

IX. Statistică socială europeană

Evoluția salariului minim în România și în statele membre ale Uniunii Europene.....	184
Flexibilitatea acordurilor privind programului de lucru pentru femei și bărbați.....	193
Flexicuritatea: o nouă temă de dialog a statelor membre ale Uniunii Europene.....	199
Rata șomajului – Mai 2007.....	201
Abrevieri.....	206

Evoluția salariului minim în România și în statele membre UE

Salariul minim în România

În conformitate cu prevederile art. 40 alin. (4) din contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007 – 2010, salariul de bază minim brut negociat pentru un program complet de lucru de 170 de ore, este, în medie, de 440 lei, adică 2,59 lei/oră, începând cu 1 ianuarie 2007.

Prevederile referitoare la salariul de bază minim brut negociat din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se aplică tuturor salariaților ale căror salarii sunt stabilite prin negociere.

În acord cu dispozițiile art. 25 alin. (3) din Legea nr. 130/1996 republicată, privind contractul colectiv de muncă, contractele colective de muncă se aplică de la data înregistrării. Părțile pot conveni ca data aplicării clauzelor negociate să fie ulterioară zilei de înregistrare a contractului.

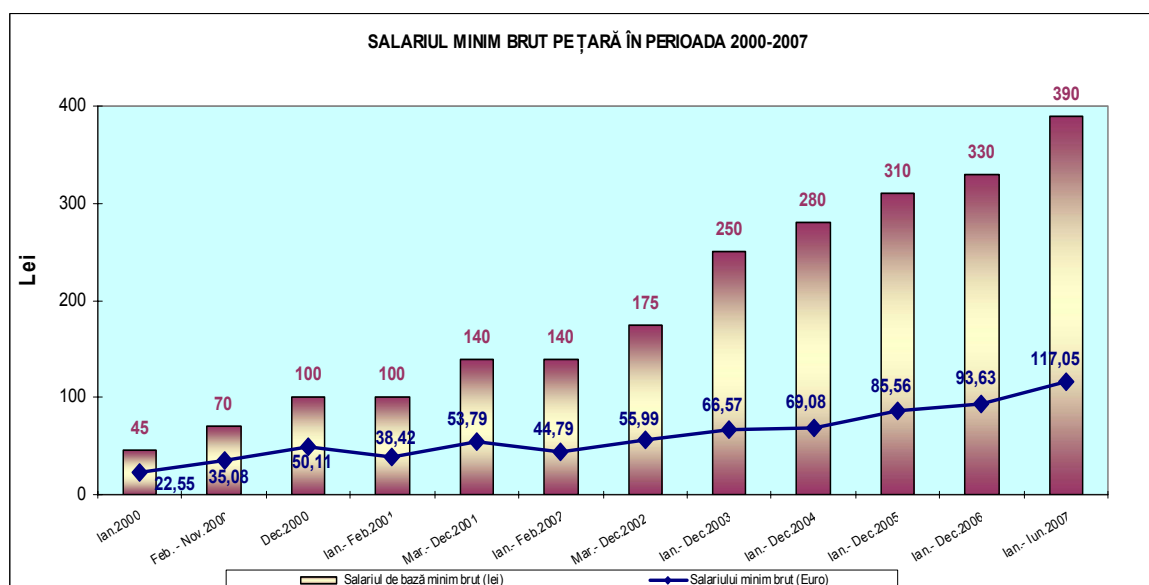
În cazul contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007 – 2010, înregistrat la MMSSF în data de 29.12.2006, partenerii sociali au convenit ca dată a aplicării contractului colectiv de muncă data de 01.01.2007.

Salariul minim din România a crescut de la nivelul de 310 lei (81,20 Euro) în ianuarie 2005 și 330 lei (90,55 Euro) în ianuarie 2006 la 390 lei/lună (114,92 Euro) în ianuarie 2007, reprezentând o creștere de 25,8% pentru lei (41,5% pentru Euro). Conform EUROSTAT, salariul minim legal în România se ridică în ianuarie 2007 la 114 euro/lună.

Evoluția în România a salariului de bază minim brut garantat în plată, 2000 – 2007

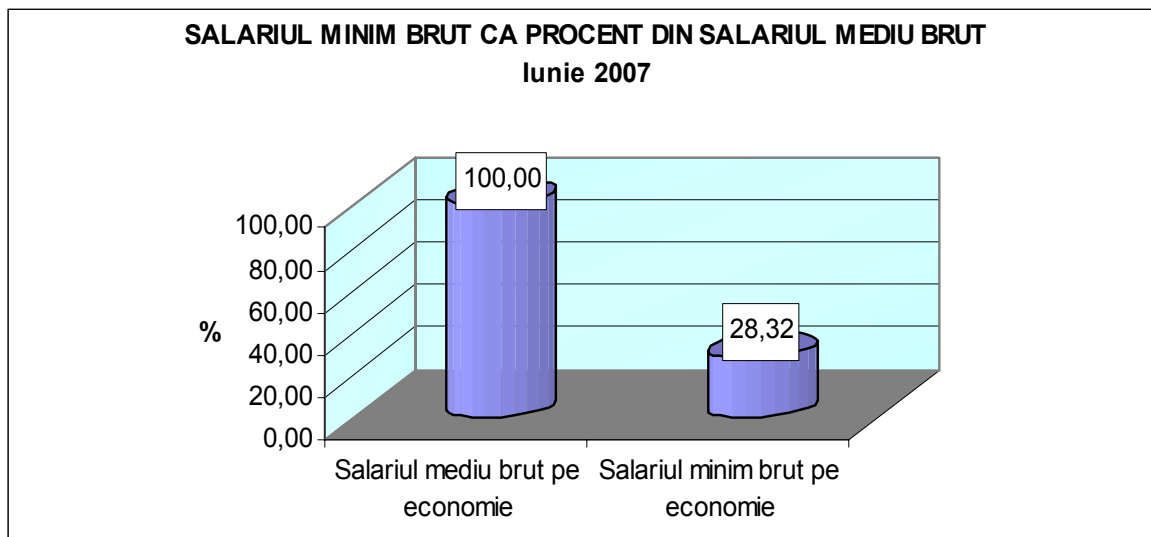
Perioada		Hotărâre de Guvern nr.	Salariul de bază minim brut (lei)	Curs mediu BNR (leu/Euro)	Salariului minim brut (Euro/lună)
2000	Ian.	296/1999	45	1,9956	22,55
	Feb. - Nov.	101/2000	70		35,08
	Dec.	1.166/2000	100		50,11
2001	Ian. - Feb.	1.166/2000	100	2,6027	38,42
	Mar. - Dec.	231/2001	140		53,79
2002	Ian. - Feb.	231/2001	140	3,1255	44,79
	Mar. - Dec.	1.037/2001	175		55,99
2003	Ian. - Dec.	1.105/2002	250	3,7556	66,57
2004	Ian. - Dec.	1.515/2003	280	4,0532	69,08
2005	Ian. - Dec.	2.346/2004	310	3,6234	85,56
2006	Ian. - Dec.	1.766/2005	330	3,5245	93,63
2007	Ian. - Iun.	1.825/2006	390	3,3320	117,05

Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse



Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

Grafic nr. 1



Sursa: Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse

Grafic nr.2

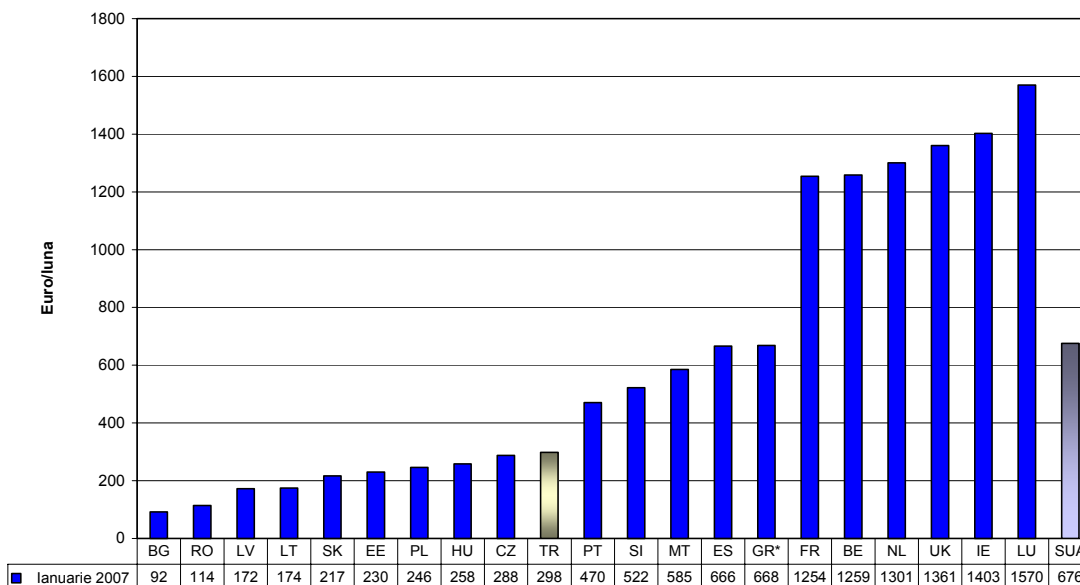
Salariul minim în UE

Analiza comparativă acoperă 20 state membre UE (Belgia, Bulgaria, Spania, Estonia, Grecia, Franța, Ungaria, Irlanda, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Slovacia, Slovenia, Republica Cehă, Regatul Unit) și o țară candidată (Turcia), țări în care, din negocieri colective, a rezultat un salariu minim statutar. Celelalte state membre nu au un salariu minim statutar.

În ianuarie 2007, salariul minim brut în aceste țări varia între 92 și 1.570 euro pe lună.

