereje, a munkanélküliségi és szociális juttatások szintje, időtartama és a jogosultság feltételei, valamint a juttatásokhoz kapcsolódó kötelezettségek és szankcionálási mechanizmusok.

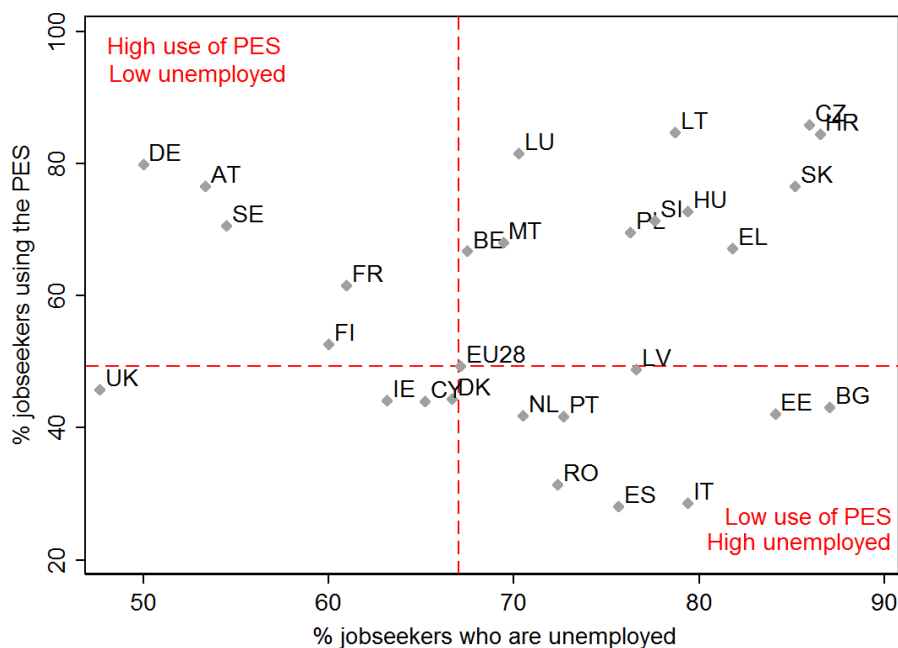
22. ábra: A foglalkoztatási szolgálatoknál regisztrált tartósan munkanélküli személyek megoszlása 2015-ben



Forrás: Eurostat, Labour Force Survey 2015 (2015. évi munkaerő-felmérés). AT és IE tekintetében nem áll rendelkezésre adat.

Mindent összevéve, az álláskeresők igen egyenlőtlen módon veszik igénybe az állami foglalkoztatási szolgálatok nyújtotta segítségét az EU különböző tagállamaiban (23. ábra), ami azt a kockázatot is magában hordozza, hogy egyes tagállamokban a leghátrányosabb helyzetűek a be nem jelentett munkavégzés mellett döntenek. Minél hatékonyabban képesek az állami foglalkoztatási szolgálatok álláslehetőségekről szóló információkat begyűjteni a munkaadóktól, annál nagyobb arányban fordulnak hozzájuk az álláskeresők.

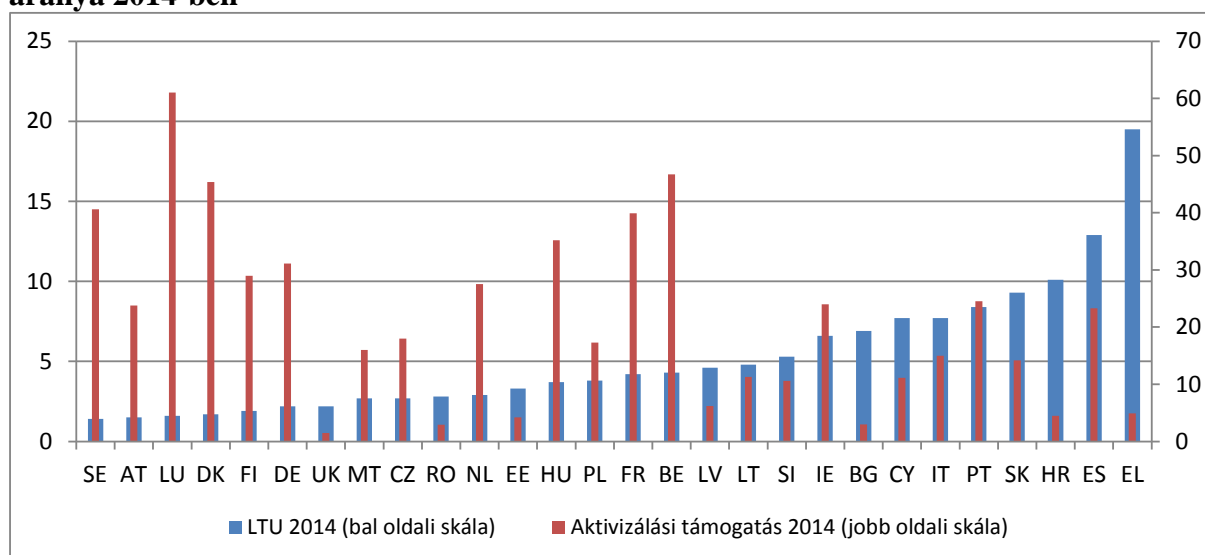
23. ábra: Az állami foglalkoztatási szolgálatok igénybevétele álláskeresőskor és a munkanélküli álláskeresők megoszlása 2014-ben



Forrás: Eurostat, Labour Force Survey 2014 (2014. évi munkaerő-felmérés).

A legalacsonyabb tartós munkanélküliségi rátával rendelkező tagállamokat éppen azok között az országok között találjuk, amelyekben a legmagasabb az aktív munkaerő-piaci intézkedésekben való részvétel. Több más tagállam esetében az aktivizálási támogatás nem tűnik arányosnak a munkanélküliség rájuk jellemző mértékével.

24. ábra: Az aktivizálási támogatás (munkaerő-piaci intézkedésekben részt vevők mennyisége 100 álláskeresőre vetítve) és a tartós munkanélküliség tagállamonkénti aránya 2014-ben



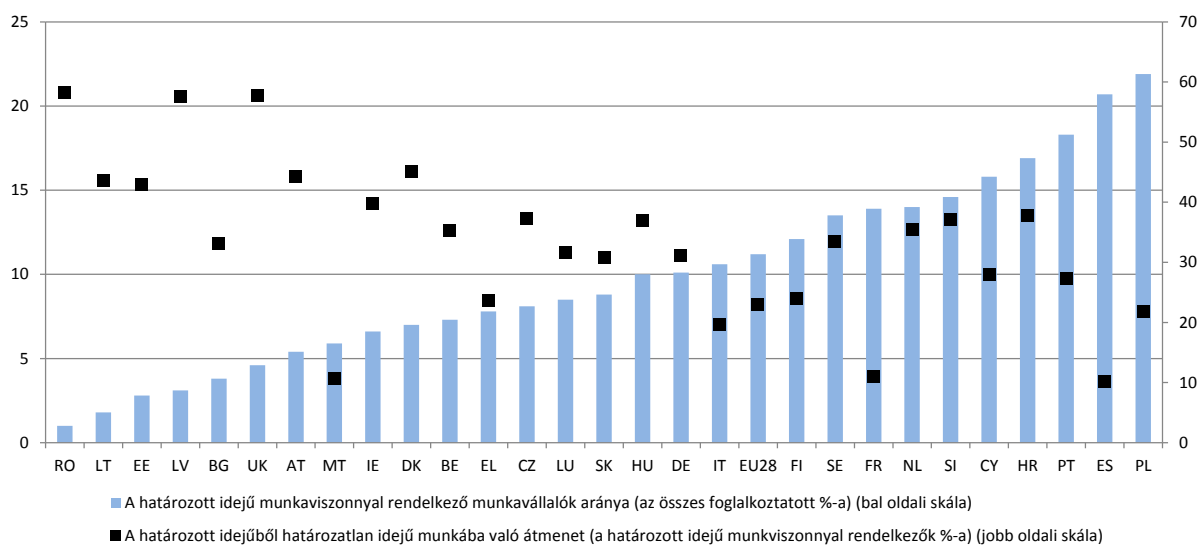
Forrás: Eurostat, LMP adatbázis (megjegyzés: az Egyesült Királyság esetében 2009-es, Ciprus esetében 2012-es, Görögország, Írország és Spanyolország esetében pedig 2013-as aktivizálási támogatási adatokat tüntettünk fel).

Ugyanakkor az aktív munkaerő-piaci intézkedések tervezése, hatóköre és célzottá tétele, valamint végrehajtásuk módja összefüggésben áll eredményességükkel és hatékonyságukkal. A munkanélküliségnek számos oka lehet, például általános munkaerőkereslet-hiány, kereslet-kínálat diszharmónia, foglalkoztatásvédelmi szabályozás vagy munkát terhelő adók stb. (lásd e dokumentum megfelelő pontjait). Következésképpen különbözőek az aktivizálási intézkedések is: hol a kínálati oldalra vonatkoznak (például a foglalkoztatás támogatása), hol a munkaerőpiaci szempontból hátrányos helyzetű csoportokra fókuszálnak, hol pedig a munkaerőpiac általános rendszerét (például a készségek keresletének előrejelzése) vagy éppen a szociális juttatások szerkezetét érintik. Éppen ezért az aktív munkaerő-piaci intézkedéseket a szakpolitikai válaszokról szóló 2.2., 2.3. és 2.4. pontok tárgyalják, noha eltérő terjedelemben. A munkanélküliség különféle típusaihoz, a különböző adottságokhoz más-más aktív munkaerő-piaci intézkedés illik, ami azt jelenti, hogy hatékony profilalkotási technikákra és egyfajta értékelési kultúra kialakítására van szükség. Példának okáért a munkaerő-felvétel ösztönzése a vállalkozások esetében viszonylag nagy jóléti veszteséggel vagy kizorítóhatással jár. A közsférában történő közvetlen munkahelyteremtés hatékonysága gyakran szintén problematikus. Általában eredményesebbnek tűnnek azok az aktív munkaerő-piaci intézkedések, amelyek individualizált és célzott támogatási rendszerek részeit alkotják. Az ösztönzők munkaerőpiacról kizorultak közötti újraelosztásán alapuló aktív munkaerő-piaci intézkedések különösen a fellendülések idején bizonyulnak hatékonyak.

Megjegyzendő, hogy számos tagállamban még mindig jelentős munkaerő-piaci szegmentáció figyelhető meg. Ez azt jelenti, hogy a gazdaságilag aktív népességben gyakorta különböző „szegmensek” élnek együtt: egyfelől a stabil munkaviszonyal rendelkező, az elbocsátás ellen védett munkavállalók, akik teljes körű szociális védelmet élveznek; másfelől az atipikus munkaszerződésekkel, instabil munkaviszonyal rendelkező, az elbocsátás ellen nem vagy csak korlátozottan védett munkavállalók, akik (gyakran) szűkebb körű szociális védelemben részesülnek. A szegmentált munkaerőpiacon a határozott idejű munkaviszonyal rendelkező munkavállalók jellemzően akaratuk ellenére dolgoznak ilyen feltételek mellett, olyan feladatot végezve, amely önmagában véve nem lenne határozott idejű; eközben csak korlátozott mértékben lehetséges átjárás a gazdaságilag aktív népesség védettebb szegmense felé; a gyakorlatban a határozott idejű szerződés sokkal inkább jelent „*zsákutcát*”, mintsem „*ugródeszkát*”. Olyan országokban, mint Lengyelország, Spanyolország és Franciaország különösképpen is aggasztó a helyzet: a határozott idejű munkaviszonyal rendelkező

munkavállalók magas aránya a határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés alacsony arányával párosul(25. ábra).

25. ábra: A határozott idejű munkaviszonnal rendelkező munkavállalók aránya (2015) és a határozotttól határozatlan idejű munkaszerződésekre való áttérés aránya (2014–2015)



Forrás: Eurostat, LFS és SILC. DE, IE, EL, LT, MT, RO és UK esetében az áttérési arányra vonatkozó adat 2014-ből származik.

A szociális partnerek bevonása a vonatkozó szakpolitikák és reformok kialakításába és végrehajtásába EU-szerte igen eltérő, s ez a jelenség több figyelmet érdemelne. Noha valamennyi tagállam felállított két- vagy háromoldalú testületeket a szociális partnerek és esetenként a közigazgatási szervek közötti interakciók koordinálására, a szociális partnereknek a vonatkozó szakpolitikákban és reformokban való részvételének mértéke és hatása erősen függ attól, hogy milyen a közigazgatási szervek hozzáállása ezekhez a szociális partnerekhez, mennyire szoros a politikai döntéshozók és a szociális partnerek képviselőinek kapcsolata, mekkora a szociális partnerek mozgástere és alapvetően miben áll hozzájárulásuk. A szociális partnerek európai szemeszterben való képviselete gyakran tükrözi a nemzeti döntéshozatali eljárásokban való általános szerepvállalásuk mértékét.

2.3.2. Szakpolitikai válasz

Azok az intézmények, amelyek a munkaerőpiacok működésének ösztönzésében és a kereslet-kínálat egyensúly előmozdításában a legfontosabb szerepet töltik be, a tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatai. Az áfsz-ek – az állami foglalkoztatási szolgálatok európai hálózata³⁸ segítségével – valamennyien teljesítmény-összehasonlításra alapuló tanulásban (*benchlearning visits*) vettek részt, hogy beazonosítsák erősségeiket és fejlesztésre szoruló területeiket. Egy önértékelési és szakértői értékelési folyamatot követően jelentések készültek a bevált gyakorlatokról és a javításra szoruló területekről. Minden egyes állami foglalkoztatási szolgálat maga dönti el, milyen nyomonkövetési intézkedéseket alkalmaz, majd 12 hónappal később jelentést kell tennie a hálózat irányítótestületének az elvégzett reformokról.

Ugyanakkor a tagállamok állami foglalkoztatási szolgálatai kénytelenek továbbra is a korlátozott erőforrásokkal gazdálkodni, ezért nem hagyhatnak fel a célzott szolgáltatások nyújtásának optimalizálására tett erőfeszítéseikkel. Az állami foglalkoztatási szolgálatok egy része hatékonysági programot dolgoz ki, amelynek célja a szolgáltatás fenntartása és – amennyiben lehetséges – javítása, nagyobb figyelmet fordítva a legnehezebb helyzetben lévőkre. Észtországban a kormány elfogadta a 2016–2017-re szóló új foglalkoztatási programot, amely 2016 januárjában lépett hatályba. A program több mint 20 különböző aktív munkaerőpiaci intézkedést tartalmaz, melyek az álláskeresők egyéni igényeinek számításba vételével kívánnak segítséget nyújtani. Magyarországon 2016-tól országsszerte új profilalkotási rendszert alkalmaznak annak érdekében, hogy személyre szabottan tudjanak hatékony, az ügyfelek egyéni jellemzőinek megfelelő munkaerőpiaci szolgáltatásokat, támogatásokat és munkaerőpiaci programokat nyújtani.