Graficul 3 prezintă nivelurile salariilor minime în statele membre, țara candidată și SUA în ianuarie 2007. Între țările membre, salariul minim brut varia de la 92 euro (Bulgaria) la 1.570 euro (Luxemburg). Salariul minim în Turcia era de 298 euro.

Salariul minim la 1 ianuarie 2007



Grafic 3: Salariul minim în unele state UE, o țară candidată (TR) și SUA la 1 ianuarie 2007 in euro

*)Iulie 2006

Sursa: Eurostat

Țările pot fi împărțite în trei grupuri în funcție de nivelul salariului minim:

Primul grup include 9 dintre țările membre (Bulgaria, România, Letonia, Lituania, Slovacia, Estonia, Polonia, Ungaria și Republica Cehă) și Turcia. Salariul minim pentru acest grup a variat între 92 euro și 298 euro la 1 ianuarie 2007.

Al doilea grup cuprinde 5 state membre (Portugalia, Slovenia, Malta, Spania și Grecia) cu un salariu minim între 470 și 668 euro.

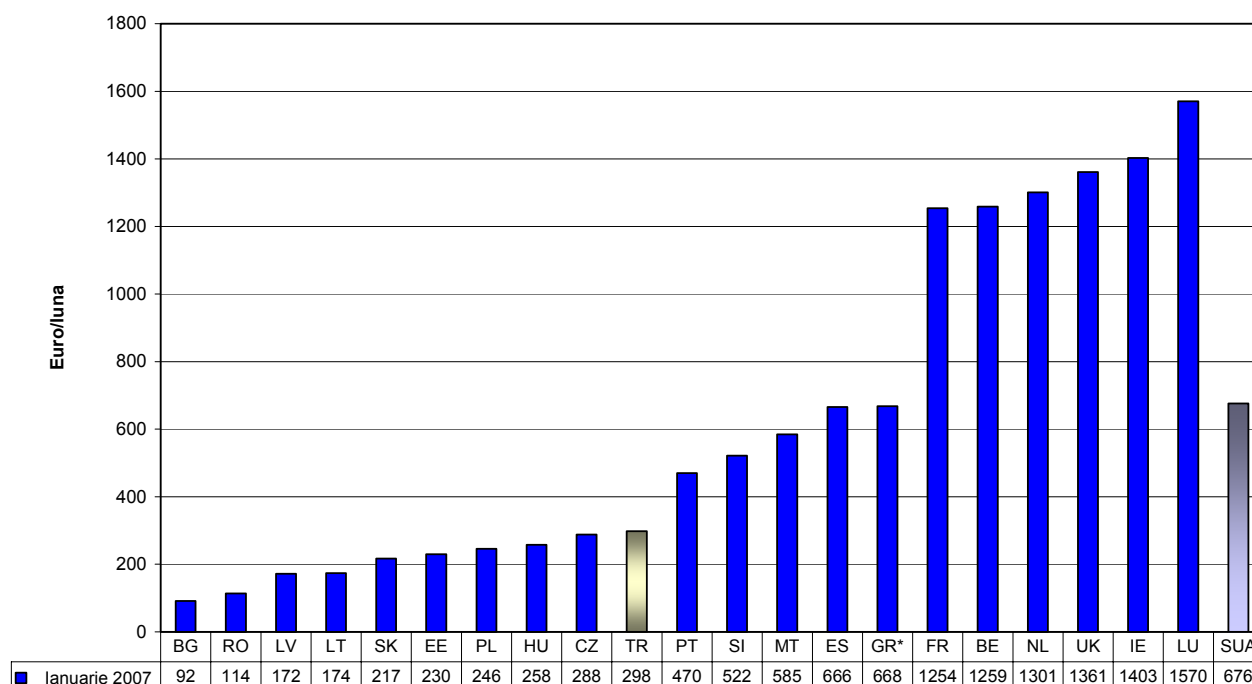
Al treilea grup cuprinde 6 state membre (Franța, Belgia, Olanda, Regatul Unit, Irlanda și Luxemburg), pentru care salariul minim este de peste 1.250 euro.

În Statele Unite ale Americii salariul minim federal este de 676 euro.

Diferența este considerabil mai mică atunci când este exprimată la **paritatea puterii de cumpărare**.

Graficul 4 face o comparație între salariul minim după îndepărtarea efectului diferențelor de preț prin aplicarea parității puterii de cumpărare (PCS) și cheltuielile de consum final al gospodăriilor.

Salariul minim la 1 ianuarie 2007



Grafic 3: Salariul minim în unele state UE, o țară candidată (TR) și SUA la 1 ianuarie 2007 în euro
* Iulie 2006

Sursa: Eurostat

Pozițiile țărilor prezentate în Tabelul 1 (salariul minim exprimat în euro pe lună) rămân de fapt neschimbate în cazul în care salariul minim lunar este exprimat în standardele puterii de cumpărare (PCS).

Totuși, diferențele în nivelurile salariilor minime lunare sunt pronunțat mai mici când sunt exprimate în puterea de cumpărare standard (PCS) decât în euro. În particular, înlăturarea diferențelor de prețuri între țări are efectul creșterii puterii de cumpărare a salariului minim în toate țările membre cu excepția celor din grupul nr. 3 (niveluri înalte ale salariului minim). În statele membre salariul minim în euro (graficul 3) a avut valori între 92 și 1.570 de euro în ianuarie 2007, ceea ce însemna un raport de aproximativ 1:17. În contrast, salariul minim în PCS (grafic 4) avea valori între 204 și 1.503 euro, respectiv un raport de aproximativ 1:7.

Creșterea medie anuală a salariului minim în euro este între 1% și 18% între statele membre.

Tabelul 2 conține valorile salariului minim în euro, în monedă națională și în puterea de cumpărare standard, în luna ianuarie a fiecărui an.

Salariul minim în unele țări UE, o țară candidată și SUA, 2004-2007,
în monedă națională, euro și PCS

Țări		Moneda Națională				Euro				Puterea de cumpărare standard			
		2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006(p)	2007(p)
Belgia	BE	1.186	1.210	1.234	1.259	1.186	1.210	1.234	1.259	1.138	1.161	1.184	1.203
Bulgaria	BG	120	150	160	180	61	77	82	92	143	179	191	216
Estonia	EE	2.480	2.690	3.000	3.600	159	172	192	230	252	273	305	362
Franța	FR	1.173	1.197	1.218	1.254	1.173	1.197	1.218	1.254	1.086	1.108	1.128	1.150
Grecia	GR*	605	668	668	668*	605	668	668	668(j)	711	785	785	768(j)
Irlanda	IE	1.073	1.183	1.293	1.403	1.073	1.183	1.293	1.403	872	961	1.050	1.141
Letonia	LV	80	80	90	120	121	116	129	172	213	213	240	310
Lituania	LT	430	500	550	600	125	145	159	174	228	265	292	324
Luxemburg	LU	1.403	1.467	1.503	1.570	1.403	1.467	1.503	1.570	1.322	1.383	1.417	1.503
Malta	MT	233	241	249	251	542	557	580	585	727	752	776	805
Olanda	NL	1.265	1.265	1.273	1.301	1.265	1.265	1.273	1.301	1.202	1.202	1.210	1.244
Polonia	PL	824	849	899	936	177	205	234	246	347	358	379	389
Portugalia	PT	426	437	450	470	426	437	450	470	497	510	510	546
Regatul Unit	UK	761	832	862	916	1.083	1.197	1.269	1.361	1.061	1.160	1.202	1.292
Rep. Ceha	CZ	6.700	7.185	7.570	8.000	207	235	261	288	382	409	431	465
România	RO	2800*	2800*	330	390	69	72	90	114	160	160	189	204
Slovacia	SK	6.080	6.500	6.900	7.600	148	167	183	217	277	296	314	351
Slovenia	SI	111*	118*	123*	522	471	490	512	522	615	648	676	701
Spania	ES	537	599	631	666	537	599	631	666	615	685	722	725
Ungaria	HU	53*	57*	63*	66*	189	232	247	258	340	366	401	423
Turcia	TR	423**	489**	531	563	240	240	331	298	412	476	517	499
S.U.A.	SUA	893	893	893	893	727	666	753	676	779	779	779	779

*) mii în moneda națională

**) milioane în moneda națională

j) iulie 2006

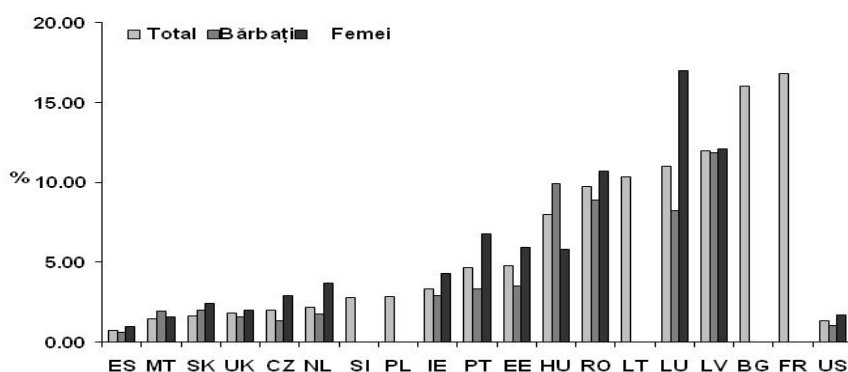
p) date provizorii

Sursa: Eurostat, baza de date privind salariile minime

Observații :

- Bazată pe euro, creșterea anuală a salariului minim variază între 1% în Olanda și 18% în România.
- Bazată pe PCS, creșterea anuală a salariului minim variază între -4% în Republica Cehă la 10% în România.
- Pentru toate țările, cu excepția Republicii Ceha (creștere bazată pe euro 3%, creștere bazată pe PCS 7%), Letonia (creștere bazată pe euro 12%, creștere bazată pe PCS 13%) și Slovenia (creștere bazată pe euro 3%, creștere bazată pe PCS 4%), creșterea anuală bazată pe euro este mai mare decât cea bazată pe PCS.

Proportia salariaților cu normă întreagă câștigând un salariu minim variază considerabil de la țară la țară și este în general mai mare pentru femei



Grafic nr. 5 : proporția angajaților cu normă întreagă ce câștigă salariul minim în unele țări membre UE și în SUA, în 2005

Sursa: Eurostat, baza de date privind salariile minime

După cum relevă Graficul 5, procentul de angajați cu normă întreagă ce câștigă salariul minim este pronunțat diferit între țări și în general mai mare printre femei.

În Spania, Malta, Slovacia, Regatul Unit, Republica Cehă, Olanda, Slovenia și Polonia, acest procent era mai mic de 3%.

În Irlanda, Portugalia, Estonia și Ungaria, procentul era între 3 și 8 %.

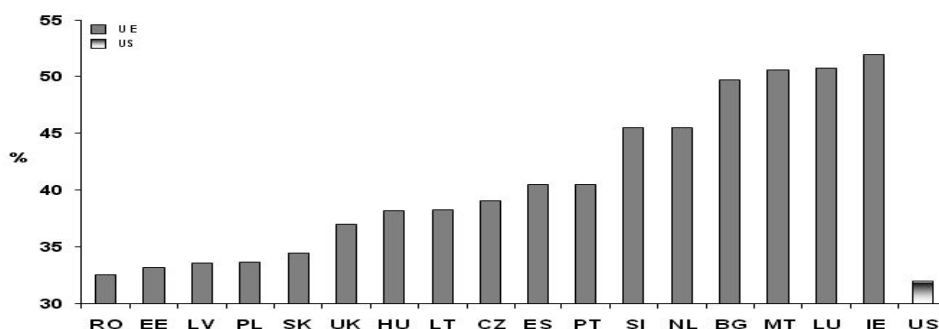
În România, Lituania, Luxemburg și Letonia, procentul era între 8 și 12%.

În final, pentru Bulgaria și Franța, procentul era de peste 16%.

În Statele Unite, procentul de salariați ce câștigau salariul minim era de 1,3%.

Procentul de femei ce câștigă salariul minim este mai mare decât procentul corespunzător pentru bărbați în toate țările, cu două excepții, și anume Malta și Ungaria.

Nivelul salariului minim este între 33% și 52% din câștigul salarial mediu brut în industrie și servicii



Grafic nr. 6 : salariul minim ca procent din câștigurile salariale brute în industrie și servicii în unele țări membre UE și în SUA, în 2005

Sursa: Eurostat, baza de date privind salariile minime

În majoritatea țărilor salariul minim lunar este mai mic decât 50% din câștigul salarial mediu brut. Singurele excepții sunt Malta, Luxemburg și Irlanda, unde salariul minim lunar este mai mare de 50% din câștigul salarial brut.

Țările pot fi împărțite în patru grupe.

România, Estonia, Letonia, Polonia și Slovacia se află în primul grup, pentru care salariul minim lunar este mai mic de 35% din câștigul salarial mediu brut.

Al doilea grup este compus din Regatul Unit, Ungaria, Lituania, Republica Cehă, Spania și Portugalia, unde salariul minim este între 36% și 41% din câștigurile salariale medii lunare.

Grupul al treilea este compus din Slovenia și Olanda, pentru care salariul minim este între 45% și 46% din câștigurile salariale medii lunare.

Ultimul grup este compus din Bulgaria, Malta, Luxemburg și Irlanda, unde salariul minim este peste 49% din câștigurile salariale medii lunare.

Tabloul salariului minim în unele țări UE, Turcia și SUA

	Belgia BE	Rep. Cehă CZ	Estonia EE	Grecia EL	Spania ES	Franța FR	Irlanda IE	Lituania LT
Anul introducerii	1975	1991	1991	1991	1980	1970	2000	1991
Acoperire	Sectorul privat, angajați de 21 ani și peste	Toți salariații	Toți salariații	Toți salariații de 19 ani și peste (lucrători non-manuali) sau 18 și peste (lucrători manuali)	Toți salariații indiferent de vârstă	Toți salariații de 18 ani și peste	Salariați adulți cu experiență ²	Toți salariații
Metoda de stabilire	Negociere de partenerii sociali	Stabilit de guvern pe baza negocierii de către partenerii sociali	Stabilit de guvern	Negociere anuală de partenerii sociali	Stabilit de guvern	Stabilit de guvern	Stabilit de guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali sau Curții de Muncă	Stabilit de guvern
Metoda de actualizare	Indexare automată+revizuire periodică	Stabilit de guvern, de obicei o dată pe an	Stabilit de guvern bazat pe recomandările partenerilor sociali	Anual, bazat pe previziunile guvernului asupra inflației	Stabilit de guvern, de obicei o dată pe an	Indexare automată+revizuire anuală	Stabilit de guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali sau Curții de Muncă	Stabilit de guvern bazat pe recomandările instituțiilor competente
Tipul de rată	Lunară	Lunară și orară	Lunară și orară	Lunară (pentru lucrători non-manuali) și orară (pentru lucrători manuali)	Lunară și zilnică	Orară	Orară	Lunară și orară
Nivelul statutar în moneda națională¹	1.259,00 EUR pe lună	8.000,00 CZK pe lună	3.600,00 EEK pe lună	572,30 EUR pe lună	570,60 EUR pe lună	1.254,00 EUR ³ pe lună	8,30 EUR pe oră	600,0 / 442,0 ⁴ LTL pe lună
		48,10 CZK pe oră	21,50 EEK pe oră	25,57 EUR pe zi	19,02 EUR pe zi	8,27 EUR pe oră		3,66/2,62 ⁴ LTL pe oră
În vigoare din	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.09.2004	01.01.2007	01.07.2006	01.05.2007	01.01.2007

X.Statistică socială europeană

	Letonia LV	Luxemburg LU	Ungaria HU	Malta MT	Olanda NL	Polonia PL	Portugalia PT	Slovenia SI
Anul introducerii	1991	1973	1988	1974	1969	1990	1974	1995
Acoperire	Toți salariații	Toți salariații de 18 ani și peste	Toți salariații	Toți salariații	Toți salariații de 23 ani și peste	Toți salariații	Toți salariații indiferent de vârstă	Toți salariații
Metoda de stabilire	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Stabilit de Guvern	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Stabilit de Guvern	Stabilit de Guvern	Stabilit de Guvern pe baza negocierilor cu partenerii sociali	Stabilit de Guvern	Stabilit de Guvern pe baza negocierilor cu partenerii sociali
Metoda de actualizare	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Indexare automată+revizuire periodică	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Indexare automată	De două ori pe an	O dată sau de două ori pe an, bazat pe previziunile Guvernului privind inflația	Anual, bazat pe previziunile Guvernului privind inflația	Salariul minim e stabilit prin Legea de implementare acordului privind politica salarială adoptată pe baza acordului social între partenerii sociali
Tipul de rată	Lunară și orară	Lunară	Lunară	Săptămânală	Lunară	Lunară	Lunară	Lunară
Nivelul statutar în moneda națională¹	120,00 LVL pe lună	1.570,28 EUR pe lună	65.500,00 HUF pe lună	57,88 MTL pe săptămână	1.300.80 EUR pe lună	936,00 PLN pe lună	403,00 EUR pe lună	521,83 EUR pe lună
În vigoare din	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.08.2006

X.Statistică socială europeană

	Slovenia SK	Regatul Unit UK	Bulgaria BG	România RO	Turcia TR	Statele Unite US
Anul introducerii	1991	1999	1990	1990	1936	1938
Acoperire	Toți salariații de 16 ani și peste	Toți salariații de 16 ani și peste	Toți salariații	Toți salariații indiferent de vârstă	Toți salariații de 16 ani și peste	Salariații întreprinderilor private cu cifra de afaceri mai mare de 500.000 \$ pe an, sau în firme mai mici angajate în comerțul interstatal sau în guvernul local, statal sau federal
Metoda de stabilire	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali și ținând cont de restricțiile bugetare ale statului	Stabilit de Guvern după consultații cu partenerii sociali	Stabilit de Comitetul pentru Salariul Minim, compus din reprezentanți ai guvernului, angajaților și angajatorilor	Stabilit de Guvern
Metoda de actualizare	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali – actualizare anuală	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali	Stabilit de Guvern pe baza recomandărilor partenerilor sociali și ținând cont de restricțiile bugetare ale statului	Stabilit de Guvern după consultații cu partenerii sociali	În general în fiecare an (cel puțin la fiecare doi ani)	Revizuire periodică
Tipul de rată	Lunară și orară	Orară ⁵	Lunară și orară	Lunară	Lunară	Orară ⁶
Nivelul statutar în moneda națională¹	7.600,00 SKK lunar	5,35 GBP pe oră	180,00 BGN pe lună	390,00 RON pe lună	562,50 TRL pe lună	5,15 \$ SUA pe oră
În vigoare din	01.10.2006	01.10.2006	01.01.2007	01.01.2007	01.01.2007	01.09.1997

NOTE referitoare la Tabelul de sinteză asupra salariului minim statutar în Uniunea Europeană și în Statele Unite (situația la 1 ianuarie 2007)

¹ Toate țările: Rată aplicată salariaților care au atins o anumită vârstă (vezi „Acoperire”). În unele țări, Olanda de exemplu, se aplică rate minime diferite pentru persoanele tinere.

² IE Salariații în vârstă de sub 18 ani, sau la primul loc de muncă, ori urmărind o schemă de tratament anumită, ar putea fi plătiți cu rate speciale mai scăzute decât salariul minim statutar.