A készségek keresletének előrejelzését szolgáló rendszerek kialakítása több tagállamban is segíti az állami foglalkoztatási szolgálatok céljainak elérését. Máltán egy IT-eszközt dolgoztak ki a munkaadók és álláskeresők részére. Az eszköz virtuális munkaerőpiacot hoz létre, amelyen az álláskeresők – készségeik és képességeik figyelembevételével – rátalálhatnak az aktuálisan betöltetlen álláshelyekre. Noha ez az intézkedés elsősorban az állami foglalkoztatási szolgálat hatékonyságának növelését szolgálja, a készségigényre

³⁸ Az Európai Parlament és a Tanács 573/2014/EU határozata (2014. május 15.) az állami foglalkoztatási szolgálatok (ÁFSZ-ek) közötti fokozott együttműködésről, http://csd.le.x.unict.it/Archive/LW/EU%20social%20law/EU%20legislation%20in%20force/Decisions/20140529-115645_14_573_COPE_enpdf.pdf

vonatkozó információk összegyűjtésével a szakpolitika-alakítást is előmozdítja. Lettorszáiban jelentős összeget különítettek el egy olyan projektre, amely nemcsak a rövid távú munkaerőpiaci előrejelzések javítását foglalja magában, de a speciális készség- és szaktudásigénnyel kapcsolatos információk rendelkezésre bocsátását, valamint egy olyan felhasználóbarát eszköz létrehozását is, amely áttekintést nyújt a munkaerőpiaci kínálatról és keresletről.

Ennek megfelelően az állami foglalkoztatási szolgálatok nagyobb együttműködésre törekszenek a munkaadókkal annak érdekében, hogy azok szabad álláshelyeiket az állami foglalkoztatási szolgálatok ügyforgalmából merítve töltsék fel. A munkaerőpiaci egyensúly elérését célzó áfsz-beavatkozások lényeges eleme a munkaadói igényeknek való megfelelés messzemenő figyelembevétele. Luxemburgban az „Entreprises, partenaires pour l'emploi” program keretében megállapodás jött létre a luxemburgi vállalatok (UEL), a kormány és az állami foglalkoztatási szolgálat (ADEM) között azzal a céllal, hogy 2015 és 2017 között 5000 álláskeresőnek biztosítsanak munkát. E program lényege szoros együttműködés kialakítása olyan konkrét intézkedések végrehajtása terén, mint az információcsere megszervezése, az ADEM és a magánvállalkozások közötti partnerség ösztönzése, célzott képzési lehetőségek biztosítása álláskereső részére a vállalkozások követelményeinek való megfelelés érdekében. Az álláskereső és munkaadók egymásra találási lehetőségének növelésére 2016 márciusában az ADEM-en belül létrejött az úgynevezett JobBoard szolgáltatás. Romániában a nemzeti foglalkoztatási ügynökség intézményi stratégiája munkaadóknak szóló cselekvések kialakítását célozza annak érdekében, hogy nőjön a megüresedések betöltési aránya.

A tartósan munkanélküli személyek integrációjáról szóló tanácsi ajánlással összhangban a tagállamok egyablakos ügyintézési lehetőségeket is kidolgoztak. Portugália összevonta az állami foglalkoztatási szolgálatokat és a szociális szolgálatokat. Romániában – az áfsz-reformmal összefüggésben – a szociális szolgáltatások terén is bevezették az egyedi esetek kezelését azzal a céllal, hogy eredményesebbé tegyék az aktivizálást és szorosabbra fűzzék a kétféle szolgáltatás közötti kapcsolatot. Integrált munkacsoportokat állítottak fel a hátrányos helyzetű közösségek támogatására. Finnország ugyancsak létrehozta az ágazatokon átívelő, közös foglalkoztatási és szociális szolgáltatások hálóját a tartósan munkanélküliek megsegítésére. A háló 2016 elejétől működik, és lehetővé teszi az integrált és személyre szóló bánásmódot az aktivizálás és a munkába való visszatérés érdekében történő támogatás terén.

Egyes tagállamok – szintén holisztikus és koherens megközelítésre törekedve – lépéseket tettek az aktív munkaerő-piaci intézkedések általános irányításának és összehangoltságának javítása érdekében. Olaszországban az aktív munkaerőpiac-politika irányításáért és végrehajtásának ellenőrzéséért felelős intézmények és ügynökségek (például a nemzeti társadalombiztosítási intézet, a munkahelyi balesetek nemzeti biztosítója, foglalkoztatási szolgálatok, kereskedelmi kamarák, iskolák) széles hálózatának koordinálása céljából a munkahelyekről szóló törvény új nemzeti ügynökséget hozott létre az aktív munkaerőpiacért (ANPAL). Az ANPAL igazgatásáért, ellenőrzéséért és értékeléséért a munkaügyi és szociálpolitikai minisztérium felel. A tervek szerint egy további, a nemzeti kormány és a régiók közötti megállapodáson alapuló közigazgatási rendelet fogja meghatározni az aktív munkaerő-piaci intézkedések hároméves iránymutatásait és célkitűzéseit, valamint az ország területén nyújtott szolgáltatásokra vonatkozó előírásokat. Ciprus jelenleg szintén be kívánja vezetni aktív munkaerő-piaci intézkedéseinek rendszerszerű ellenőrzését és értékelését. A felhasználói követelmények és a funkciók meghatározásai már véglegesítésre kerültek, 2016 végén pedig várhatóan megkezdődik az aktív munkaerő-piaci intézkedések ellenőrzése és értékelése. Finnországban a kormány 2016 áprilisában arra tett javaslatot, hogy terjesszék ki az „elfogadható állásajánlat” fogalmát, mégpedig a tevékenység jellege, helye és ellentételezése tekintetében. Az egyeztetések egyelőre még folynak. Spanyolországban holisztikus, az egész szolgáltatást lefedő mutatók alapján kidolgozták a foglalkoztatáspolitikára vonatkozó 2016. évi éves tervet, amely az aktív munkaerő-piaci politikák koordinálásának és végrehajtásának keretében szolgál.

Számos tagállam számára a munkaerőpiac hatékonyságának javítása a munkaerő országhatárokon belüli földrajzi mobilitásának növelését is jelenti. Portugália elfogadta a *munkaerő földrajzi mobilitását támogató* programját, melynek célja a munkanélküliek arra való ösztönzése, hogy ne csak helyi állásajánlatokat fogadjanak el. A munkaszerződés időtartamától függően kétfajta támogatás létezik: támogatás ingázóknak ideiglenes mobilitás esetére (legalább egyhónapos munkaszerződés, legalább 50 km távolság a munkavállaló lakóhelyétől), illetve támogatás lakóhelyet váltóknak állandó mobilitás esetére (legalább 12 hónapos munkaszerződés, legalább 100 km távolság), mely támogatások egyszeri mobilitási juttatásból és legfeljebb hat hónapon át folyósított havi juttatásokból tevődnek össze. Hasonlóképpen a Cseh Köztársaságban a már több mint 5 hónapja nyilvántartásba vett álláskereső esetében a munkaügyi hivatal több régióban³⁹ is támogatja a munkaerő regionális

³⁹ Usti, South Moravia, Olomouc, Moravia és Karlovy Vary.

mobilitását az ingázási költségek fedezésével, ha a munkahely egy másik régióban van. Bulgáriában a foglalkoztatási törvény felülvizsgálatát tervezik lehetőséget teremtve a gyermekgondozási, óvodai, lakásbérleti és internet-előfizetési költségek finanszírozására minden olyan állástalan személy esetében, aki a lakóhelyétől több mint 50 km-re lévő munkahelyen készül felvenni a munkát. Egy átfogó csomag keretében Románia is társfinanszírozni kíván egy, a belső mobilitás fokozását célzó országos rendszert. A rendszer a következőket foglalja magában: támogatás azon regisztrált munkanélküliek részére, akik a lakóhelyüktől több mint 15 km-re lévő munkahelyeken készülnek munkát vállalni, valamint letelepedési támogatást azoknak, akik a jelenlegi lakóhelyüktől több mint 50 km-re költöznek, hogy ott új lakóhelyet létesítsenek.

A foglalkoztatást elősegítő minőségi támogatáson, szolgáltatásokon és tájékoztatáson túlmenően a tagállamok egy része további intézkedéseket is hozott a be nem jelentett munkavégzés leküzdésére, elsősorban a munkaügyi ellenőrzések szigorításával. Olaszországban 2015 szeptemberében fogadták el azt a törvényerejű rendeletet, amely észszerűsítette a munkaügyi ellenőrzések rendszerét azzal, hogy három, korábban önálló intézmény összevonásával felállította a nemzeti ellenőrzési hatóságot, és módosította az ellenőrzési eljárást. Az ügynökség és a munkaügyi minisztérium közötti egyezmény, amely meghatározza az ügynökség céljait és tevékenységét, még megkötésre vár. Máltán nyilvános konzultációt követően 2016 júniusában módosították a foglalkoztatási és képzési szolgálatokról szóló törvényt: többek között szigorították az illegális foglalkoztatásért kirovandó pénzügyi szankciókat, és kiszélesítették a munkaügyi ellenőrzési hatóság hatáskörét (jogérvényesítési egység) az állami foglalkoztatási szolgálatokon belül. A ciprusi munkaügyi, jóléti és szociális biztonsági minisztérium meghatározta a be nem jelentett munkavégzés elleni harchoz szükséges kulcsfontosságú tényezőket. Szorgalmazni fogják a munkaügyi ellenőrzések rendszerének felülvizsgálatát annak érdekében, hogy javuljon az ellenőrzések eredményessége és hatékonysága. Görögország ugyancsak integrált akciótervet kíván elfogadni a be nem jelentett munkavégzés és a ténylegesnél alacsonyabb bérszinten bejelentett munkavégzés visszaszorítására.

Noha számos tagállam már tett lépéseket a foglalkoztatásvédelmi szabályozás terén, egyes tagállamok csak nemrégiben módosították (illetve tervezik módosítani) az egyéni elbocsátásokkal kapcsolatos jogszabályaikat. Franciaországban a frissen elfogadott, a szociális párbeszédet korszerűsítő és szakmai életpályát védő „El Khomri” munkaügyi törvény azon körülmények pontosabb meghatározását célozza, amelyek alapján egy egyén

gazdasági okok miatt elbocsátható. Az indokok eddig meglévő köre (üzemszünet, technológiai váltás, a vállalat átszervezése a megfelelőségbiztosítás érdekében) újabb esetekkel egészül ki: a megrendelések vagy a jövedelem visszaesése több egymást követő negyedévben (az előző évvel összehasonlítva), a működési árás folyamatos szűkülése meghatározott számú hónapon belül, vagy a készpénzbevétel jelentős csökkenése. A törvény lehetőséget biztosít ágazati szintű kollektív megállapodások megkötésére is, amelyek rögzítik azon negyedévek számát, amelyek elteltét követően a megrendelések számában mutatkozó visszaesés, a működési árás szűkülése vagy a készpénzbevétel csökkenése indokoltá teszi egy egyén gazdasági okok miatti elbocsátását. Ilyen megállapodás hiányában a negyedévek számát a törvény a vállalat méretének függvényében határozza meg.

Több tagállam is különös figyelmet szentelt az egyéni munkaügyi jogvitáknak. Franciaországban lezajlott az egyéni munkaügyi jogvitákkal kapcsolatos reform, amely az eljárások meggyorsítását célozta. Ennek keretében megerősítésre került az egyeztető szakasz szerepe; immár a szembenálló felek egyikének távollétében is hozható ítélet. Az eljárás meggyorsítható azzal is, hogy egyes eseteket kisebb bíróságok elé utalnak, amelyeknek három hónapon belül döntést kell hozniuk, a bonyolult esetek pedig már közvetlenül egy döntési joggal (*départage*) rendelkező hivatásos bíró által elnökölt bíróság elé kerülhetnek. Írországban 2015 májusában fogadták el a munkahelyi viszonyokra vonatkozó törvényt, amely októberben lépett hatályba. A törvény észszerűsítéseket ír elő az ágazati viták jogi rendezésében szerepet játszó testületekkel és eljárásokkal kapcsolatban, valamint a foglalkoztatási jog megszegését érintő panaszkezelés tekintetében. A nemzeti foglalkoztatásjogi hatóság (National Employment Rights Authority) és a munkaviszony-bizottság (Labour Relations Commission) feladatait egy új szerv, a munkahelyi viszonyok bizottsága (Workplace Relations Commission) veszi át. Szintén ehhez a bizottsághoz kerülnek a munkaügyi fellebbviteli bíróságnak (Employment Appeals Tribunal) és a társadalmi egyenlőséggel foglalkozó bíróság (Equality Tribunal) igazgatójának egyes funkciói is. A munkaügyi fellebbviteli bíróság mint fellebbezési fórum feladatait a munkaügyi bíróság (Labour Court) kapja meg. Ez azt jelenti, hogy mindössze egyetlen ügyfélszolgálati pont lesz, továbbá egyetlen fellebbezési út, nevezetesen egy nyolctagú testület, amely egy elnökből, a munkaadók és a munkavállalók képviselőiből, valamint szakértőkből áll. Az 1990-ben létrehozott munkaviszony-bizottságot és az 1967-ben alapított munkaügyi fellebbviteli bíróságot felosztatják.

Intézkedések történtek a munkaerő-piaci szegmentáció visszaszorítására is, mindenekelőtt a határozott idejű munkaszerződések alkalmazásának korlátozása révén és a munka törvénykönyvében meghatározott munkaszerződés-típusok számának csökkentésével. Különösen Lengyelország példája említhető, ahol 2015 augusztusában elfogadták a munka törvénykönyvének 2016 februárjában hatályba lépő reformját. Tervben van a munka törvénykönyvének szélesebb körű megújítása is; 2016 szeptemberében már felálltak az ezt előkészítő kodifikációs bizottságok. Litvániában a munka törvénykönyvének új szabályozását 2016 júliusában az elnök megvétózta és visszaküldte a parlamentnek további megvitatásra. Ha elfogadásra kerül, 2017 januárjától lesz alkalmazandó. A cél a foglalkoztatásvédelem esetében a rugalmasság és a biztonság közötti egyensúly megtalálása oly módon, hogy az a munkaadókat több (legális) munkahely teremtésére ösztönözze. A munkaügyi jogszabályok egyszerűsítését tervezik Görögországban is, méghozzá a jogszabályoknak egyetlen munkatörvénykönyvben történő kodifikációjával.

Ugyanakkor számos esetben a munkaidővel kapcsolatos szabályozás jóval rugalmasabbá vált, növelve ezzel a gazdasági alkalmazkodóképességet további szegmentáció előidézése nélkül. A Cseh Köztársaság a német „Kurzarbeit” (rövid munkaidős alkalmazás) mintájára bevezette a részleges munkanélküliségi járulékot. Az új törvény értelmében a pénzügyi nehézségekkel küzdő vagy természeti katasztrófa által érintett vállalkozások jogosultak azon alkalmazottak béreinek legfeljebb 30%-os csökkentésére, akik számára nem tudnak elegendő munkát biztosítani. Ezenkívül az ilyen vállalkozások járulékot igényelhetnek az államtól az alkalmazotti bér 20%-ának erejéig, igaz, hogy ez a járulék nem haladhatja meg az adott ágazat átlagfizetésének 12,5 %-át, és nem nyújtható hat hónapnál hosszabb ideig (ismételt igénylésre azonban van lehetőség). A munka törvénykönyvének módosítása következtében rugalmasabbá váltak a munkafeltételek is, különösen ami a munkaórákkal és szabadságokkal kapcsolatos ütemezést/jogosultságot vagy a távmunkára vonatkozó rendelkezéseket illeti (utóbbiak közé tartozik az „otthoni munkára” vonatkozó, a családi élet és a munka összehangolását segítő intézkedés). Hasonló szellemben javasolta a belga szövetségi munkaügyi miniszter is a szociális partnereknek a munkaügyi törvény következők tekintetében történő reformját: munkaidő (éves szinten megállapított munkaórák), határozatlan idejű munkaerő-kölcsönzés, alkalmi távmunka és a munkaidő-szervezés egyéb elemei (például időszámla karriermegszakítás esetére vagy szabadnap-adományozás). Franciaországban az úgynevezett Macron-törvény a foglalkoztatásvédelmi megállapodások (*Accords de maintien de l'emploi*) maximális időbeli hatályát 2 évről 5 évre növelte, ami

lehetővé teszi a nehézségekkel küzdő vállalkozások számára a munkaidő és az ellentételezés kiigazítását (legfeljebb a minimálbér 1,2-szeresének mértékében havonta). Az egyéni visszautasítás valóságos és komoly alapja lehet a gazdasági okok miatti elbocsátásnak, a vállalkozásnak azonban ebben az esetben – különösen képzés révén – támogatnia kell a munkavállaló átállását. Ezenkívül a vállalkozások immár megállapodásokat köthetnek a foglalkoztatás megőrzésére és továbbfejlesztésére (ezek olyan újszerű, jövőorientált megállapodások, amelyek nem pusztán a „védelmet” célozzák), azzal a céllal, hogy (az alkalmazottak havi keresetének csökkentése nélkül) lehessen a munkaidőt újjászervezni és csökkenteni.

Olykor a munkaidő is paraméterként szolgál a költség-versenyképesség javításához.

Finnországban például az úgynevezett versenyképességi megállapodás keretében 24 órával kívánják növelni az éves munkaidőmennyiséget, és minden ágazat maga dönthet arról kollektív szerződésében, hogy ezt a szabadnapok kurtításával vagy a munkaórák növelésével éri-e el. Franciaországban az újonnan elfogadott, szociális párbeszédet korszerűsítő és szakmai életpályát védő „El Khomri” munkaügyi törvény értelmében mostantól alapesetben vállalatszintű többségi megállapodások szabályozzák a munkaidőt, a munkaidő-szervezést, a napi pihenőidőt, a szabadnapokat és a fizetett szabadságokat. Minthogy ágazati szinten lényegesen beszűkült a kötött rendelkezések hatóköre, a munkaidő számos további aspektusára vonatkozó vállalati szintű megállapodások rugalmasabbak lehetnek az ágazati szintűeknél. Ez az elv különösen érvényes a túlórákért járó többlettuttatás kifizetésére, amely – megállapodás esetén – akár 10%-ra is leszorítható (míg megállapodás hiányában 25%).

Azzal, hogy a munkaerőpiacnak mind a kínálati, mind pedig a keresleti oldalát képviselik, a szociális partnerek a reformok megfelelő alkalmazásával maguk is hozzájárulnak a munkaerőpiac működéséhez, ezért több tagállam lépéseket tett megerősítésükre. Litvánia 2016 februárjában cselekvési tervet fogadott el a szociális párbeszéd fellendítésére; a terv 2016 végéig végrehajtandó kapacitásbővítési intézkedéseket is tartalmazott. Romániában 2015 novemberében nyilvános konzultáció kezdődött a szociális párbeszédéről szóló nemzeti stratégiáról a szociális partnerek szerepének tisztázására, az e téren elfogadott jogszabályok felülvizsgálatára, a szociális partnerek kapacitásainak kibővítésére és a foglalkoztatási politikába való intenzívebb bevonásukra.

Több tagállam is felülvizsgálta a szociális partnerek szerepét a bérmegállapításban és a munkafeltételek meghatározásában, vagyis a szociális partnerek önálló

tevékenységeinek legfontosabb színterein (lásd még a 2.1.2. pontot). Egy 2015 augusztusában Franciaországban elfogadott törvény a vállalati szintű szociális párbeszédet kívánja elősegíteni. Átrendezésre került a kötelező konzultáció és a vitatémák rendszere. A 17 kötelező egyeztetés helyett már csak hármat kell tartani, és az eddigi 12 kollektív tárgyalási blokkból is mindössze három maradt: a bér–munkaidő kérdés, a munkával töltött idő minősége és az életpálya-menedzselés. A törvény szerint többségi megállapodás esetén az évenkénti újratárgyalás helyett elég háromévente sort keríteni az egyeztetésekre (ennél ritkábban azonban nem lehet). Továbbá az 50–300 alkalmazottat foglalkoztató vállalkozások megtehetik, hogy egyesítik a szociális párbeszédért felelős, kötelezően felállítandó testületeiket. Ugyanez érvényes a 300 munkavállalónál többel rendelkező vállalkozásokra is, amennyiben erről többségi megállapodás születik. Finnországban jelentős előrelépést tettek a bérmegállapítási rendszer módosítása felé, amikor a kormány és szociális partnerei 2016 márciusában aláírtak egy háromoldalú versenyképességi megállapodást, amelynek végrehajtására 2016 harmadik negyedévében kerül sor kollektív megállapodások révén. 2017-ben új tárgyalási modellt próbálnak ki. A helyi kollektív tárgyalás lehetőségei kibővülnek. Ennek feltételeit a szociális partnerek határozzák meg ágazati szinten, nem pedig egy jogszabály, ahogy azt korábban tervezték. A szakszervezeti képviselők szerepe tovább erősödik: cél az információáramlás javulása a munkahelyeken. Ami a közszférát illeti, Horvátország a bérrendszer felülvizsgálatát, ennek keretében pedig a kollektív tárgyalási eljárás hatékonyabb koordinációját tervezi oly módon, hogy kijelölnek egy központi hatóságot, amely dokumentálja, koordinálja és ellenőrzi a kollektív tárgyalást, illetve megállapodást, továbbá iránymutatást határoznak meg a szóban forgó megállapodás megkötésére.

A legtöbb tagállamban, ahol a minimálbért jogszabály írja elő, a szociális partnereket bevonják a folyamatokba, legalábbis akkor, amikor nagyobb felülvizsgálatra került sor (a minimálbér meghatározásának makrogazdasági szempontjaihoz lásd a 2.1. pontot). Észtországban az ágazatközi szociális partnerek közösen döntöttek a minimálberről egy kétoldalú megállapodás keretében, amelyet egy kormányrendelet hajt végre. A portugál kormány határozatot hozott a minimálbér emeléséről, miután egyeztetett erről a szociális partnerekkel. A tárgyalások során a legnagyobb szakszervezeti szövetség ellenezte a munkaadókat terhelő társadalombiztosítási költségek javasolt csökkentését. Végül a kormány és a szociális partnerek a megállapodás végrehajtásának negyedévenkénti ellenőrzésében

egyezttek meg. Velük ellentétben a szlovák szociális partnerek nem tudtak megegyezni 2016 júliusában a minimálbér 2017-re szóló kiigazításában.

A szociális partnereket az új kihívásokkal kapcsolatos döntéshozatalba is bevonják. Dániában a kormány és a szociális partnerek 2016 márciusában megállapodásra jutottak a menekültek és a családegyesítésben érintett személyek intenzívebb munkaerőpiaci integrációjának biztosításáról. A megállapodás értelmében a vállalkozások olyan új és jobb lehetőségekhez jutnak a képzetlen és gyengén teljesítő menekültek alkalmazása terén, amelyek nincsenek összhangban a kollektív tárgyalás során meghatározott minimálbérrel. Többek között bevezetésre került egy készpénz-juttatási program olyan magánvállalkozások számára, amelyek menekülteket foglalkoztatnak rendes, nem támogatott foglalkoztatás keretében. Szlovéniában a szociális partnerekkel folytatott megbeszélést követően intézkedéseket fogadtak el az atipikus munkavégzési formák törvénytelen alkalmazásának megakadályozására.

2.4. 8. iránymutatás: A társadalmi befogadás elősegítése, a szegénység elleni küzdelem és az esélyegyenlőség előmozdítása

Ez a szakasz az 8. számú foglalkoztatási iránymutatás végrehajtásáról nyújt áttekintést, amely a szegénység és a társadalmi kirekesztettség elleni fellépés érdekében a szociális védelmi rendszerek korszerűsítésére ösztönzi a tagállamokat. Elsőként alapvető mutatók tükrében áttekinti a tagállamokban kialakult szociális helyzetet, többek között a háztartások rendelkezésére álló jövedelem, a szegénység és a társadalmi kirekesztettség, valamint az egészségügyi ellátáshoz való hozzáférés kérdését. A 2.4.2. pont összefoglalja a szociális védelmi rendszerek – többek között a munkanélküli-járadék, a lakhatási politikák, továbbá a gyermekgondozási, tartós ápolási-gondozási, egészségügyi ellátási, nyugellátási, valamint a fogyatékos személyek beilleszkedését segítő rendszerek – terén foganatosított tagállami intézkedéseket.

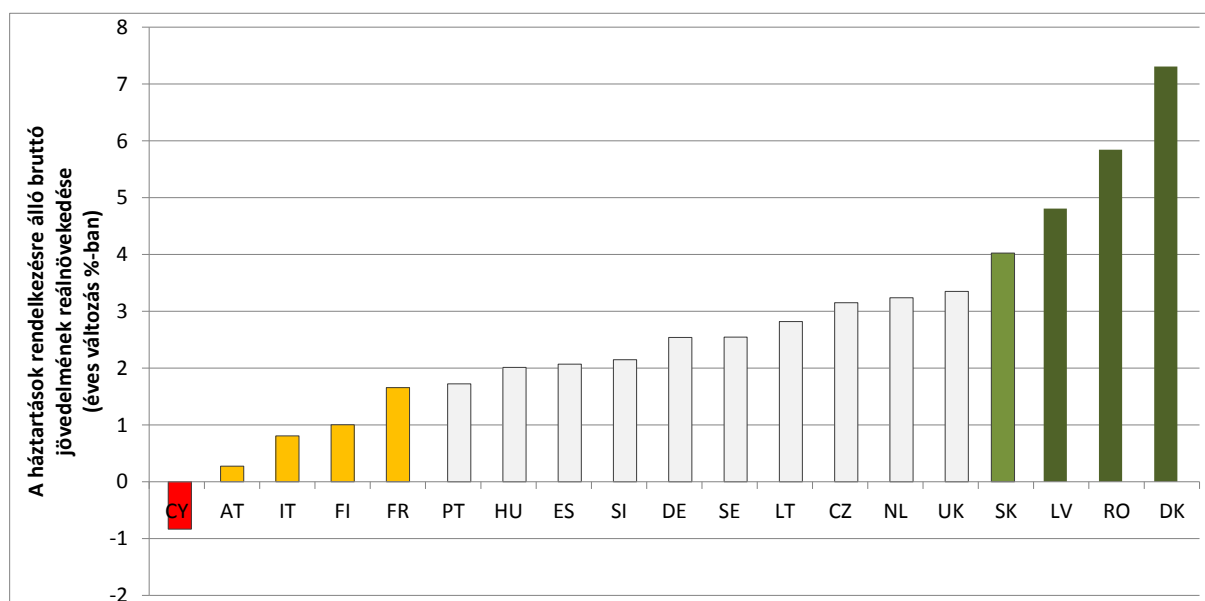
2.4.1. Fő mutatók

A háztartások jövedelme szinte minden tagállamban nőtt. 2015 folyamán Ciprus kivételével (-0,8%) valamennyi tagállamban nőtt a háztartások rendelkezésre álló bruttó

jövedelme (GDHI) (26. ábra). A legnagyobb mértékű növekedés Dániában (+7,3%), Romániában (+5,8%) és Lettorszáiban (+5,4%)⁴⁰ valósult meg.

A jövedelmi ötödök aránya alapján nőttek a tagállamok közötti különbségek a jövedelmi egyenlőtlenségek terén. 2014 és 2015 között a népesség legmagasabb jövedelmű 20 %-a és legalacsonyabb jövedelmű 20 %-a jövedelmének hányadosa alapján mért egyenlőtlenség több tagállamban is romlott: a legerőteljesebben Litvániában (+1,4 százalékpont), melyet Románia, Bulgária, Spanyolország, Málta és az Egyesült Királyság követ (+0,1 és 0,3 százalékpont közötti értékekkel). Csekély mértékben csökkent az egyenlőtlenség Szlovákiában (- 0,4 százalékpont), Észtországban és Németországban (-0,3), valamint Cipruson és Portugáliában (-0,2). Összességében a legkirívóbb jövedelmi egyenlőtlenség Romániában, Litvániában, Bulgáriában és Spanyolországban tapasztalható, ahol a legtehetősebb 20% ekvivalens mediánjövedelme a népesség legszegényebb 20%-áénak mintegy 7-szeresét teszi ki. Amint a 27. ábrán látható, 2015-ben széttartó trendek érvényesültek az egyenlőtlenségek terén, mivel a legkirívóbb egyenlőtlenségeket felmutató tagállamok könnyelték el a legnagyobb jövedelemnövekedéseket.

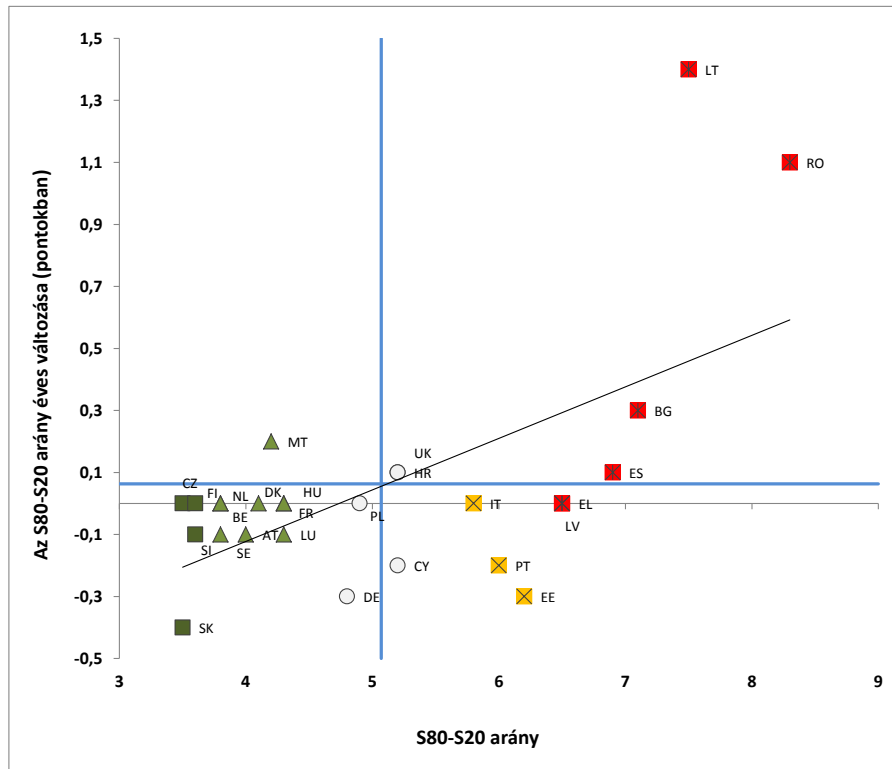
26. ábra: A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelem változása 2015-ben a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



⁴⁰ 2016. október 26-án (a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblájához való adatszolgáltatás határideje) kilenc tagállam esetében hiányoztak a GDHI-adatok.