³ FR Salariul lunar garantat pentru angajații care au muncit 35 de ore pe săptămână începând din 01.07.2002.

⁴ LT Venitul minim lunar de 442 LTL și salariul minim orar de 2,62 LTL au fost stabilite pentru anumite grupuri de salariați (politicieni naționali, judecători, funcționari publici naționali, funcționari publici și soldați).

⁵ UK Muncitori de 22 de ani și peste.

⁶ US Salariaților în vârstă de sub 20 de ani le poate fi plătit un salariu mai mic decât salariul minim stabilit, și anume un salariu de 4,25 \$ pe oră, pentru primele 90 de zile consecutive de muncă pentru un patron.

NOTE METODOLOGICE

Salariile minime lunare statutare sunt impuse prin lege și se aplică la nivelul unui stat la majoritatea salariaților cu normă întreagă. Alte salarii minime pot fi aplicate pentru anumite grupuri ținând cont de vârsta angajatului, aptitudini, capacități mentale sau psihice, sau condițiile economice care influențează întreprinderile. În Grecia, salariul minim publicat în acest articol se aplică la lucrătorii non-manuali; o rată diferită se aplică pentru lucrătorii manuali.

Salariile minime sunt sume brute, adică înaintea deducerii impozitului pe venit și a contribuțiilor de securitate socială. Astfel de deduceri variază de la țară la țară. O comparație bazată pe salariul net poate să afecteze poziția relativă a unei țări, depinzând de situația familială asumată.

Pentru multe țări, salariul minim este convenit în termenii unei rate lunare. Pentru unele țări (de ex. Franța, Irlanda, Regatul Unit, SUA), salariul minim este stabilit la o rată orară. În scopul comparației, ratele orare pentru aceste țări au fost transformate într-o rată lunară, utilizând următorii factori:

- Franța: 35 de ore x 52 săptămâni împărțit la 12;
- Irlanda: 39 ore x 52 săptămâni împărțit la 12;
- Regatul Unit: 39,4 ore x 52 săptămâni împărțit la 12;
- Statele Unite: 40 de ore x 52 de săptămâni împărțit la 12.

Acești factori au fost furnizați direct de statele membre respective.

În plus, când salariul minim este plătit pentru mai mult de 12 luni pe an (ca în Spania sau în Grecia unde este plătit pentru 14 luni pe an), datele au fost ajustate pentru a se ține cont de aceste plăți.

Salariile minime la 1 ianuarie 2007 sunt date în euro. Pentru țările din zone non-euro, salariile minime exprimate în moneda lor națională au fost convertite în euro aplicându-se rata de schimb medie lunară din decembrie 2006.

Paritatea puterii de cumpărare (PPC) și puterea de cumpărare standard (PCS).

Pentru a elimina efectul diferențelor în nivelurile prețurilor între țări, rate speciale de conversie denumite parități ale puterii de cumpărare (PPC) au fost utilizate. Anul utilizat pentru aceste PPC este ultimul an disponibil, adică 2005. În particular, PPC pentru cheltuielile de consum final ale gospodăriei în fiecare țară au fost utilizate să convertească salariile minime lunare exprimate în monedă națională într-o unitate comună artificială denumită puterea de cumpărare standard (PCS). Salariul minim rezultat efectiv arată puterea de cumpărare a salariului minim.

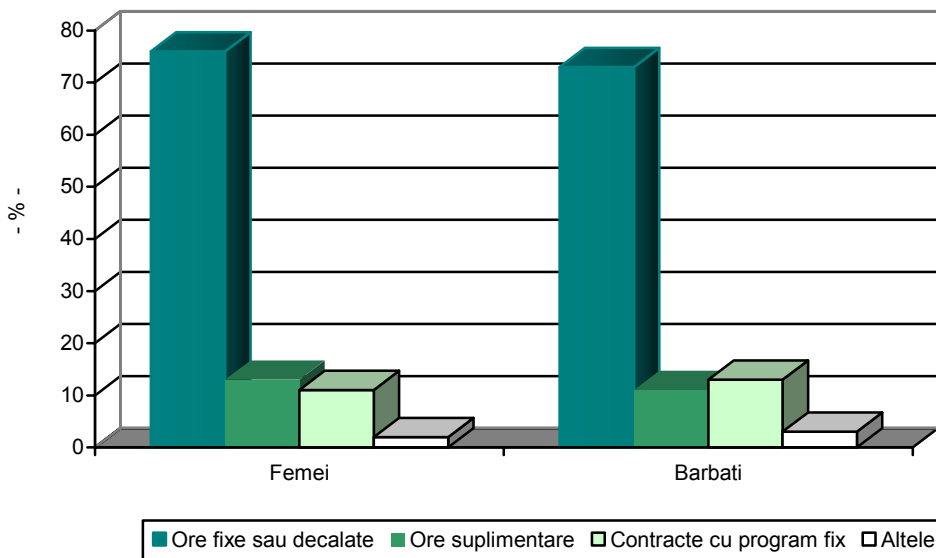
Flexibilitatea acordurilor privind programului de lucru pentru femei și bărbați

Un element esențial al Strategiei Europene pentru ocuparea forței de muncă este realizarea unui înalt nivel de ocupare în cadrul Uniunii Europene, asigurând acces egal la muncă pentru femei și bărbați. Aceasta presupune posibilitatea, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, de a urma o carieră, indiferent de circumstanțe familiale și responsabilități. Pe lângă politicile de încurajare a familiei, ca, de exemplu, asigurarea ajutorului pentru creșterea copiilor sau pentru abandon familial, acordurile pentru program de lucru flexibil au un rol important pentru realizarea acestui obiectiv.

Scopul statisticilor prezentate este de a aprecia măsura în care femeile și bărbații angajați în Europa dispun de un program variabil de lucru, în comparație cu cel fix. Acest studiu se bazează pe informațiile culese în cadrul unui modul al Anchetei privind Forța de Muncă și organizarea programului de lucru, realizată în 2004. Ancheta s-a realizat pe un grup de persoane cu vârsta cuprinsă între 25-49 ani, grup cu probabilitate mai mare de a se confrunta cu probleme legate de creșterea copiilor.

Din aceste date reiese faptul că aproape trei sferturi dintre angajații cu vârsta cuprinsă între 25 și 49 de ani din UE (sau mai precis în cele 20 de state membre la momentul cand au fost culese datele) au lucrat program fix în fiecare săptămână (Figura 1). Numai circa un sfert au avut un program de lucru mai flexibil: 12% au lucrat ore suplimentare pentru a le recupera ulterior, iar 10-12% și-au modificat programul de lucru. Datele indică de asemenea un procent foarte mic al celor care au beneficiat de program flexibil. În secțiunea următoare, aceste concluzii vor fi examinate mai detaliat.

Grafic 1: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 25-49 ani, în UE-25, 2004



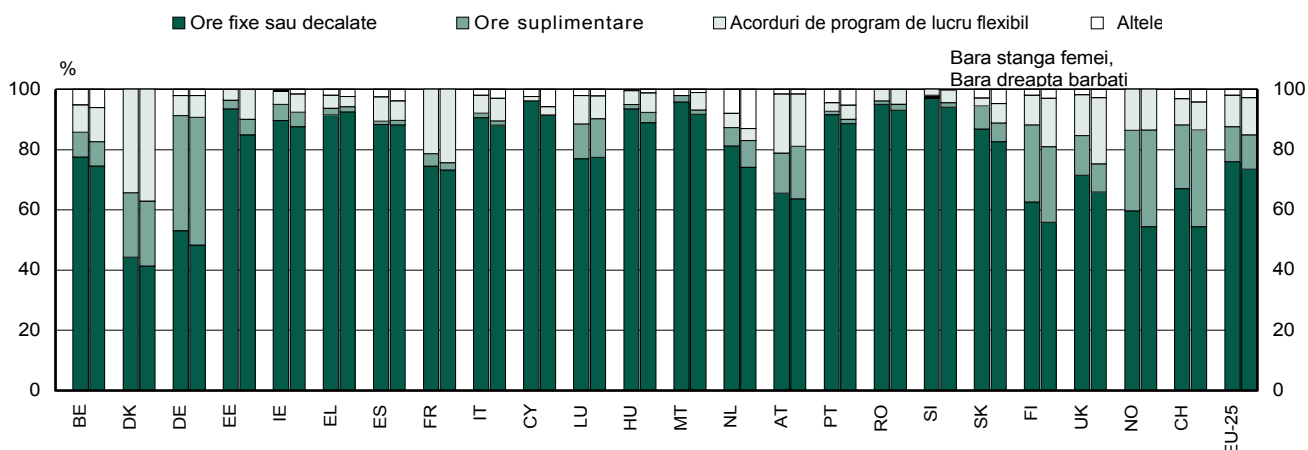
Sursa: Eurostat EU-25 nu include CY, LV, LT, PL, și SE

Majoritatea angajaților au program fix de lucru

Măsura în care angajații au program de lucru flexibil și efectuează ore suplimentare diferă de la o țară la alta. Conform datelor, peste 90% din angajații cuprinși între 25-49 ani au avut în 2004, fie program fix, fie decalat în : Grecia, Cipru sau Malta, Slovenia și România (Figura 2 și Tabelul 1)

În alte trei state membre, Estonia, Italia și Portugalia, peste 90% din femeile angajate lucrează program fix sau decalat, în timp ce bărbații sunt cu puțin sub 90%.

Grafic 2: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 25-49 ani, 2004



Sursa: Eurostat, EU-25 nu include CZ, LV, LT, PL and SE

În 8 dintre țările enumerate mai sus, există puține persoane care au program decalat. De asemenea, în Spania și Irlanda, 88-89% din femeile și bărbații au program fix sau decalat, iar în Slovacia, procentul este de peste 80%.