Forrás: Eurostat, nemzeti elszámolások (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Megjegyzés: a következő tagállamok nem bocsátották rendelkezésre 2016. október 26-ig az adatokat: BE, BG, EE, IE, EL, HR, LU, MT, PL.

27. ábra: A jövedelmek egyenlőtlensége (a jövedelmi ötödök aránya alapján) a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



Forrás: Eurostat, EU-SILC (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Időszak: 2015. évi szint és 2014–2015-ös változás.

Megjegyzés: Írországról nem álltak rendelkezésre adatok (2016. november 26.). A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázatot ld. a mellékletben.

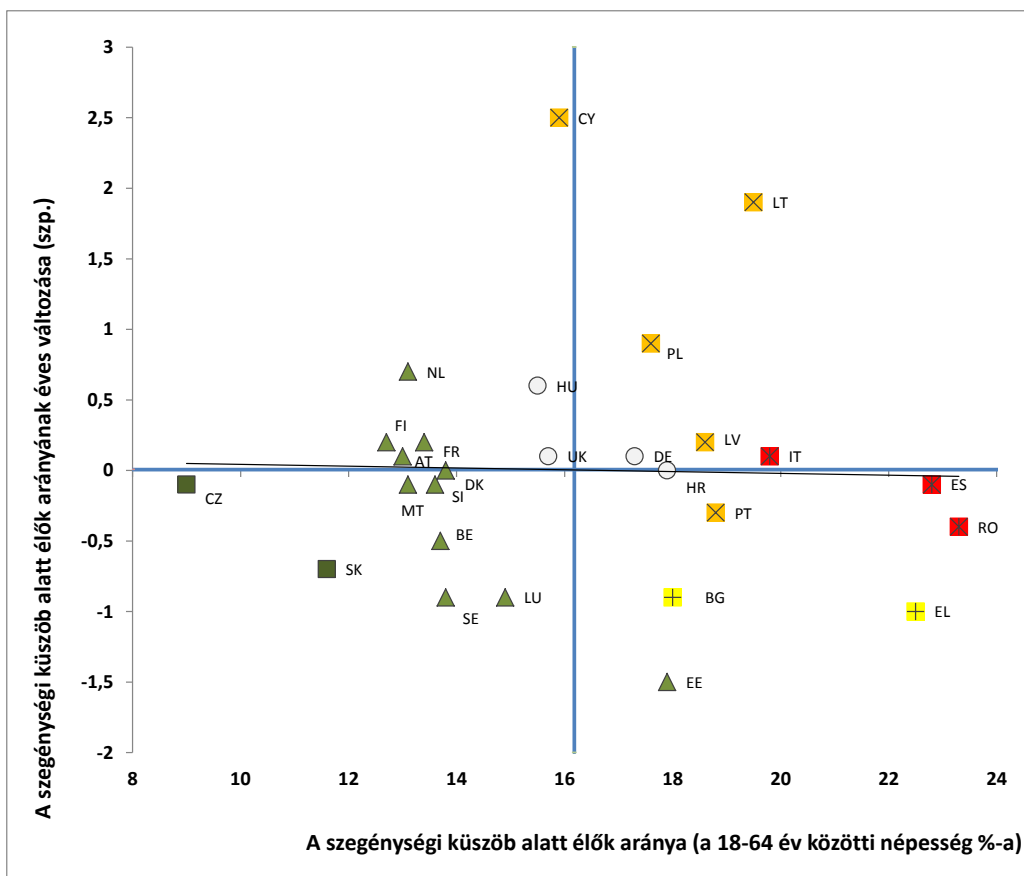
2015-ben csökkent a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők aránya, ugyanakkor tagállamonként jelentős eltérések mutatkoznak. Romániában és Bulgáriában a szegénységben vagy társadalmi kirekesztettségben élők aránya (AROE ráta) 40% körül alakult, miközben a Cseh Köztársaság, Hollandia, Finnország és Svédország 17% alatti arányt mutathat fel. Míg egyes tagállamok, például Észtország, Magyarország, Lettország, Málta és Románia 2015-ben (a magyarországi 3,6 százalékponttól a máltai 1,4 százalékpontos csökkenésig bezárólag) komoly előrelépést ért el a szegénységben és kirekesztettségben élők számának csökkentése terén, eközben Bulgáriában, Cipruson és Litvániában az év folyamán jelentősen romlott a helyzet (Litvániában 2, Bulgáriában 1,2, Cipruson pedig 1,5 százalékponttal nőtt a ráta). A szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élők arányában az Unióban mutakozó eltérések részben a gazdasági válság egyenlőtlenül eloszló hatásával, a munkaerőpiacoknak és a szociális rendszereknek a gazdasági visszaesésre adott eltérő

válaszaival, illetve a tagállamok többségében végrehajtott államháztartási konszolidációs intézkedésekkel magyarázhatók.

A jövedelmi szegénység enyhe mértékben nőtt a munkaképes korú népesség körében.

Tizenkét tagállamban volt tapasztalható a szegénységi küszöb alatt élők arányának növekedése a 18–64 év közötti korosztályban 2014 és 2015 között. Az AROP ráta számottevően nőtt Cipruson (+2,5 százalékpont), Litvániában (+1,9) és Lengyelországban (+0,9). A rátát sikeresen visszaszorító tagállamok között érdemes kiemelni Észtországot (-1,5 százalékpont) és Görögországot (-1 százalékpont). Görögországban ugyanakkor a szegénységi ráta javulását a szegénységi küszöb jelentős leszállításának összefüggésében kell értelmezni, mely intézkedés a gazdaság általános teljesítményromlását tükrözi. A munkaképes korú népesség körében a legmagasabb (20%-ot megközelítő vagy meghaladó) szegénységi rátákat Romániában, Spanyolországban, Görögországban és Olaszországban mérték. A 28. ábra egyértelműen azt mutatja, hogy a tagállamokban tapasztalt szegénységi ráták széttartó trendje 2015-ben megtorpant, de a konvergenciára nem utalnak egyértelmű jelek.

28. ábra: A szegénységi küszöb alatt élők aránya a munkaképes korú (18–64 éves) népességben belül a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája szerint



Forrás: Eurostat, EU-SILC (a Foglalkoztatási Főigazgatóság számításai). Időszak: 2015. évi szint és 2014–2015-ös változás.

Megjegyzés: Írországról nem álltak rendelkezésre adatok (2016. november 26.). A tengelyek középpontja az EU súlyozatlan átlaga. A jelmagyarázatot ld. a mellékletben.

Csökcent az aktív kereső nélküli háztartásban élők száma. A javuló munkaerő-piaci viszonyok mellett 2015-ben 2014-hez képest tizenhét tagállamban mérséklődött a mutató, a legjelentősebb mértékben Magyarországon (-3,4 százalékpont), Lettországon (-1,8) és Spanyolországban (-1,7). Az aktív kereső nélküli háztartásban élők aránya Görögországban (16,8%) és Spanyolországban (15,4%) volt a legmagasabb, Észtországban (6,6%), Svédországban (5,8%) és Luxemburgban (5,7%) pedig a legalacsonyabb. Hosszabb időszakra visszatekintve 2012 és 2015 között kilenc tagállamban nőtt az aktív kereső nélküli háztartásban élők száma, a legnagyobb mértékben Cipruson (+1,2 százalékpont), Romániában (+1,5) és Finnországban (+0,8).

2015-ben folytatódott a súlyos anyagi nélkülözés visszaszorítása. Ez a tendencia főként a Magyarországon (-4,6 százalékpont), Lettországon (-2,8), Romániában (-2,3) és Lengyelországban (-2,3) tapasztalható látványos javulásnak volt köszönhető. Egyes

tagállamokban ugyanakkor nőtt a súlyos anyagi nélkülözésben élők aránya, nevezetesen Bulgáriában (+1,1 százalékpont), Görögországban (+0,7), illetve Dániában (+0,5) és Luxemburgban (+0,6). A súlyos anyagi nélkülözés általános szintjei – a bulgáriai 34,2%-tól a luxemburgi 2%-ig, illetve a svédországi 0,7%-ig terjedő skálán – nagy mértékben eltértek a tagállamok között, elsősorban az életszínvonal terén tapasztalható különbségek, illetve a szociális politikák eltérő hatékonysága következtében.

A csökkenő trend ellenére továbbra is magas a szegénységben és társadalmi kirekesztettségben élők aránya a gyermekek és fiatalok között. A fiatalok (18–24 éves korosztály) AROPE rátája 2015-ben jelentősen visszaszorult Szlovéniában (-3,4 százalékpont), Magyarországon (-3,8), Dániában (-2,6) és Portugáliában (-2,9). Ugyanakkor viszont emelkedő trend volt megfigyelhető Bulgáriában (+4,4), Spanyolországban (+3,1), Cipruson (+2,2), Hollandiában (+2,4) és Finnországban (+2,4). A szegénység és a társadalmi kirekesztettség által érintett fiatalok aránya Görögországban a legmagasabb (50% fölötti), de Románia, Dánia és Bulgária esetében is igen magas (40%-ot meghaladó). A gyermekek AROPE rátája összességében szintén csekély mértékben javult (ld. az 1.2. pontot), de számos tagállamban továbbra is igen magas, főként a munkaképes korú népesség munkaerő-piaci körülményeinek romlása, illetve az aktív kereső nélküli háztartások és az alacsony jövedelemből élők számának növekedése következtében. Nyolc tagállamban romlott a gyermekek AROPE rátája; a legsúlyosabb mértékben Litvániában és Cipruson (megközelítőleg +4 százalékponttal). Öt tagállamban javult a mutató számottevő mértékben: Magyarországon (-5,7 százalékpont), Luxemburgban (-3,4), Lettországon (-4), Máltán (-3,1) és Romániában (-3,7). Emellett a gyermekszegénység és a társadalmi kirekesztettségben élő gyermekek aránya Romániában (50% körül), illetve Bulgáriában és Magyarországon (40% fölött) aggasztó mértékű. Görögországban, Spanyolországban, Olaszországban, az Egyesült Királyságban, Portugáliában, Lettországon és Litvániában a gyermekek körében 30% fölött van az AROPE ráta.

A szegénység és társadalmi kirekesztettség különösen sújtja a fogyatékos személyeket, a harmadik országbeli állampolgárokat és a munkanélkülieket. A fogyatékos személyek esetében az AROPE ráta 2014-ben kiugróan magas szintet ért el Bulgáriában (52,6%), Lettországon (43,2%), Romániában (42,3%) és Litvániában (40,9%). A fogyatékosokra és az egész népességre számított AROPE ráta közötti szakadék Belgiumban elérte a 17,8, Lettországon a 18,3, Litvániában pedig a 18,5 százalékpontot. Ami a harmadik országbeli állampolgárokat illeti, 2014-ben a szóban forgó csoport és a befogadó ország állampolgárai

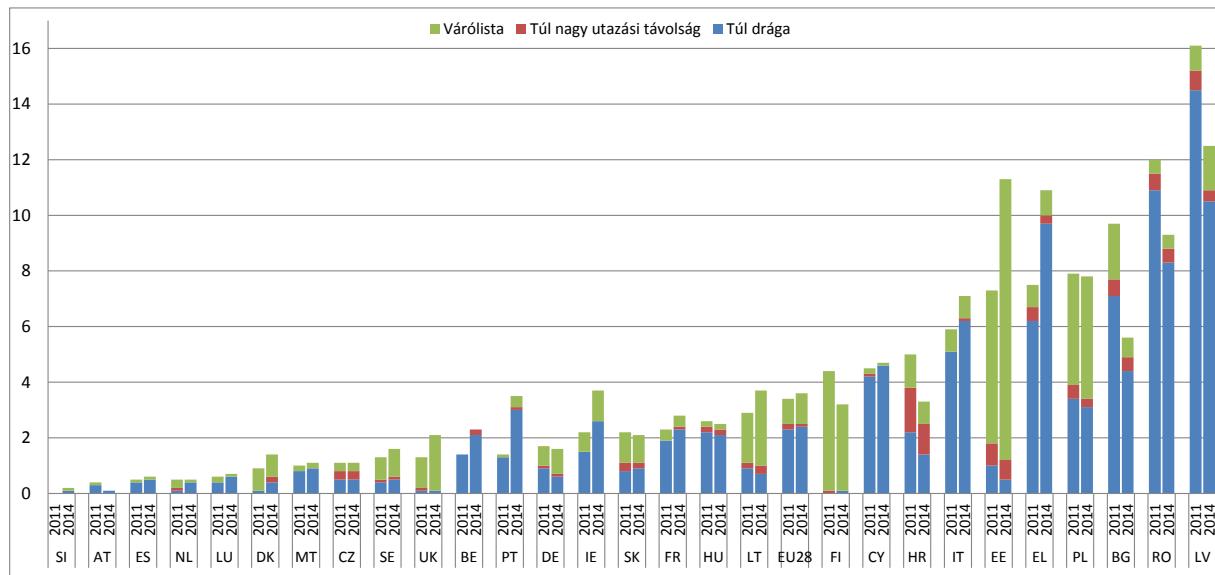
körében számított AROPE ráta közötti különbség Belgiumban meghaladta az 53, Görögországban, Spanyolországban és Svédországban a 35, Finnországban, Franciaországban és Szlovéniában a 30 százalékpontot. A munkanélküliek AROPE mutatója Németországban elérte a 84,7%-ot, Romániában, Bulgáriában, Magyarországon, Litvániában, az Egyesült Királyságban, Hollandiában és Görögországban meghaladta a 70%-ot, Franciaországban és Svédországban 50% körül volt.

A helyzet 2015-ben megfigyelhető általános stabilizálódása mellett az aktív keresők szegénységi rátája és annak trendjei meglehetősen vegyes képet mutatnak a tagállamokban, az eltérő munkaerő-piaci problémák függvényében. A szegénységi küszöb alatt élő munkavállalók aránya az Unión belül nagy szórást mutatott: míg Finnországban 3,5%, a Cseh Köztársaságban 4% volt ez az arány, Spanyolországban a 13,2%-ot, Görögországban a 13,4%-ot, Romániában pedig a 18,6%-ot is elérte. A mutató jelentősen romlott Magyarországon (+2,6 százalékpont), Litvániában (+1,8), Cipruson (+1,4) és Lettországon (+1,1). Ezzel szemben a korábbi, emelkedő tendenciát követően leginkább Bulgáriában és Észtországban csökkent az érintett csoport rátája (-1,5 százalékpont).

A lakosság jelentős része, különösen az alacsony jövedelmű háztartások számára számos tagállamban továbbra is nehézséget jelent az egészségügyi ellátás igénybevétele. A felméréseken alapuló mutatószámok alapján 2011 óta csekély mértékben nőtt az EU egészében azok aránya, akik a magas költségek, a túl hosszú várakozási idők vagy a nagy utazási távolságok miatt nem tudják elvégeztetni a szükséges orvosi vizsgálatokat, markánsan romló mutatókkal Görögországban, Észtországban, Írországon és Portugáliában. A probléma által érintett népesség aránya 2014-ben Lettországon, Észtországban, Görögországban, Romániában, Lengyelországban és Olaszországban meghaladta a 6%-ot (Lettországban, Görögországban, Romániában és Olaszországban elsősorban a magas költségek, Észtországban és Lengyelországban a hosszú várakozási idő miatt). Ugyanakkor számottevően javult a helyzet Lettországon, illetve más olyan tagállamokban, pl. Romániában, Bulgáriában és Horvátországban, ahol alapvetően viszonylag magas a ki nem elégített ellátási szükségletek aránya. Összességében elmondható, hogy bár a ki nem elégített igények közelmúltbeli növekedése a várakozási idő tényezőjének tudható be (ld. a 29. ábrát), a fő akadályt továbbra is a költségek jelentik. 2014-ben az EU-ban az alacsony jövedelmű háztartásokban élők (legalsó jövedelmi ötöd) átlagosan 6,4 %-a számolt be ki nem elégített egészségügyi szükségletéről, szemben a jobb módú háztartásokban élő emberek (legfelső

jövedelmi ötöd) 1,5 %-ával, és a jövedelmi ötödök közötti szakadék 2011 óta jelentősen mélyült. Mindezt annak fényében kell vizsgálni, hogy egyes tagállamokban az egészségügyi kiadások jelentős hányadát teszik ki a „zsebből fedezett kiadások”⁴¹ (30. ábra).

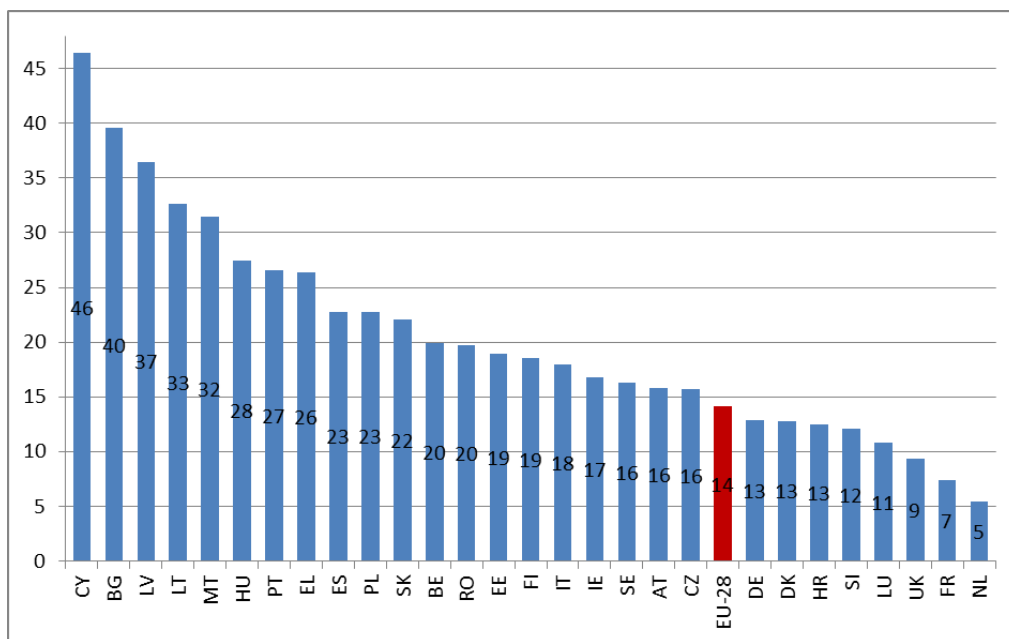
29. ábra: Ki nem elégített orvosi ellátási szükségletek önbevallás alapján, 2011 és 2014



Forrás: Eurostat, EU-SILC.

⁴¹ A zsebből fedezett kiadások részét képezik az egészségügyi rendszerekben jelen lévő különböző biztosítótársaságoknak történő járulékos befizetések, illetve a vény nélkül (és egyéb közvetlen módokon) vásárolt termékekért és szolgáltatásokért a magánháztartások mint végső vásárlók által kifizetett összegek.

30. ábra: A tényleges egészségügyi kiadások 3%-aként meghatározott, zsebből fedezett orvosi kiadások, 2013



Forrás: Eurostat, az OECD és a WHO egészségügyi adatai, a Bizottság szakszolgálatainak számításai. Ld. Európai Bizottság (2016): *Közös jelentés az egészségügynek és a tartós ápolási-gondozási rendszereknek az államháztartások fenntarthatóságára gyakorolt hatásáról*, 2016. október.

2.4.2. Szakpolitikai válasz

Egyes tagállamok az aktív befogadás elvével összhangban végrehajtott szakpolitikai reformok révén keresnek megoldást a szociális ellátások hatóköréhez és arányosságához, illetve azok aktivizáló hatásához kapcsolódó problémákra. Észtország 10%-kal megemelte a munkanélküli-járadékot. Emellett új eljárást vezetett be a munkaképesség értékelésére, és bővítette a munkaerőpiacra való visszailleszkedést elősegítő aktivizálási intézkedések körét. Olaszország kiterjesztette a munkanélküliségi biztosítás hatókörét és időtartamát, és felülvizsgálta azt aktivizálási szempontból, illetve a juttatások feltételekhez kötése szempontjából. A munkanélküli-járadék inkluzívabb juttatás lett, hatóköre kibővült és időtartama is meghosszabbodott. Az eredetileg átmeneti jellegű munkanélküli segélyezési rendszer állandóvá vált. Mindemellett az ellátások folyósítását a hatóságok mostantól egy „aktív beilleszkedési” szerződés aláírásának feltételéhez kötik. Olaszország ezenfelül a szegénység és a társadalmi kirekesztettség felszámolására irányuló nemzeti terv keretében az egész országra kiterjesztette az aktív beilleszkedési támogatás elnevezésű, részben pénzügyi támogatásból, részben aktivizálási programokból álló szegénység elleni intézkedést. Franciaország 2015 szeptemberében 2%-kal megemelte a munkanélküliségi ellátás minimális

összegét. Emellett két korábbi bértámogatási rendszer egyesítésével új támogatást vezetett be, amelynek célja az aktivizációs elem megerősítése, és a rendszer fokozott igénybevétele a bérskála alján elhelyezkedő háztartások körében. Horvátország 15%-kal növelte az egyedülálló, nem munkaképes személyek, valamint az egyedülálló szülők garantált minimumjövedelmének összegét. Dánia erőteljesebb ösztönzőkkel támogatja a munkanélküliek akár rövid időszakokra történő munkába állását. Málta több intézkedéssel, köztük a munkába állók juttatásainak fokozatos kivezetésével, illetve munkához kötött juttatásokkal támogatja a foglalkoztatást. Szlovákiában a társadalombiztosítási járulékok 2015-ös csökkentése segített szinten tartani a munkaerőköltségeket, és ezzel az alacsony keresettel rendelkezőket a foglalkoztatásban maradásra ösztönözte.

Más tagállami intézkedések a munkaképtelen népesség társadalmi beilleszkedését célozták. Görögország elfogadta a társadalmi befogadás nemzeti stratégiáját, melynek célja a szegénység, a társadalmi kirekesztettség és a megkülönböztetés elleni fellépés. Románia integrált intervenciók csoportot kíván létrehozni a marginalizálódott közösségek számára, és szegénység elleni átfogó intézkedéscsomagot hajt végre.

Több tagállam tett konkrét lépéseket a minőségi szociális szolgáltatások igénybe vételének megkönnyítése érdekében. Bulgária kísérleti jelleggel felállította az integrált szociális és foglalkoztatási szolgálatok új modelljeként működő Foglalkoztatási és Szociális Támogatási Központokat. Horvátország jelenleg alakítja ki a valamennyi szociális szolgáltatás egységes adminisztratív felületeként szolgáló egyablakos ügyintézési rendszert.

Egyes tagállamok a lakásszektor terén kezdeményeztek reformokat egyrészt a hátrányos helyzetűek lakhatási kilátásainak javítása, másrészt a munkavállalói mobilitás elősegítése céljából. A Cseh Köztársaság új törvényben teremt kedvezőbb szociális lakáshoz jutási feltételeket a hátrányos helyzetű csoportok számára. Spanyolország a hajléktalanság kezelését célzó átfogó stratégiát fogadott el a 2015-2020 közötti időszakra, amely a hajléktalanság megelőzése és visszaszorítása, illetve a kilakoltatások szociális következményeinek kezelése tekintetében konkrét célkitűzéseket is magába foglal. A lakhatási politika a szegénység elleni és szociális politikai integrált stratégiának is szerves részét képezi. A szegénység visszaszorítását célzó nemzeti intézkedéscsomagjának keretében Románia egységes és koordinált koncepció alapján kialakított intézkedésekkel kíván biztonsági hálót teremteni a legszegényebb népesség számára. A tervezett intézkedések között szerepelnek a kritikus állapotban lévő házak felújításához nyújtott, vissza nem térítendő

támogatások. Spanyolország szándéka szerint az új integrált családtámogatási terv a lakásszektorra érintő kezdeményezésekre is ki fog terjedni. A lakhatás jobb megfizethetősége érdekében Írország 2016 júliusában bevezette a Housing Assistance Payment (HAP) nevű lakhatási támogatást, amely a hosszú távú lakásszükséglettel rendelkezők részére nyújtott szociális lakáshoz jutási támogatás. Hollandia új intézkedéscsomagjának része a lakbérek emelkedésének kordában tartása, valamint a szociális lakásból a magánbérleményekbe való átköltözés feltételeinek javítása azon személyek esetében, akik a szociális lakáshoz jutáshoz előírt küszöbnél magasabb keresettel rendelkeznek.

Számos tagállam tett konkrét lépéseket a megfizethető, hozzáférhető, minőségi gyermekgondozási szolgáltatások fejlesztése felé. Portugália bejelentette, hogy 2019-től kezdődően 3 éves kortól garantálva lesz a koragyermekkorai nevelés és gondozás. A Cseh Köztársaság hasonlóképpen 2015 áprilisában bevezette, hogy a beiskolázás előtti utolsó évben egy évig kötelező az óvodai nevelés. 2015 szeptemberétől Magyarországon is kötelező lett a koragyermekkorai nevelés és gondozás, és 2016-tól Litvániában szintén kötelezővé válik minden 6 éves gyermek számára az iskola előtti nevelés. Az Egyesült Királyságban a 2016 márciusában elfogadott gyermekgondozási törvény az eddigi, mindenki számára elérhető 15 órányi ingyenes gyermekgondozás mellett további 15 órányi térítésmentes gyermekgondozási szolgáltatást tesz elérhetővé az Angliában dolgozó szülők 3 és 4 éves gyermekei számára. Románia új törvényt fogadott el, amely szociális alapon igényelhető óvodai utalványok révén javítja a hátrányos helyzetű családok gyermekei számára az iskola előtti nevelés igénybe vételének lehetőségét.

A hatékony egészségügyi alapellátás biztosítása és az ahhoz való hozzájutás ösztönzése, a szakorvosi ellátás egyszerűsítése és fenntarthatóságának fokozása, valamint a költséghatékony módon alkalmazott, megfizethető gyógyszerekhez való hozzájutás javítása érdekében egyes uniós tagállamban jelentős reformokat hajtottak végre az egészségügyi ellátás terén. A szolgáltatások elaprózódásának felszámolása és az irányítási intézkedések átszervezése szintén olyan szakpolitikai erőfeszítések, amelyek az egészségügyi szolgáltatások igénybe vételének megkönnyítését célozzák, csakúgy, mint a megfelelő munkaerő biztosítása, mely utóbbi a jól teljesítő egészségügyi rendszer előfeltétele. A Cseh Köztársaság, Litvánia és Lettország erőfeszítéseinek középpontjában az eljárások átláthatóságának és az információk hozzáférhetőségének a fokozása, valamint a betegek jogainak és az egészségügyi szolgáltatások közötti választási lehetőségeinek megerősítése,

továbbá az egészségügyi ellátásra való várakozási időknél a csökkentése áll. Bulgária, Németország, Románia és Szlovákia a kórházi ellátási rendszer reformján dolgozik, melynek részeként eredményorientált kórház-finanszírozást kívánnak bevezetni, fejlesztik a járóbeteg-szakellátást, és felülvizsgálják a közbeszerzési megállapodásokat, a költséghatékonyság növelését tartva szem előtt. Bulgária, a Cseh Köztársaság, Németország, Spanyolország és Portugália a gyógyszerek és az egészségügyi felszerelések költségeinek csökkentésére irányuló intézkedéseket vezetnek be, egyrészt a közbeszerzési rendszer központosítása, másrészt a generikus készítmények nagyobb arányú használata révén. Az egészségügyi munkaerő előregedéséből adódó munkaerőhiányhoz és a munkavállalók toborzásához és megtartásához kapcsolódó problémák ellensúlyozására Észtország és Lettország intézkedéseket fogadott el az egészségügyi bérek növelése, az egészségügyi szakemberek továbbképzésének elősegítése, valamint a munkakörülmények javítása céljából, az egészségügyi ágazat vonzóbbá tételének érdekében.

A népesség előregedéséből kiindulva egyes tagállamok lépéseket tesznek a tartós ápolási-gondozási szolgáltatások hatékonyságának, minőségének és elérhetőségének javítása érdekében, egyúttal biztosítva a költségvetés fenntarthatóságát. Intézkedéseik középpontjában az a törekvés áll, hogy a népesség a lehető legtovább megőrizze önálló képességét, elsősorban közösségi alapú szolgáltatások, otthoni gondozás és megelőző tevékenységek révén. A tagállamokat emellett foglalkoztatja a szolgáltatások és a finanszírozás elaprózódásának problémája is. Szlovénia például felülvizsgálja *a tartós ápolás-gondozásról szóló törvényt*, fokozva a gondozási szolgáltatások integrációját, és a tartós ápolás-gondozás új szervezési és finanszírozási módját vezetve be. Németország a tartós gondozásra-ápolásra vonatkozó biztosítások reformját kezdeményezte, melynek keretében alapvetően megváltozik a „gondozásra szoruló” fogalom meghatározása. E reform 2017-től lép életbe. Luxemburg a tartós ápolási-gondozási biztosítás reformját terjesztette elő, amelynek keretében egyszerűsödnek az eljárások, és amely rugalmasabb és az egyéni igényekre szabottabb rendszert garantál, az ellátásra és gondozásra szoruló személyek új kategóriáinak bevezetése révén. A nem hivatásos gondozók nagyobb fokú támogatására irányuló – a 2.2.2. pontban részletesen tárgyalt – intézkedések további fontos elemét képezik a tartós ápolás-gondozási rendszerek reformjára irányuló törekvéseknek.