Numai în Danemarca s-a observat un procent de 45%, atât pentru bărbați, cât și pentru femei, a celor cu program fix. În Germania mai puțin de jumătate din angajații de sex masculin și 53% femei au lucrat conform acestor acorduri de program flexibil. În cadrul UE, numai în Austria și Finlanda, procentul de angajați cu program fix a fost sub 2 treimi. În Marea Britanie, acesta a fost valabil numai pentru bărbați. În afara UE, Norvegia are sub 60% angajați cu program fix, iar Elveția 55% bărbați și 67% femei.

Tabelul 1: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta cuprinsă între 25-49 ani, 2004 (% angajați femei/bărbați)

	BE	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
Femei																								
Ore fixe sau decalate	77.6	44.2	53.1	93.5	89.5	91.5	88.2	74.4	90.6	96.1	76.9	93.4	95.7	81.2	65.6	91.6	94.9	97.1	86.8	62.6	71.5	59.5	67.0	76.0
Fixe	69.4	36.2	48.1	88.3	82.2	84.5	84.7	71.7	69.2	90.2	63.8	86.1	83.0	71.0	62.1	84.0	91.2	73.5	82.0	50.6	68.4	51.2	63.1	69.2
Decalate	8.1	8.0	5.0	5.2	7.3	6.9	3.5	2.8	21.4	5.9	13.1	7.3	12.7	10.2	3.5	7.6	3.7	23.6	4.8	12.0	3.0	8.4	3.9	6.8
Ore suplimentare	8.2	21.6	38.2	2.9	5.3	2.2	1.2	4.2	1.4	0.0	11.6	1.5	2.1	6.0	13.2	1.1	1.3	1.0	7.7	25.5	13.1	26.8	21.2	11.6
Possibilitate de recuperare a orelor	4.3	0.8	19.0	1.2	2.8	1.1	1.1	1.2	0.5	:	10.3	0.6	2.1	1.5	5.7	0.6	0.7	0.5	6.4	7.8	2.9	2.5	3.2	4.8
Possibilitate pentru a lua ore si zile de de recuperare	3.9	20.7	19.2	1.7	2.6	1.1	0.1	3.0	1.0	:	1.3	0.9	:	4.5	7.6	0.5	0.5	0.5	1.3	17.7	10.2	24.3	18.0	6.8
Acorduri de prog flexibil	9.0	34.3	6.6	3.6	4.5	4.4	8.0	21.3	6.0	1.4	9.4	4.6	0.0	4.8	19.7	2.9	3.7	1.9	2.6	9.9	13.7	13.7	8.7	10.5
Inceput si sfarsit de program variabil	6.8	26.5	4.9	1.5	3.0	3.3	6.7	14.5	4.6	0.7	6.7	1.6	:	2.6	11.5	1.8	2.5	1.3	1.6	5.9	7.2	11.1	:	7.0
Program propriu de lucru	2.2	7.7	1.7	2.1	1.5	1.1	1.3	6.8	1.4	0.7	2.7	3.0	:	2.2	8.1	1.1	1.2	0.7	1.1	4.0	6.4	2.6	8.7	3.5
	5.2	:	2.1	0.1	0.7	2.0	2.5	:	2.0	2.5	2.1	0.5	2.1	8.0	1.5	4.4	0.1	0.0	2.9	2.0	1.8	:	3.1	2.0
Bărbați																								
Ore fixe sau decalate	74.6	41.3	48.2	84.9	87.6	92.5	88.2	73.2	88.1	91.4	77.4	88.9	91.7	74.1	63.5	88.6	93.1	94.0	82.6	55.8	65.9	54.4	54.4	73.4
Fixe	66.6	36.3	43.0	77.3	75.2	85.1	83.8	70.0	65.3	87.3	60.4	79.6	79.9	62.9	60.3	76.7	87.2	71.9	78.5	43.5	61.8	45.1	50.8	65.5
Decalate	8.0	5.0	5.3	7.6	12.4	7.4	4.4	3.2	22.8	4.1	17.0	9.3	11.8	11.1	3.3	11.9	5.8	22.1	4.0	12.4	4.1	9.4	3.5	7.9
Ore suplimentare	8.0	21.5	42.5	5.2	4.7	1.8	1.4	2.4	1.4	0.1	12.8	3.4	1.4	8.9	17.6	1.4	1.9	1.6	6.2	25.2	9.3	32.1	32.1	11.5
Possibilitate de recuperare a orelor	3.8	1.5	19.5	1.4	2.7	1.0	1.1	0.6	0.4	:	11.7	1.6	1.4	3.2	5.8	0.8	1.3	0.8	4.6	6.3	2.6	1.9	3.4	4.8
Possibilitate pentru a lua ore si zile de de recuperare	4.2	20.1	23.0	3.8	2.0	0.8	0.3	1.9	1.1	0.1	1.1	1.8	:	5.6	11.8	0.6	0.6	0.7	1.6	18.9	6.7	30.2	28.7	6.7
Acorduri de prog flexibil	11.3	37.2	7.1	9.8	6.1	3.2	6.6	24.4	7.5	2.7	7.6	6.5	5.8	4.0	17.3	4.7	4.9	4.2	6.4	16.0	22.0	13.5	9.4	12.3
Inceput si sfarsit de program variabil	6.4	21.2	4.8	5.4	3.8	2.4	5.3	13.2	5.5	1.7	4.3	2.8	5.8	1.7	9.9	2.5	4.2	2.7	5.7	6.3	9.3	9.4	:	7.0
Program propriu de lucru	4.9	15.9	2.4	4.4	2.4	0.8	1.3	11.2	2.0	1.0	3.3	3.7	:	2.3	7.4	2.3	0.7	1.5	0.8	9.7	12.7	4.0	9.4	5.4
	6.1	:	2.2	0.1	1.6	2.5	3.9	:	3.0	5.8	2.2	1.3	1.1	13.1	1.6	5.3	0.1	0.2	4.8	3.0	2.8	:	4.2	2.8

Sursa: Eurostat,

X. Statistică socială europeană

Conform cifrelor de mai sus, în majoritatea țărilor ce au făcut obiectul anchetei, un procent mai mare de femei au avut program fix sau decalat. În doar 2 state membre, Grecia și Luxemburg, numărul de femei ce lucrează program fix a fost inferior celui al bărbaților, iar în Spania, proporția a fost aceeași.

În ceea ce privește persoanele din UE care nu au avut un program fix sau decalat, pentru aproximativ jumătate - 12% din numărul total de angajați - locurile lor de muncă au permis recuperarea ulterioară a orelor sau a zilelor de muncă prestate.

Iar pentru cealaltă jumătate, doar sub 11% dintre femei și 13% dintre bărbați au putut decide momentul începerii și terminării programului de lucru sau să-și stabilească propriul program de lucru. Aceste două categorii de acorduri sunt denumite aici ca ore suplimentare și program flexibil (în plus, 2% din femei și 3% din bărbați beneficiază de alte acorduri privind programul de lucru).

Distribuția acestor două categorii de acorduri diferă mult între state. În Germania, Finlanda, Norvegia și Elveția, majoritatea celor ce beneficiază de program flexibil aveau locuri de muncă unde puteau să acumuleze timp de lucru suplimentar pe care să-l recupereze ulterior ca tip liber. În Danemarca, Franța și pentru bărbați în Marea Britanie, majoritatea celor ce beneficiau de program flexibil aveau posibilitatea de a alege ora de începere și terminare a programului. Aceste țări menționate au fost singurele țări cuprinse în cercetare în care peste 20% dintre bărbați aveau acorduri de program flexibil, în timp ce Danemarca și Franța au fost singurele țări în care procentul de angajați de sex feminin cu program de lucru flexibil a depășit 20% (sub 14% în Marea Britanie), în Austria fiind puțin sub 20%.

Desigur, cifrele de mai sus dau numai o imagine parțială a acordurilor de program flexibil și nu arată măsura în care angajații își pot decala programul – de exemplu cu o jumătate de oră sau 3 ore. În schimb, nu se arată modul cum cei cu program fix pot obține timp liber. Totuși, cei care au un program flexibil par, în acest sens, mai avantajați decât cei cu program fix.

Tabelul 2: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta între 25-49 ani, pe tipuri de gospodărie, (% angajați femei/bărbați pe tip de gospodărie)