A 2015–2016 folyamán több tagállamban megvalósított nyugdíjreform azt tükrözi, hogy a tagállamokban egyre inkább tudatosul, hogy a fenntarthatóságot erősítő reformokra

van szükség, melyekhez az adekvát nyugdíjak megőrzésére irányuló kísérő intézkedéseknek kell társulniuk. A pénzügyi válság óta a reformok fő csapásiránya az volt, hogy a nyugdíjkorhatár megemelése, a szigorúbb jogosultsági feltételek és az ellátások számítási módjának felülvizsgálata révén kordában lehessen tartani a népesség elöregedéséhez kapcsolódó költségeket. Ennek eredményeképp 2015-ben fordult elő először, hogy a legtöbb tagállamban a kiadási előrejelzések a nyugdíjkiadások hosszú távú csökkenését jelezték (2013 és 2060 között átlagosan a GDP 0,2 százalékpontjával). Megfigyelhető az is, hogy a megfelelő összegű nyugdíj egyre inkább a teljes nyugdíjjogosultságot biztosító, hosszú és stabil karrier függvénye, amit a további megtakarítások és a garantált minimumnyugdíj válthat ki.

Ehhez képest a legújabb tagállami reformok sokszínűbb képet mutatnak, a fenntarthatóság terén még mindig problémákkal küzdő országok további korhatáremeléseitől az adekvát nyugdíjat támogató olyan intézkedésekig, mint a garantált minimumnyugdíj, illetve a kedvezőbb indexálás. Belgium átfogó reformcsomagot fogadott el, mely többek között megemeli a nyugdíjkorhatárt, hosszabb aktív időszakot ír elő és szigorítja a korai nyugdíjazás feltételeit. Finnországban 2017-től új nyugdíjrendszer lép hatályba. A megreformált rendszer a nyugdíjkorhatárt a várható élettartamhoz igazítja, és célja a hosszabb aktív karrier támogatása. További tagállamok (Horvátország, Szlovénia) is jelezték, hogy a nyugdíjrendszer reformcsomagja véglegesítés, illetve elfogadás előtt áll. Egyre inkább tért hódítanak a hosszabb karrier ösztönzését szolgáló, rugalmas nyugdíjazási szabályok: ilyenek léptek életbe Hollandiában, Ausztriában és Szlovéniában is. Számos tagállam hozott az alacsony nyugdíjjal rendelkezők hatékonyabb védelmét szolgáló intézkedéseket, minimális nyugdíj bevezetésével vagy összegének megemelésével (Cseh Köztársaság, Szlovákia), és/vagy célzott kiegészítő juttatásokkal (Cseh Köztársaság, Észtország, Svédország). Lettország kiigazította a nyugdíjak növekedési rátáját, hogy az nagyobb védelmet biztosítson a nyugdíjjogosultaknak gazdasági visszaesés idején, Litvánia felülvizsgálta az indexálási szabályokat, Portugália pedig ismét bevezette az alacsony és közepes összegű nyugdíjak indexálását. Ezzel szemben Görögország a rendszer fenntarthatóságának javítása érdekében befagyasztotta a nyugdíjak szintjét, és felülvizsgálta a nyugdíjszámítási szabályokat. Ami a kiegészítő nyugdíjrendszereket illeti, Belgium és Franciaország is új intézkedésekkel igyekszik javítani e rendszerek fenntarthatóságát, míg más tagállamok (Dánia, Hollandia, Lengyelország, Szlovénia) a kiegészítő nyugdíj rendszerének tervezett reformjáról számoltak

be, aminek végleges elfogadása és hatályba lépése egyelőre még várat magára. A Cseh Köztársaság befejezte a nyugdíjrendszer államilag finanszírozott pillérjének reformját.

Több tagállam konkrét intézkedéseket fogantatosított a fogyatékos személyek munkaerőpiacon való nagyobb arányú részvétele érdekében. Észtország 2016. július 1-jétől kötelező foglalkoztatási kvótákat vezetett be a közigazgatásban, azt a célt tűzve ki, hogy az észt közigazgatási szervek 2020-ra 1000 fogyatékos személyt foglalkoztassanak. Írország a 2015–2024 közötti időszakra vonatkozó átfogó foglalkoztatási stratégiát fogadott el a fogyatékos személyek tekintetében, amely például előírja, hogy a közszférában jelenleg érvényes 3%-os foglalkoztatási célt 2024-ig fokozatosan 6%-ra kell növelni. Emellett az ír kormány finanszírozásával létrejött egy, a munkáltatóknak nyújtott szakértői támogatási szolgáltatás, illetve egy, a fogyatékos személyekhez kapcsolódó segélyvonal.

A tagállamok célzott intézkedésekkel igyekeznek elősegíteni a migránsok és menekültek munkaerő-piaci és társadalmi beilleszkedését is. Ezeket az intézkedéseket a 2.2.2. pont ismerteti részletesen.

1. melléklet – A foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája, valamint viszonyítási alapként az uniós átlagértékek

	Munkanélküliségi ráta			Ifjúsági munkanélküliség						A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének reálnövekedése		A szegénységi küszöb alatt élők aránya (18-64)			Egyenlőtlenségek – S80/S20		
				Ifjúsági munkanélküliségi ráta			NEET-fiatalok										
	Éves változás (S1.2015-S1.2016)	EU átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - EU éves vált.	Éves változás (S1.2015-S1.2016)	EU átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - EU éves vált.	Éves változás (2014-2015)	EU átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - EU éves vált.	Éves változás (2014-2015)	Tagállam éves vált. - EU éves vált.	Éves változás (2014-2015)	EU átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - EU éves vált.	Éves változás (2014-2015)	EU átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - EU éves vált.
EU28 (súlyozott)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
Euro19 (súlyozott)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU28 (nem súlyozott)	-1,0	~	~	-2,3	~	~	-0,5	~	~	2,7	~	0,0	~	~	0,1	~	~
Euro19 (nem súlyozott)	-0,9	1,1	0,1	-1,5	2,8	0,2	-0,5	-0,5	0,0	2,0	-0,3	0,0	-1,0	-0,1	0,0	-0,2	0,0
BE	-0,4	-0,4	0,6	-0,6	1,8	1,2	0,2	0,2	0,7	:	:	-0,5	-3,5	-0,6	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-0,7	-0,9	-6,0	-2,6	-4,3	-0,9	7,3	-0,4	:	:	-0,9	0,8	-1,0	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-4,6	-0,4	-3,2	-8,6	-1,5	-0,6	-4,5	-0,1	3,2	0,8	-0,1	-8,2	-0,2	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-2,7	0,7	0,8	-7,6	2,5	0,4	-5,8	0,9	7,3	5,0	0,0	-3,4	-0,1	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-4,4	0,5	0,0	-11,9	1,8	-0,2	-5,8	0,3	2,5	0,2	0,1	0,1	0,0	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-2,1	1,0	1,7	-4,8	3,5	-0,9	-1,2	-0,4	:	:	-1,5	0,7	-1,6	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-0,3	-0,5	-4,1	-1,7	-2,4	-0,9	2,3	-0,4	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	15,1	-0,8	-1,2	30,6	0,6	-1,9	5,2	-1,4	:	:	-1,0	5,3	-1,1	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	11,6	-1,6	-4,0	26,8	-2,2	-1,5	3,6	-1,0	2,1	-0,3	-0,1	5,6	-0,2	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	1,4	0,6	-0,1	5,6	1,7	0,6	0,0	1,1	1,7	-0,7	0,2	-3,8	0,1	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	5,1	-1,8	-12,0	12,4	-10,2	-0,8	6,5	-0,3	:	:	0,0	0,7	-0,1	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	2,9	0,3	-4,2	18,5	-2,5	-0,7	9,4	-0,2	0,8	-1,5	0,1	2,6	0,0	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	4,1	-2,0	-5,9	9,0	-4,2	-1,7	3,3	-1,2	-0,8	-3,2	2,5	-1,3	2,4	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	1,0	0,8	2,0	-1,5	3,7	-1,5	-1,5	-1,0	4,8	2,5	0,2	1,4	0,1	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-0,4	0,0	-3,0	-4,3	-1,3	-0,7	-2,8	-0,2	2,8	0,5	1,9	2,3	1,8	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-2,4	0,9	-0,2	-1,6	1,6	-0,1	-5,8	0,4	:	:	-0,9	-2,3	-1,0	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-3,3	-0,8	-4,7	-5,2	-2,9	-2,0	-0,4	-1,5	2,0	-0,3	0,6	-1,7	0,5	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-3,8	0,3	-1,5	-9,3	0,3	-0,1	-1,6	0,4	:	:	-0,1	-4,1	-0,2	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-2,3	0,4	0,1	-7,8	1,9	-0,8	-7,3	-0,3	3,2	0,9	0,7	-4,1	0,6	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-2,7	1,3	1,2	-7,9	3,0	-0,2	-4,5	0,3	0,3	-2,0	0,1	-4,2	0,0	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-2,4	-0,4	-3,1	-0,9	-1,4	-1,0	-1,0	-0,5	:	:	0,9	0,4	0,8	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	3,0	-0,3	-3,0	10,1	-1,2	-1,0	-0,7	-0,5	1,7	-0,6	-0,3	1,6	-0,4	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-2,5	0,4	:	:	:	1,1	6,1	1,6	5,8	3,5	-0,4	6,1	-0,5	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-0,5	-0,2	-1,4	-3,6	0,4	0,1	-2,5	0,6	2,1	-0,2	-0,1	-3,6	-0,2	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	1,4	-0,8	-3,7	3,9	-1,9	0,9	1,7	1,4	4,0	1,7	-0,7	-5,6	-0,8	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	0,3	0,8	-0,9	2,2	0,8	0,4	-1,4	0,9	1,0	-1,3	0,2	-4,5	0,1	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-1,8	0,2	-2,2	-0,1	-0,4	-0,5	-5,3	0,0	2,5	0,2	-0,9	-3,4	-1,0	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-3,8	0,4	-2,2	-5,6	-0,4	-0,8	-0,9	-0,3	3,3	1,0	0,1	-1,5	0,0	0,1	0,0	0,1

Forrás: Eurostat, EU munkaerő-felmérés, nemzeti számlák és a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika (a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának számításai).

Minden mutató (kivéve a háztartások rendelkezésére álló bruttó jövedelem reálértéken mért növekedése, pénzben kifejezve) esetében a három oszlop az alábbiakra vonatkozik: i. évenkénti változás abszolút értékben; ii. az EU vagy az euróövezet átlagától való eltérés ugyanabban az évben, iii. az adott országban megfigyelhető évenkénti változás az uniós vagy az euróövezetbeli szintek évenkénti változásához viszonyítva (a mutató jelzi, hogy az ország helyzete gyorsabban romlik/javul-e, mint az uniós ill.

euróövezeti átlag, és ily módon tükrözi a társadalmi-gazdasági konvergencia/divergencia dinamikáját). Az S1 érték az első félévet jelenti, és szezonálisan kiigazított negyedéves adatokon alapul. Megszakítások a NEET-fiatalokra vonatkozó adatsorban ES (2014), FR (2014), HU (2015) és LU (2015) esetében. Megszakítások az AROP és S80S20 adatsorban EE (2014) és UK (2015) esetében. NL AROP és S80S20 adatai ideiglenesek.

2016. október 26-án még nem állnak rendelkezésre az AROP és S80/S20 indikátorok uniós átlagának statisztikai szignifikanciájára vonatkozó jelölők.

2. melléklet – A foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája, valamint viszonyítási alapként az euróövezet átlagértékei

	Munkanélküliségi ráta			Ifjúsági munkanélküliség						A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének reálnövekedése		A szegénységi küszöb alatt élők aránya (18-64)			Egyenlőtlenségek – S80/S20		
				Ifjúsági munkanélküliségi ráta			NEET-fiatalkok										
	Éves változás (S1.2015-S1.2016)	Euro19 átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.	Éves változás (S1.2015-S1.2016)	Euro19 átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.	Éves változás (2014-2015)	Euro19 átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.	Éves változás (2014-2015)	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.	Éves változás (2014-2015)	Euro19 átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.	Éves változás (2014-2015)	Euro19 átlagtól való távolság	Tagállam éves vált. - Euro19 éves vált.
EU28 (súlyozott)	-1,0	~	~	-1,8	~	~	-0,5	~	~	2,3	~	0,1	~	~	0,0	~	~
Euro19 (súlyozott)	-0,9	~	~	-1,4	~	~	-0,4	~	~	1,8	~	0,0	~	~	0,0	~	~
EU28 (nem súlyozott)	-1,0	-1,2	-0,1	-2,3	-0,9	-0,9	-0,5	-0,5	-0,1	2,7	0,8	0,0	-1,2	0,0	0,1	-0,1	0,1
Euro19 (nem súlyozott)	-0,9	~	~	-1,5	~	~	-0,5	~	~	2,0	~	0,0	~	~	0,0	~	~
BE	-0,4	-2,0	0,5	-0,6	-0,5	0,8	0,2	0,0	0,6	:	:	-0,5	-3,7	-0,5	0,0	-1,4	0,0
BG	-1,9	-2,2	-0,9	-6,0	-4,9	-4,7	-0,9	7,1	-0,5	:	:	-0,9	0,6	-0,9	0,3	1,9	0,3
CZ	-1,4	-6,1	-0,4	-3,2	-10,8	-1,9	-0,6	-4,7	-0,2	3,2	1,3	-0,1	-8,4	-0,1	0,0	-1,7	0,0
DK	-0,3	-4,2	0,7	0,8	-9,8	2,1	0,4	-6,0	0,8	7,3	5,5	0,0	-3,6	0,0	0,0	-1,1	0,0
DE	-0,5	-5,9	0,5	0,0	-14,1	1,4	-0,2	-6,0	0,2	2,5	0,7	0,1	-0,1	0,1	-0,3	-0,4	-0,3
EE	0,0	-3,6	1,0	1,7	-7,1	3,1	-0,9	-1,4	-0,5	:	:	-1,5	0,5	-1,5	-0,3	1,0	-0,3
IE	-1,5	-1,9	-0,5	-4,1	-3,9	-2,8	-0,9	2,1	-0,5	:	:	:	:	:	:	:	:
EL	-1,7	13,6	-0,8	-1,2	28,4	0,2	-1,9	5,0	-1,5	:	:	-1,0	5,1	-1,0	0,0	1,3	0,0
ES	-2,6	10,1	-1,7	-4,0	24,5	-2,6	-1,5	3,4	-1,1	2,1	0,2	-0,1	5,4	-0,1	0,1	1,7	0,1
FR	-0,4	-0,1	0,6	-0,1	3,3	1,3	0,6	-0,2	1,0	1,7	-0,2	0,2	-4,0	0,2	0,0	-0,9	0,0
HR	-2,7	3,6	-1,8	-12,0	10,2	-10,6	-0,8	6,3	-0,4	:	:	0,0	0,5	0,0	0,1	0,0	0,1
IT	-0,7	1,4	0,2	-4,2	16,3	-2,9	-0,7	9,2	-0,3	0,8	-1,0	0,1	2,4	0,1	0,0	0,6	0,0
CY	-2,9	2,6	-2,0	-5,9	6,7	-4,5	-1,7	3,1	-1,3	-0,8	-2,7	2,5	-1,5	2,5	-0,2	0,0	-0,2
LV	-0,2	-0,5	0,8	2,0	-3,8	3,3	-1,5	-1,7	-1,1	4,8	3,0	0,2	1,2	0,2	0,0	1,3	0,0
LT	-1,0	-1,9	-0,1	-3,0	-6,6	-1,7	-0,7	-3,0	-0,3	2,8	1,0	1,9	2,1	1,9	1,4	2,3	1,4
LU	-0,1	-3,9	0,8	-0,2	-3,8	1,2	-0,1	-6,0	0,3	:	:	-0,9	-2,5	-0,9	-0,1	-0,9	-0,1
HU	-1,8	-4,8	-0,9	-4,7	-7,4	-3,3	-2,0	-0,6	-1,6	2,0	0,2	0,6	-1,9	0,6	0,0	-0,9	0,0
MT	-0,6	-5,3	0,3	-1,5	-11,5	-0,1	-0,1	-1,8	0,3	:	:	-0,1	-4,3	-0,1	0,2	-1,0	0,2
NL	-0,6	-3,8	0,3	0,1	-10,1	1,5	-0,8	-7,5	-0,4	3,2	1,4	0,7	-4,3	0,7	0,0	-1,4	0,0
AT	0,4	-4,2	1,3	1,2	-10,2	2,6	-0,2	-4,7	0,2	0,3	-1,6	0,1	-4,4	0,1	-0,1	-1,2	-0,1
PL	-1,4	-3,9	-0,5	-3,1	-3,2	-1,8	-1,0	-1,2	-0,6	:	:	0,9	0,2	0,9	0,0	-0,3	0,0
PT	-1,3	1,5	-0,4	-3,0	7,8	-1,6	-1,0	-0,9	-0,6	1,7	-0,1	-0,3	1,4	-0,3	-0,2	0,8	-0,2
RO	-0,6	-4,0	0,3	:	:	:	1,1	5,9	1,5	5,8	4,0	-0,4	5,9	-0,4	1,1	3,1	1,1
SI	-1,2	-2,1	-0,3	-1,4	-5,9	0,0	0,1	-2,7	0,5	2,1	0,3	-0,1	-3,8	-0,1	-0,1	-1,6	-0,1
SK	-1,8	-0,1	-0,9	-3,7	1,6	-2,3	0,9	1,5	1,3	4,0	2,2	-0,7	-5,8	-0,7	-0,4	-1,7	-0,4
FI	-0,2	-1,2	0,7	-0,9	-0,1	0,4	0,4	-1,6	0,8	1,0	-0,8	0,2	-4,7	0,2	0,0	-1,6	0,0
SE	-0,7	-3,3	0,2	-2,2	-2,4	-0,8	-0,5	-5,5	-0,1	2,5	0,7	-0,9	-3,6	-0,9	-0,1	-1,4	-0,1
UK	-0,6	-5,3	0,4	-2,2	-7,9	-0,8	-0,8	-1,1	-0,4	3,3	1,5	0,1	-1,7	0,1	0,1	0,0	0,1

Forrás: Eurostat, EU munkaerő-felmérés, nemzeti számlák és a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika (a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának számításai). A részleteket lásd az 1. mellékletben.

3. melléklet – A foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblája abszolút értéken, három egymást követő évben

	Munkanélküliségi ráta			Ifjúsági munkanélküliség						A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének reálnövekedése			A szegénységi küszöb alatt élők aránya (18-64)			Egyenlőtlenségek – S80/S20		
	2014	2015	2016S1	Ifjúsági munkanélküliségi ráta			NEET-fiatalok			2013	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
EU28 (súlyozott)	10,2	9,4	8,7	22,2	20,3	19,0	13,0	12,5	12,0	0,0	1,0	2,3	16,4	17,1	17,2	5,0	5,2	5,2
Euro19 (súlyozott)	11,6	10,9	10,2	23,8	22,4	21,3	12,9	12,6	12,2	-0,5	0,7	1,8	16,8	17,4	17,4	5,0	5,2	5,2
EU28 (nem súlyozott)	10,5	9,9	8,9	24,5	22,6	20,3	12,8	12,3	11,7	1,2	0,8	2,7	15,6	16,2	16,2	4,8	5,0	5,1
Euro19 (nem súlyozott)	11,3	10,7	9,8	25,2	23,3	21,8	12,4	12,0	11,5	-0,4	0,3	2,0	15,7	16,2	16,2	4,8	5,0	5,0
BE	8,5	8,5	8,3	23,2	22,1	20,8	12,7	12,0	12,2	-0,3	0,3	:	13,4	14,2	13,7	3,8	3,8	3,8
BG	11,4	9,2	8,0	23,8	21,6	16,4	21,6	20,2	19,3	5,2	-7,1	:	17,1	18,9	18,0	6,6	6,8	7,1
CZ	6,1	5,1	4,1	15,9	12,6	10,5	9,1	8,1	7,5	-0,7	2,9	3,2	8,6	9,1	9,0	3,4	3,5	3,5
DK	6,6	6,2	6,0	12,6	10,8	11,5	6,0	5,8	6,2	-0,9	1,5	7,3	13,4	13,8	13,8	4,0	4,1	4,1
DE	5,0	4,6	4,3	7,7	7,2	7,2	6,3	6,4	6,2	0,7	1,4	2,5	16,9	17,2	17,3	4,6	5,1	4,8
EE	7,4	6,2	6,6	15,0	13,1	14,2	11,3	11,7	10,8	6,1	2,4	:	17,3	19,4	17,9	5,5	6,5	6,2
IE	11,3	9,4	8,4	23,9	20,9	17,4	16,1	15,2	14,3	-2,1	1,1	:	14,0	16,1	:	4,5	4,8	:
EL	26,5	24,9	23,8	52,4	49,8	49,6	20,4	19,1	17,2	-6,4	-1,3	:	24,1	23,5	22,5	6,6	6,5	6,5
ES	24,5	22,1	20,3	53,2	48,3	45,8	18,6	17,1	15,6	-1,9	0,7	2,1	20,4	22,9	22,8	6,3	6,8	6,9
FR	10,3	10,4	10,1	24,3	24,7	24,6	11,2	11,4	12,0	-0,3	0,7	1,7	13,7	13,2	13,4	4,5	4,3	4,3
HR	17,3	16,3	13,8	45,5	43,0	31,4	19,6	19,3	18,5	-3,7	1,1	:	17,8	17,9	17,9	5,3	5,1	5,2
IT	12,7	11,9	11,6	42,7	40,3	37,5	22,2	22,1	21,4	-0,8	0,3	0,8	19,1	19,7	19,8	5,8	5,8	5,8
CY	16,1	15,0	12,8	36,0	32,8	28,0	18,7	17,0	15,3	-5,4	-5,8	-0,8	14,4	13,4	15,9	4,9	5,4	5,2
LV	10,8	9,9	9,7	19,6	16,3	17,5	13,0	12,0	10,5	4,4	1,3	4,8	18,8	18,4	18,6	6,3	6,5	6,5
LT	10,7	9,1	8,4	19,3	16,3	14,7	11,1	9,9	9,2	4,4	1,6	2,8	19,0	17,6	19,5	6,1	6,1	7,5
LU	6,0	6,4	6,3	22,3	16,6	17,5	5,0	6,3	6,2	:	:	:	15,0	15,8	14,9	4,6	4,4	4,3
HU	7,7	6,8	5,5	20,4	17,3	13,9	15,5	13,6	11,6	1,8	3,8	2,0	15,2	14,9	15,5	4,3	4,3	4,3
MT	5,8	5,4	5,0	11,7	11,8	9,8	9,9	10,5	10,4	:	:	:	13,6	13,2	13,1	4,1	4,0	4,2
NL	7,4	6,9	6,4	12,7	11,3	11,2	5,6	5,5	4,7	-1,4	-0,6	3,2	10,9	12,4	13,1	3,6	3,8	3,8
AT	5,6	5,7	6,1	10,3	10,6	11,1	7,3	7,7	7,5	-1,7	0,0	0,3	12,9	12,9	13,0	4,1	4,1	4,0
PL	9,0	7,5	6,4	23,9	20,8	18,1	12,2	12,0	11,0	1,3	2,7	:	16,7	16,7	17,6	4,9	4,9	4,9
PT	14,1	12,6	11,7	34,7	32,0	29,1	14,1	12,3	11,3	-1,0	-0,5	1,7	18,4	19,1	18,8	6,0	6,2	6,0
RO	6,8	6,8	6,3	24,0	21,7	17,0	17,0	17,0	18,1	33,0	6,1	5,8	21,7	23,7	23,3	6,8	7,2	8,3
SI	9,7	9,0	8,2	20,2	16,3	15,4	9,2	9,4	9,5	-1,7	1,8	2,1	13,0	13,7	13,6	3,6	3,7	3,6
SK	13,2	11,5	10,1	29,7	26,5	22,9	13,7	12,8	13,7	0,1	2,6	4,0	12,1	12,3	11,6	3,6	3,9	3,5
FI	8,7	9,4	9,0	20,5	22,4	21,2	9,3	10,2	10,6	0,4	-0,8	1,0	11,3	12,5	12,7	3,6	3,6	3,6
SE	7,9	7,4	7,0	22,9	20,4	18,9	7,5	7,2	6,7	1,7	2,7	2,5	14,0	14,7	13,8	3,7	3,9	3,8
UK	6,1	5,3	5,0	17,0	14,6	13,4	13,2	11,9	11,1	-0,1	1,5	3,3	14,7	15,6	15,7	4,6	5,1	5,2

Forrás: Eurostat, EU munkaerő-felmérés, nemzeti számlák és a jövedelmekre és életkörülményekre vonatkozó közösségi statisztika (a Szociális Ügyek és a Társadalmi Befogadás Főigazgatóságának számításai). A részleteket lásd az 1. mellékletben.

4. melléklet – Módszertani feljegyzés az eredménytáblán megfigyelhető tendenciák és szintek meghatározásáról

2015 közepén az Európai Bizottság és a tagállamok megvitatták, hogy a közös foglalkoztatási jelentés következő változatának elkészítésekor miként lehetne javítani a foglalkoztatási és szociális mutatók eredménytáblájának elemzését, leolvasását és értelmezését, és külön foglalkoztak a tagállamok teljesítményének az eredménytábla alapján való értékelésére szolgáló módszertan kidolgozásával. Megállapodás született arról, hogy az alkalmazandó módszertannak minden egyes mutató tekintetében biztosítani kell egy olyan mérőszámot, amely azt fejezi ki, hogy az egyes tagállamok a mutató értéke (pontszáma) szerint relatíve hol állnak az EU értékeinek (pontszámainak) megoszlásán belül. A módszertant mind az éves szintek (szintek), mind az éves változások (változások) tekintetében alkalmazni kell, hogy átfogóan értékelni lehessen a tagállamok teljesítményét.

E cél elérése érdekében egy általánosan használt, egyértelmű megközelítést lehet alkalmazni. Ennek keretében minden egyes mutató esetében elemezni kell a szintek és változások megoszlását, és fel kell tární az általános tendenciától szignifikánsan eltérő értékeket (tagállami pontszámokat) – azaz statisztikai kifejezéssel élve az adott mutató tekintetében ki kell szűrni az EU pontszámainak megoszlásából kiugró értékeket.

Ennek a megközelítésnek az alkalmazásához az elemzés megkezdése előtt célszerű minden egyes mutató esetében a tagállamok pontszámait átkonvertálni standard pontszámokra (vagy más néven Z-értékekre), amelyeknek az az előnyük, hogy lehetővé teszik a különböző metrikus struktúrák kiegyenlítését, és így ugyanazon metrikus struktúra alkalmazását az összes mutató esetében.

Ez az egyes mutatók szintjére és változására vonatkozó nyers értékeknek az alábbi képlet szerint történő standardizálásával érhető el:

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

Ezzel a megközelítéssel minden tagállam mutatójának nyers értéke kifejezhető az átlaghoz viszonyított szórásával. Ezután az egyes tagállamok teljesítménye értékelhető és besorolható a kapott Z-értékek olyan előre meghatározott küszöbértékekkel való összevetésével, amelyek meghatározhatók a szórás többszöröseiként. Meg kell jegyezni, hogy a múltban már elfogadásra és használatra került hasonló módszertan, a LIME értékelési keretben⁴².

Ezzel a megközelítéssel kapcsolatban a legfontosabb kérdés a teljesítményszintek közötti határok meghatározása. Tekintettel arra, hogy a foglalkoztatási mutatók esetében a megfigyelt nyers értékek megoszlásával kapcsolatban nem lehet parametrikus feltevésekkel élni⁴³, a küszöbértékek megválasztása során általános az ökölszabály alkalmazása. Az eredménytáblában alkalmazott kulcsfontosságú mutatók elemzése szerint, valamint figyelembe véve, hogy minél alacsonyabb a munkanélküliségre, a NEET-fiatalok számára és a társadalmi kirekesztésre vonatkozó indikátorok értéke (kivéve a GDHI-t), annál jobb a teljesítmény, az a döntés született, hogy az értékeket a következőképpen kell értelmezni⁴⁴:

1. Minden -1 alatti pontszám nagyon jó teljesítménynek felel meg.

⁴² Európai Bizottság (2008.), „The LIME Assessment Framework (LAF): A methodological tool to compare, in the context of the Lisbon Strategy, the performance of EU Member States in terms of GDP and in terms of twenty policy areas affecting growth” (A LIME értékelési keret: módszertani eszköz az EU tagállamai teljesítményének a lisszaboni stratégia keretében a GDP, továbbá hús, a növekedést befolyásoló szakpolitikai terület szempontjából való összehasonlításához), European Economy Occasional Papers, 41/2008.

⁴³ Mind normális eloszlási, mind T-eloszlási vizsgálatokra sor került, amelyek alapján az eloszlásokra vonatkozó feltételezéseket elvetették.

⁴⁴ A teljesítményszintek közötti határok kijelölésére a munkacsoport több lehetőséget is megvitattott. Ez a javaslat ennek a folyamatnak az eredményeit tükrözi.