		BE	DE	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	NL	AT	PT	RO	SI	SK	UK	EU-25
Femei																					
Persoane singure	Program fix sau decalat	75.2	45.5	97.4	85.0	89.4	82.7	70.3	89.2	100.0	67.2	93.8	100.0	79.7	63.4	86.6	96.5	100.0	77.7	68.5	66.4
	Ore suplimentare	12.4	44.8	2.0	7.6	2.6	3.3	5.0	2.0	:	20.1	1.4	:	8.8	15.0	1.7	1.2	:	17.8	14.5	19.1
	Program flexibil	8.5	7.1	0.6	6.8	6.4	10.7	24.7	6.2	:	10.8	4.3	:	3.5	18.8	4.9	2.3	:	3.4	14.7	12.1
	Altele	3.9	2.6	:	0.6	1.6	3.3	:	2.5	:	1.9	0.6	:	8.0	2.9	6.9	:	:	:	1.1	2.3
Parinte unic	Program fix sau decalat	77.3	53.7	95.9	90.9	91.7	84.7	75.0	90.9	93.2	79.1	93.8	100.0	83.4	63.1	88.2	96.1	100.0	84.4	74.6	73.5
	Ore suplimentare	7.5	38.9	2.6	4.4	2.0	0.7	3.7	1.7	:	7.2	2.8	:	5.4	14.7	1.3	0.2	:	12.1	11.5	13.4
	Program flexibil	12.2	5.9	1.3	4.7	5.0	12.0	21.3	5.3	3.6	13.1	3.4	:	4.5	20.1	4.0	3.6	:	1.5	12.4	11.6
	Altele	3.0	1.5	0.2	:	1.3	2.6	:	2.0	3.2	0.6	:	:	6.7	2.1	6.6	:	:	:	2.0	1.6
Gospodarie cuplu	Program fix sau decalat	76.8	49.2	91.7	87.8	90.7	87.6	75.5	89.8	93.6	76.0	93.8	100.0	81.8	59.9	91.5	94.3	94.1	89.4	69.3	72.8
	Ore suplimentare	7.7	43.1	3.7	7.1	2.1	1.5	3.3	1.6	:	15.7	1.2	:	7.1	17.9	1.0	1.5	1.8	4.2	14.9	14.7
	Program flexibil	10.1	5.7	4.6	4.4	5.0	7.9	21.2	6.4	1.8	6.9	4.1	:	3.8	20.2	3.0	4.1	4.1	2.6	13.8	10.2
	Altele	5.3	1.9	:	0.7	2.3	2.9	:	2.2	4.6	1.4	0.9	:	7.3	2.0	4.5	0.1	:	3.8	2.1	2.3
Cuplu cu copii	Program fix sau decalat	78.1	55.2	92.7	90.0	92.3	87.6	73.9	91.3	97.2	77.7	93.1	94.6	80.7	65.7	92.1	95.1	97.3	86.1	71.1	76.4
	Ore suplimentare	8.0	35.0	3.1	4.5	2.4	1.2	4.7	1.5	:	9.3	1.4	:	5.2	12.9	1.1	1.2	0.9	9.4	12.9	10.5
	Program flexibil	8.6	7.3	4.2	4.9	3.2	9.0	21.4	5.4	1.3	10.6	4.9	:	5.7	20.3	2.5	3.5	1.8	1.9	14.4	11.1
	Altele	5.3	2.4	0.1	0.6	2.1	2.3	:	1.8	1.5	2.3	0.5	5.4	8.4	1.1	4.3	0.2	:	2.7	1.5	2.1
Alte gospodarii	Program fix sau decalat	78.3	60.2	94.2	90.7	91.3	90.2	78.3	90.4	95.5	85.3	93.5	95.0	83.3	72.4	91.8	94.6	97.2	87.8	75.0	82.0
	Ore suplimentare	7.1	32.1	2.2	4.8	1.9	0.8	3.2	1.1	:	5.6	1.5	5.0	3.8	8.3	0.9	1.4	0.9	5.7	11.2	7.8
	Program flexibil	7.9	6.0	3.5	3.8	5.1	6.4	18.5	6.5	1.3	6.0	4.6	:	4.8	18.4	3.1	3.9	1.8	3.4	11.9	8.2
	Altele	6.7	1.7	0.1	0.8	1.8	2.5	:	2.0	3.2	3.1	0.4	:	8.1	0.8	4.1	0.1	0.1	3.1	1.8	2.0
Bărbați																					
Persoane singure	Program fix sau decalat	72.7	44.3	88.6	80.9	90.3	83.2	71.6	86.3	86.2	67.9	88.8	100.0	74.2	52.3	89.1	93.6	95.6	80.4	63.3	64.3
	Ore suplimentare	9.2	45.8	3.7	7.5	3.2	1.4	2.4	2.1	:	18.4	6.7	:	10.0	21.6	1.1	2.6	:	7.8	12.1	18.6
	Program flexibil	11.7	7.6	7.6	8.0	3.2	9.2	26.0	8.6	6.9	11.1	3.1	:	4.5	23.7	6.3	3.4	4.4	7.6	21.9	14.2
	Altele	6.4	2.3	:	3.6	3.3	6.2	:	3.1	7.0	2.5	1.4	:	11.3	2.4	3.5	0.5	:	4.2	2.7	3.0
Parinte unic	Program fix sau decalat	78.4	49.7	67.1	94.3	88.8	91.5	75.4	82.1	:	58.9	92.3	100.0	64.0	42.0	90.3	89.2	58.0	89.9	72.2	69.7
	Ore suplimentare	3.3	41.9	:	:	:	:	1.6	5.8	:	12.7	:	:	14.8	26.8	:	:	:	:	8.2	14.2
	Program flexibil	7.0	7.0	32.9	5.7	4.6	3.4	23.0	10.0	:	19.7	7.7	:	3.3	25.8	:	10.8	42.0	:	17.5	13.1
	Altele	11.3	1.4	:	:	6.6	5.1	:	2.0	:	8.6	:	:	17.9	5.4	9.7	:	:	10.1	2.1	3.0
Gospodarie cuplu	Program fix sau decalat	73.3	47.1	84.5	85.7	92.4	87.1	73.3	89.3	89.6	74.7	88.3	100.0	74.8	61.5	89.9	93.4	92.1	78.9	66.7	71.5
	Ore suplimentare	8.3	43.7	6.6	6.1	1.7	1.9	2.3	2.0	:	14.8	3.1	:	9.0	19.2	1.4	1.8	1.8	6.3	10.7	13.1
	Program flexibil	11.9	7.2	8.9	6.1	3.8	7.3	24.4	5.5	2.8	7.4	7.0	:	3.7	18.3	4.5	4.5	6.1	8.4	19.8	12.3
	Altele	6.4	2.0	:	2.1	2.1	3.7	:	3.3	7.6	3.1	1.7	:	12.5	1.0	4.2	0.3	:	6.5	2.8	3.0
Cuplu cu copii	Program fix sau decalat	75.2	48.1	84.9	87.3	92.2	86.9	70.8	87.7	91.4	78.2	88.6	90.4	72.1	64.1	87.3	93.4	94.5	81.2	63.7	72.1
	Ore suplimentare	6.9	42.4	5.4	4.6	1.9	1.6	2.8	1.5	0.1	12.0	4.1	2.4	9.3	18.0	1.8	2.0	2.3	8.1	8.5	11.3
	Program flexibil	11.5	7.4	9.6	6.8	3.2	7.8	26.5	7.6	3.0	7.8	6.2	7.2	4.3	16.1	5.4	4.5	3.1	5.7	24.6	13.6
	Altele	6.4	2.1	0.1	1.3	2.7	3.7	:	3.2	5.5	2.0	1.2	:	14.3	1.8	5.5	0.1	0.1	4.9	3.1	3.1
Alte gospodarii	Program fix sau decalat	75.4	55.1	84.2	89.8	93.7	90.8	84.6	88.5	92.8	89.3	89.6	88.7	82.7	73.5	89.7	92.5	94.1	84.4	71.9	81.7
	Ore suplimentare	10.5	36.8	4.5	3.7	1.3	0.9	1.4	0.8	:	6.8	2.0	:	3.6	12.2	1.0	1.8	1.0	4.5	6.9	7.2
	Program flexibil	9.7	5.8	10.9	5.3	2.9	4.5	14.0	8.2	1.7	2.5	7.2	6.4	2.8	13.6	3.7	5.6	4.5	6.7	19.0	8.4
	Altele	4.5	2.2	0.4	1.2	2.0	3.8	:	2.5	5.5	1.3	1.2	4.9	10.9	0.8	5.6	0.1	0.4	4.4	2.3	2.7

Sursa: Eurostat, BG, CZ, DK, LV, LT, PL, FI și SE: lipsa informații

Flexibilitatea acordurilor pentru programul de lucru și copiii

În majoritatea țărilor din Europa, acordurile pentru programul de lucru nu oferă prea mult sprijin persoanelor cu copii. Se pare că persoanele cu copii prefera programul de lucru fix. În cele 18 state ale UE-25 state membre în care s-a efectuat ancheta, peste 76% din femeile căsătorite sau care au un partener, cu vârsta între 25-49 ani și cu copii sub 12 ani au avut program fix sau decalat de muncă (vezi tabelul 2). Această categorie are cu 10% mai mult decât femeile singure fără copii și cu 4% mai mult decât femeile maritate sau cu parteneri și fără copii. În plus, pentru femeile singure cu un copil, pentru care reconcilierea ocupării și a îngrijirii copilului a constituit o problemă reală, procentul angajatelor cu program fix sau decalat de lucru a fost de asemenea mai mare (74%) decât al celor fără copii. Același lucru se observă și la bărbați. În UE-25, 72% dintre bărbații căsătoriți sau cei cu o parteneră au avut program fix, în comparație cu 64% pentru cei singuri și fără copii.

Aceeași situație se remarcă și în statele membre unde un procent semnificativ de femei și bărbați au program flexibil. În Germania, de exemplu, numai 42% din femeile casatorite sau cu un partener au program flexibil, în comparație cu 52% reprezentând femeile singure.

Flexibilitatea programelor de lucru este mai frecventă la ocupațiile cu înaltă calificare și în funcțiile manageriale

Ar fi de așteptat ca majoritatea femeilor și bărbaților între 25-49 ani în poziții de înaltă calificare să aibă un program flexibil. În UE-25, 69% din femeile angajate ca manageri, specialiști sau în funcții tehnice (adică în grupurile de ocupație ISCO 1,2,3) au avut în 2004 programe fixe sau decalate, în timp ce doar 28% au avut program flexibil. Comparativ, angajații din vânzări și servicii au avut, un procent de 82% program fix și 16% flexibil, iar femeile cu ocupații mai puțin specializate din același domeniu 80%, respectiv 18%.

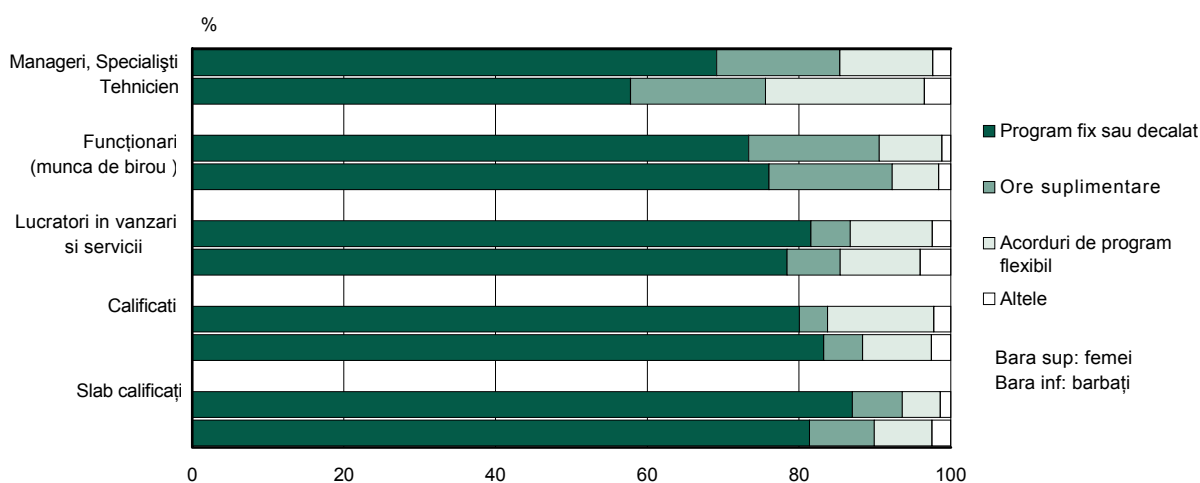
La femeile specializate în operații manuale (artizanat sau operatori de mașini), proporția celor cu program flexibil a fost sub 12% (Figura 3).

La bărbați, diferența între persoanele înalt calificate și cele mai puțin calificate este chiar mai pronunțată.

În UE-25, aproape 39% din manageri, specialiști sau tehnicieni au avut program flexibil – cu 10% peste cel al femeilor din același grup – iar 57% au avut program fix.

Această situație contrastează cu procentul de doar 16% pentru muncile calificate și cu numai 14% la cei necalificați.

Grafic 3: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta între 25-49 ani, pe tipuri de ocupații



Sursa: Eurostat, EU-25 nu include CZ, LV, LT, PL and SE

Această tendință se regăsește în majoritatea statelor membre, procentul de program flexibil al angajaților manageri, specialiști și tehnicieni, fiind mult mai mare decât la cei cu calificare mai redusă. În Danemarca, Germania, Luxemburg și Marea Britanie, numărul femeilor cu înaltă calificare care au program flexibil a fost cu 20% mai mare decât al celor ce lucrează în vânzări sau servicii, respectiv cu 40% mai mare în Finlanda. Diferențele au fost și mai mari la bărbați, de exemplu în Franța și Austria fiind cu 30-40% mai mari, față de lucrătorii cu calificare redusă.

Pe sexe, diferența dintre grupurile ocupaționale este de asemenea semnificativă. În Olanda, Austria și Finlanda, numărul de femei manageri, specialiști, tehnicieni cu program flexibil este cu 14-16 puncte procentuale mai mic decât la bărbați, respectiv cu 11-12 puncte procentuale în Danemarca, Germania, Estonia și Cipru. În afara UE, diferența a fost și mai mare în Elveția, unde diferența între bărbații și femeile manageri și specialiști a depășit 27 puncte procentuale.

La polul opus, diferența între bărbații și femeile care au un nivel redus de calificare este mai puțin pronunțată. În Grecia, Spania, Franța, Luxemburg și Austria, ca și în Elveția, procentul femeilor cu program flexibil este mult mai mare decât la bărbați – deși în primele trei cazuri a fost relativ mic (sub 20%). În Danemarca, Estonia, Slovacia și Finlanda situația a fost contrară.

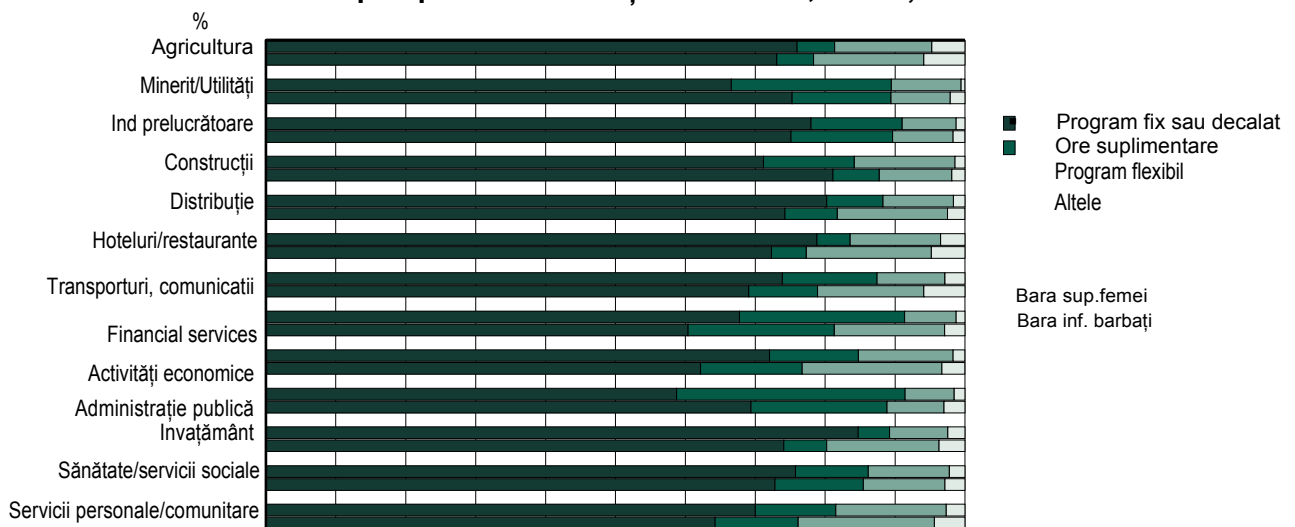
Diferențele pe tipuri de activități economice

Femeile și bărbații din anumite sectoare economice au într-o măsură mai mare program flexibil, deși există diferențe între țări și sexe. În medie, pe ansamblul UE 25, numărul de femei din domeniul „administrație publică” cu program flexibil a fost cu aproape 40% mai mare decât în celelalte sectoare ale economiei (Figura 4). Cel mai mare procent s-a observat în Danemarca, Germania și Finlanda, de aproximativ 75%. Totuși, în multe țări, ca Grecia, Spania, Italia, Portugalia, Ungaria, Slovenia, Cipru și Malta, cât și în România — puține femei (sub 5%) au avut program flexibil în acest sector. Interesant este faptul că în acele țări unde un număr important de femei au program flexibil numărul de bărbați cu același tip de program este mult mai mic.

În schimb, numărul femeilor cu program flexibil în domeniul „afaceri” a fost semnificativ mai mic.

Există de asemenea diferențe în domeniul învățământului, cu un număr mai mic de femei cu program flexibil, decât cel al bărbaților. Acesta a fost cazul în aproape toate țările deși proporția a fost destul de mică. Pe de altă parte, numărul de persoane cu program flexibil a fost aproximativ același în domeniul sănătății și al serviciilor sociale, acesta fiind destul de redus în majoritatea țărilor.

Grafic 4: Acorduri privind programul de lucru pentru femei și bărbați cu vârsta între 25-49 ani, pe tipuri de activități economice, EU-25, 2004



Sursa: Eurostat, EU-25 nu include CZ, LV, LT, PL și SE

Prestarea de ore suplimentare este convenabilă pentru rezolvarea unor probleme personale

Un număr semnificativ de femei și bărbați din Europa lucrează cel puțin ocazional ore suplimentare în week-end sau seara. În 2004, în UE-25 41% din femei și peste 48% din bărbați au lucrat în weekend sau cu diferite ocazii, în timp ce 22% din bărbați și aproximativ 11% din femei au lucrat noaptea sistematic sau ocazional. Deși pentru unii este incomod, mare parte dintre aceștia preferă să aleagă această variantă.

Dintre femeile între 25-49 ani care lucrează în week-end, 69% preferă această variantă pentru viața lor personală. Procentul la femei depășește pe cel al bărbaților în aceeași situație (67,4% - Tabelul 3).

Totuși, în această privință există o diferență pronunțată între țări.