2. Minden -1 és -0,5 közötti pontszám jó teljesítménynek felel meg.
3. Minden - 0,5 és 0,5 közötti pontszám semleges teljesítménynek felel meg.
4. Minden 0,5 és 1 közötti pontszám rossz teljesítménynek felel meg.
5. Minden 1 feletti pontszám nagyon rossz teljesítménynek⁴⁵ felel meg.

A javasolt módszertan szerint minden tagállam minden mutató tekintetében elért teljesítményét mind a szintek, mind a változások tekintetében értékelni kell. Ezzel minden egyes mutató tekintetében megkapjuk a tagállamok pontszámainak értékelését mind a szintek, mind a változások tekintetében, az 1. táblázatban megadott 5 kritérium szerint:

1. táblázat: Javaslat a Z-értékek küszöbértékeire

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

⁴⁵ A normális eloszlás esetében választott határértékek nagyjából a kumulatív eloszlás 15 %-ának, 30 %-ának, 50 %-ának, 70 %-ának és 85 %-ának felelnek meg.

A szinteket és a változásokat együtt értékelve az országoknak az egyes mutatók tekintetében elért összteljesítményét a következő hét kategória egyikébe lehet sorolni . A színek az 1., 14., 15., 27. és 28. ábrán jelenik meg

A legjobban teljesítők	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb, mint -1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám is kisebb, mint 1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Az átlagosnál jobb	a szintekre vonatkozó pontszám -1,0 és -0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint 1, <u>vagy</u> a szintekre vonatkozó pontszám -0,5 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint -1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul, illetve nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Jó, de figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám kisebb, mint -0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb, mint 1, és a változásra vonatkozó pontszám nagyobb, mint nulla ⁴⁶	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei jobbak vagy sokkal jobbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál
Átlagos / semleges	a szintekre vonatkozó pontszám -0,5 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám -1,0 és 1,0 közötti	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei átlagosak, és amelyeknek a helyzete sem nem javul, sem nem romlik sokkal gyorsabban az uniós átlagnál
Gyenge, de javuló	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb, mint 0,5, és a változásokra vonatkozó pontszám kisebb, mint -1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak vagy sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban javul az uniós átlagnál
Figyelemmel kísérendő	a szintekre vonatkozó pontszám 0,5 és 1,0 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb, mint -1,0, <u>vagy</u> a szintekre vonatkozó pontszám -0,5 és 0,5 közötti, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb, mint 1,0	Ebbe a kategóriába kétféle eset tartozik: i. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan; ii. olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei összhangban állnak az uniós átlaggal, de amelyeknek a helyzete sokkal gyorsabban romlik az uniós átlagnál.
Kritikus helyzetben	a szintekre vonatkozó pontszám nagyobb, mint 1,0, és a változásokra vonatkozó pontszám nagyobb, mint -1,0	Olyan tagállamok, amelyeknek a szintjei sokkal rosszabbak az uniós átlagnál, és amelyeknek a helyzete romlik vagy nem javul elég gyorsan

Ami a háztartások rendelkezésére álló bruttó jövedelmet (GDHI) illeti, amelynek tekintetében csak a változás van bemutatva, a következő besorolást alkalmaztuk (lásd a 26. ábrát).

A legjobban teljesítők	A változások tekintetében 1,0 feletti pontszámot értek el.	Azon tagállamok, ahol a változás jóval magasabb az uniós átlagnál
Az átlagosnál jobb	A változások tekintetében 1,0 és 0,5 közötti pontszámot értek el.	Azon tagállamok, ahol a változás magasabb az uniós átlagnál
Átlagos / semleges	A változások tekintetében -0,5 és 0,5 közötti pontszámot értek el.	Azon tagállamok, ahol a változás átlagos
Figyelemmel kísérendő	A változások tekintetében -0,5 és -1,0 közötti pontszámot értek el.	Azon tagállamok, ahol a változás alacsonyabb az uniós átlagnál

⁴⁶ Az utóbbi feltétel nem teszi lehetővé, hogy valamely tagállam „alacsony” vagy „nagyon alacsony” szintje „romlóként” legyen megjelölve, ha a változás „az átlagosnál sokkal magasabb”, de még mindig csökken.

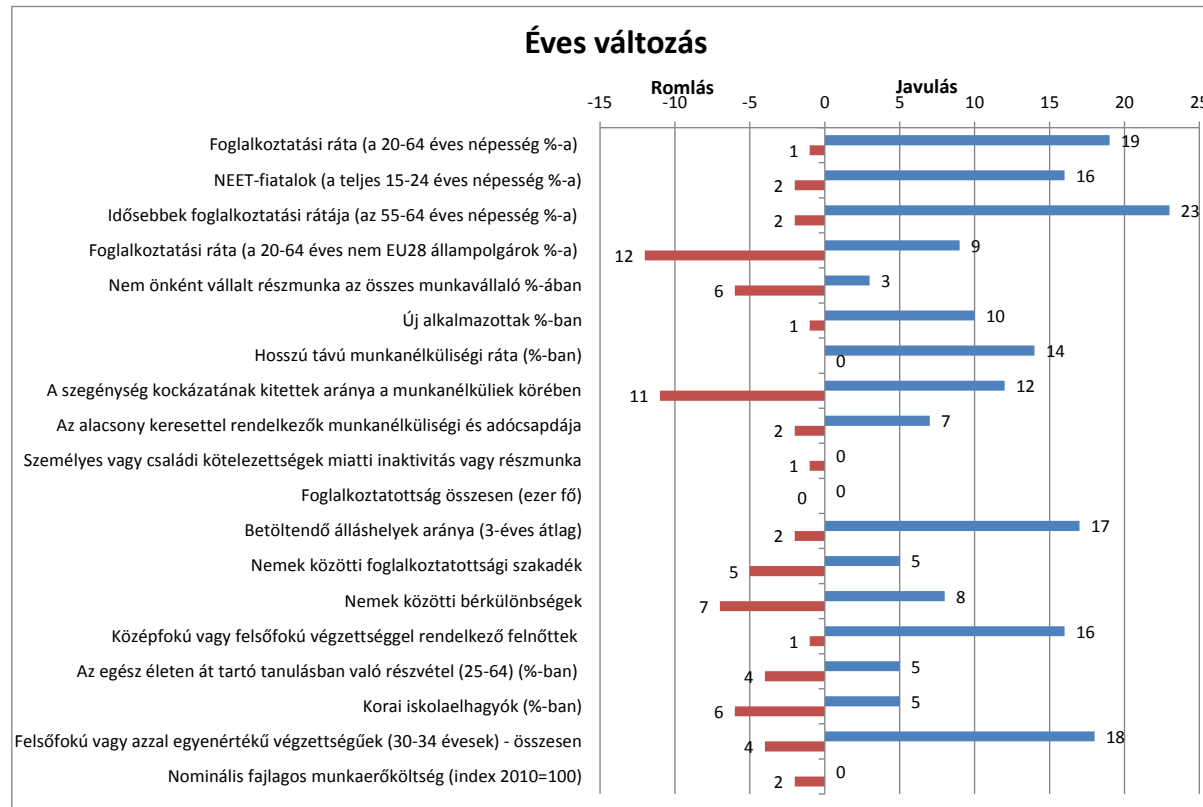
Kritikus helyzetben	a változásra vonatkozó pontszám kisebb, mint -1,0, és a GDHI negatív változást mutat ⁴⁷	Azon tagállamok, ahol a változás jóval alacsonyabb az uniós átlagnál
----------------------------	--	--

A határértékek összefoglaló táblázata

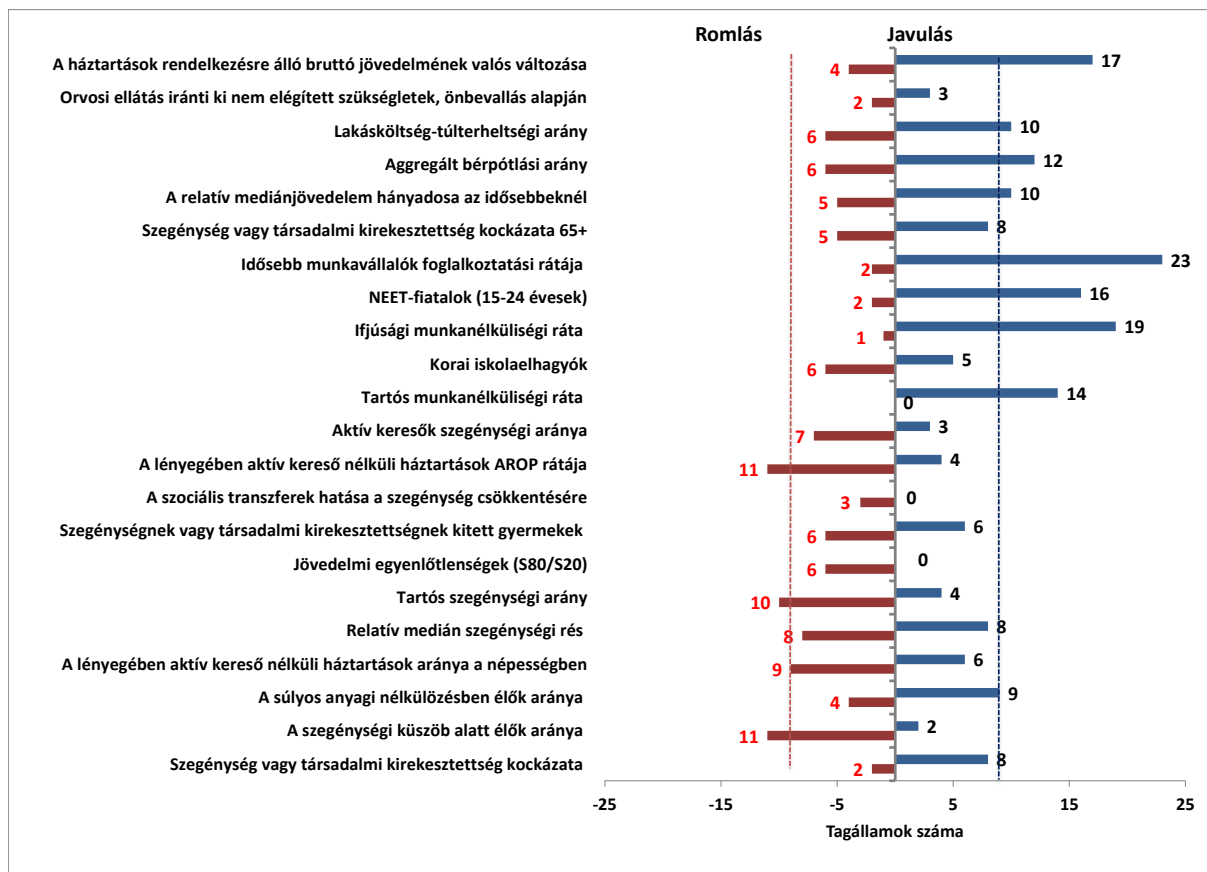
		Nagyon alacsony	Alacsony	Átlagos	Magas	Nagyon magas
Munkanélküliségi ráta (UR)	Szintek	kevesebb, mint 4,4 %	kevesebb, mint 6,6 %	6,6 % és 11,1 % között	több, mint 11,1 %	több, mint 13,4 %
	Változások	kevesebb, mint -1,9 szp.	kevesebb, mint -1,4 szp.	-1,4 szp. és -0,6 szp. között	több, mint -0,6 szp.	több, mint -0,2 szp.
Ifjúsági munkanélküliségi ráta (YUR)	Szintek	kevesebb, mint 9,7 %	kevesebb, mint 15,0 %	15,0 % és 25,6 % között	több, mint 25,6 %	több, mint 31,0 %
	Változások	kevesebb, mint -5,2 szp	kevesebb, mint -3,7 szp	-3,7 szp. és -0,8 szp. között	több, mint -0,8 szp	több, mint 0,7 szp
NEET-fiatalok	Szintek	kevesebb, mint 7,3 %	kevesebb, mint 9,5 %	9,5 % és 13,9 % között	több, mint 13,9 %	több, mint 16,1 %
	Változások	kevesebb, mint -1,3 szp	kevesebb, mint -0,9 szp	-0,9 szp. és -0,1 szp. között	több, mint -0,1 szp	több, mint 0,3 szp
A háztartások rendelkezésére álló bruttó jövedelem (GHDI)	Változások	kevesebb, mint 0,7 %	kevesebb, mint 1,7 %	1,7 % és 3,6 % között	több, mint 3,6 %	több, mint 4,6 %
A szegénységi küszöb alatt élők aránya (AROP) (18–64 évesek)	Szintek	kevesebb, mint 12,6 %	kevesebb, mint 14,4 %	14,4 % és 18,0 % között	több, mint 18,0 %	több, mint 19,8 %
	Változások	kevesebb, mint -0,8 szp	kevesebb, mint -0,4 szp	-0,4 szp. és 0,4 szp. között	több, mint 0,4 szp.	több, mint 0,8 szp.
S80-S20 arány	Szintek	kevesebb, mint 3,7	kevesebb, mint 4,4	4,4 és 5,8 között	több, mint 5,8	több, mint 6,4
	Változások	kevesebb, mint -0,3	kevesebb, mint -0,1	-0,1 és 0,3 között	több, mint 0,3	több, mint 0,4

⁴⁷ Ez utóbbi feltétel azt előzi meg, hogy egy tagállam növekvő GDHI szintjét „kritikus helyzetként” jelöljék meg.

5. melléklet: Összefoglaló áttekintés a 2016. évi foglalkoztatási teljesítményfigyelő (EPM) által azonosított „figyelemmel kísérendő foglalkoztatási trendekről” és azon a tagállamok számáról, amelyekben romlás vagy javulás történt; változás 2014 és 2015 között



6. melléklet: Összefoglaló áttekintés a 2016. évi szociális védelmi monitoring által azonosított „figyelemmel kísérendő szociális trendekről” és azon a tagállamok számáról, amelyekben romlás vagy javulás történt; változás 2013 és 2014 között



Megjegyzés: Az EU-SILC-en alapuló mutatók közül a jövedelmekre és a háztartások munkaintenzitására vonatkozó mutatók változásai általában a 2012–2013-as időszakra, a súlyos anyagi nélkülözésre és az orvosi ellátás iránti ki nem elégített szükségletekre vonatkozó mutatók változásai pedig a 2013–2014-es időszakra értendők. A háztartások rendelkezésre álló bruttó jövedelmének változása a 2013–2014-es időszakra értendő. A munkaerő-felmérésen alapuló indikátorok (tartós munkanélküliek, a korai iskolaelhagyók, az ifjúsági munkanélküliség és a NEET-fiatalok (15–24 év) aránya, valamint az (55–64 éves korcsoportra vonatkozó)

foglalkoztatási ráta) a legutóbbi, 2014–2015-es időszakra vonatkoznak. Újabb adatokat tartalmazó frissítés a közös foglalkoztatási jelentés végleges verziójában lesz elérhető.