Tabelul 3: Angajați femei și bărbați cu vârsta între 25-49 ani, care preferă să lucreze în week-end, 2004

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
	<i>% de angajați care lucrează ocazional în week-end</i>																				
Femei	33.4	37.6	36.5	34.1	40.8	34.0	47.4	38.8	45.1	27.9	28.0	43.7	41.6	32.9	51.3	37.9	32.4	45.0	39.5	40.2	40.5
Bărbați	33.0	41.6	40.1	52.5	51.6	33.2	52.7	45.8	40.5	30.6	41.5	48.9	43.0	47.5	60.8	52.3	31.0	66.3	39.6	36.7	48.3
	<i>% angajați care preferă să lucreze în week-end</i>																				
Femei	74.9	73.0	39.0	89.0	33.5	86.6	80.1	:	47.4	96.2	88.5	100.0	91.6	34.6	65.2	64.7	71.8	51.8	29.8	84.5	69.1
Bărbați	78.1	71.9	42.2	88.5	39.9	85.9	80.4	:	40.4	95.0	89.6	95.8	92.8	43.3	73.4	69.4	67.5	48.4	28.4	86.7	67.4

Sursa: Eurostat. BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO și SE: lipsă date
 ":" date necomparabile

Tabelul 4: Angajați femei și bărbați cu vârsta între 25-49 ani care lucrează noaptea ocazional și cei care preferă schimbul de noapte, 2004

	BE	DK	EE	IE	EL	ES	FR	IT	CY	LU	HU	MT	AT	PT	SI	SK	FI	UK	NO	CH	EU-25
	<i>% angajați care lucrează ocazional noaptea</i>																				
Femei	10.8	11.2	12.9	11.7	11.5	7.9	8.3	7.6	5.5	7.3	10.1	8.7	12.8	13.3	10.8	15.8	14.1	15.6	15.4	9.6	10.7
Bărbați	18.5	17.1	16.3	21.3	23.0	13.5	24.2	17.3	14.6	14.0	20.0	24.4	27.5	24.8	23.8	28.3	20.5	30.8	22.2	17.0	21.9
	<i>% angajați care preferă schimbul de noapte</i>																				
Femei	74.1	68.5	52.2	83.8	29.5	77.3	79.6	:	29.4	100.0	81.6	100.0	88.7	37.2	55.2	74.6	53.3	42.4	44.6	82.2	62.7
Bărbați	83.4	69.3	41.7	82.9	26.9	74.2	76.8	:	31.1	92.9	84.5	100.0	91.0	42.6	77.2	71.3	58.0	41.6	29.7	83.6	64.1

Sursa: Eurostat. BG, CZ, DE, LV, LT, NL, PL, RO și SE: lipsa date
 ":" date necomparabile

În 12 din cele 17 state membre pentru care au fost disponibile date, peste 65% dintre femeile între 25-49 ani preferă să lucreze în week-end. Excepțiile se regăsesc în Marea Britanie, Portugalia, Estonia, Cipru și Grecia, în care, cu excepția Marii Britanii (52%), mai puțin de jumătate au preferat lucrul în week-end.

În 3 din cele 5 state cu numărul cel mai mare de femei ce preferă să lucreze în week-end – Ungaria, Irlanda și Luxemburg – numărul acesta se situează sub medie. În mod similar, în 4 din cele 6 state membre în care numărul de bărbați care prefera lucrul în week-end este cel mai mare – Spania, Ungaria, Austria și Luxemburg – numărul relativ al celor ce lucrează în week-end este sub medie.

Aceleași diferențe se regăsesc și în cazul celor care preferă să lucreze noaptea. În cele 17 țări unde au fost date disponibile, aproximativ 63-64% dintre femeile și bărbații care lucrează noaptea au declarat că le convine acest lucru. În timp ce numărul acestora a depășit 90% în Luxemburg și Malta și a fost de aproximativ 90% în Austria, în Cipru acesta a fost de 30%, iar în Grecia sub 30% (Tabelul 4). Cel puțin la femei, există o tendință de reducere a numărului celor ce preferă să lucreze noaptea, odată cu creșterea numărului de nopți lucrate.

Flexicuritatea: o nouă temă de dialog a statelor membre UE

Comisia Europeană începe să încarce cu substanță conceptul, până acum destul de abstract, al flexicurității. La sfârșitul lunii iunie, comisarul european pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și egalitate de șanse, Vladimír Špidla, a lansat Comunicarea Comisiei privind flexicuritatea, care fixează principiile acestui concept, precum și opt puncte concrete de politică a ocupării asupra cărora statele membre sunt chemate să se pună de acord.

Flexicuritatea a apărut ca un concept care își propune să armonizeze cerințele angajatorilor cu cele ale angajaților, îmbinând flexibilitatea și securitatea pentru lucrători și companii. Se urmărește promovarea competitivității, ocuparea forței de muncă și satisfacția la locul de muncă prin crearea unui echilibru între drepturile și responsabilitățile lucrătorilor și companiilor, precum și ale autorităților publice. Europa are nevoie de noi moduri de a conferi mai multă flexibilitate piețelor sale ale forței de muncă, pentru a-și asigura potențialul competitiv pe piața globală. În același timp, cetățenilor europeni, obișnuiți cu un nivel foarte ridicat de securitate socială, statele membre trebuie să le ofere politici sociale coerente și asiguratoare.

Europenii înțeleg și acceptă nevoia de adaptare și schimbare caracteristică flexicurității. Conform unui Eurobarometru din toamna lui 2006, 72% dintre cetățenii UE consideră că ar fi necesar un nivel mai ridicat de flexibilitate în ceea ce privește contractele de muncă în vederea creării mai multor locuri de muncă, 76% cred că este de domeniul trecutului să ai un loc de muncă pentru toată viața, iar 88% și-au exprimat opinia că învățarea continuă îmbunătățește șansele de a găsi un loc de muncă în scurt timp.

Statele membre UE sunt chemate să își bazeze strategiile de ocupare pe conceptul flexicurității, stabilindu-se anumite principii comune întregului spațiu european. Strategiile privind flexicuritatea pot să contribuie la modernizarea piețelor forței de muncă europene, la o mai bună abordare a provocărilor și la o mai bună valorificare a oportunităților globalizării, se spune în Comunicarea Comisiei.

Conceptul de flexicuritate include condiții contractuale flexibile și fiabile, politici active în domeniul pieței forței de muncă, strategii globale pentru învățarea continuă, precum și sisteme moderne de protecție socială care asigură un venit adecvat de-a lungul perioadelor de șomaj.

Comisia stabilește prin această comunicare anumite parcursuri specifice pentru a sprijini statele membre să-și elaboreze propriile strategii naționale privind flexicuritatea și să învețe reciproc din experiențele și cele mai bune practici ale celorlalte state membre.

Flexicuritatea, în viziunea Comisiei Europene, trebuie să fie compatibilă cu Strategia UE de la Lisabona. Conceptul prezentat de Comisie ia în considerare situația actuală de pe piața europeană a muncii, și, mai ales, problema demografică europeană – îmbătrânirea populației. „Flexicuritatea constituie cel mai bun mod pentru a permite cetățenilor europeni să se bucure de un nivel ridicat de securitate la locul de muncă, astfel încât să fie posibil să găsească un loc de muncă bun în fiecare etapă a vieții lor active și să aibă speranța unei evoluții satisfăcătoare a carierei într-un mediu economic aflat în schimbare rapidă”, a declarat comisarul european Špidla.

Comunicarea Comisiei are la bază consultări ample cu principalii factori interesați și identifică domeniile majore ale politicii în domeniul flexicurității (componentele flexicurității). De asemenea, comunicarea prezintă propuneri pentru opt principii comune ale flexicurității. Principiile constituie puncte de referință asupra cărora statele membre ar trebui să convină și sunt următoarele:

- consolidarea punerii în aplicare a strategiei UE pentru creștere și locuri de muncă și întărirea modelului social european;
- realizarea unui echilibru între drepturi și responsabilități;
- adaptarea flexicurității la diferite circumstanțe, nevoi și provocări caracteristice statelor membre;
- diminuarea decalajului dintre, pe de o parte, persoanele care au contracte atipice și uneori dezavantajoase (așa-numiții „externi”) și, pe de altă parte, persoanele care dețin contracte pe durată nelimitată și cu normă întreagă („interni”);
- dezvoltarea flexicurității interne și externe prin sprijinirea angajaților să promoveze în carieră (flexicuritate internă), cât și la nivelul pieței forței de muncă (flexicuritate externă);
- sprijinirea egalității de șanse între femei și bărbați și promovarea șanselor egale pentru toți;
- elaborarea unor ansambluri de politici echilibrate pentru promovarea unui climat de încredere între partenerii sociali, autoritățile publice și ceilalți factori interesați;

X. Statistică socială europeană

- asigurarea unei distribuții echitabile a costurilor și beneficiilor care rezultă din politicile de flexibilitate, precum și a unei contribuții la politici bugetare solide și durabile din punct de vedere financiar.

Comunicarea prezintă, de asemenea, patru „parcursuri”, tipice pentru statele membre, în vederea dezvoltării propriilor strategii de flexibilitate care să fie adaptate provocărilor acestora la nivel național. Comisia afirmă clar că nu există o abordare adecvată pentru toate statele. De exemplu, în unele țări, eforturile s-ar putea concentra asupra soluțiilor în cadrul companiilor, în timp ce în altele, accentul s-ar pune mai mult pe perioada de tranziție dintre locurile de muncă. Aceste parcursuri sunt definite pe baza experiențelor reale actuale și a politicilor statelor membre care au fost analizate de un grup de experți privind flexibilitatea și de raportorul acestuia, profesorul Ton Wilthagen.

Aspectele individuale ale politicii acoperite de flexibilitate și de componentele aferente acesteia nu sunt noi. Totuși, strategiile privind flexibilitatea prezintă o abordare nouă și integrată în carul căreia diversele elemente se pot sprijini în mod reciproc.

Instrumentele financiare comunitare pentru coeziune – și, în special, Fondul Social European pentru perioada de programare 2007-2013 – pot să aducă o contribuție semnificativă la aspectele bugetare ale flexibilității, de exemplu prin cursuri de instruire în cadrul companiei, programe de învățare continuă sau prin promovarea spiritului antreprenorial.

Sursa: Comisia Europeană

Rata șomajului – Mai 2007

Rata șomajului coboară la 7,0 % în Zona Euro (EA 13) și UE 27

În Zona Euro (EA¹13) rata șomajului² ajustat sezonier a ajuns la 7% în luna Mai 2007, comparativ cu 7,1% în Aprilie³ și 7,9 % în Mai 2006. În UE 27¹ rata șomajului a ajuns la 7,0 % în Mai 2007, comparativ cu 7,1 % în Aprilie³ și cu 8,0 % în Mai 2006.

În Mai 2007, cea mai scăzută rată a șomajului s-a înregistrat în Olanda (3,2%), Danemarca (3,3 %), Irlanda (4,1%) și Cipru (4,2%). Cea mai ridicată rată a șomajului s-a înregistrat în Slovacia (10,8%) și Polonia (10,5%).

Aceste sunt cifrele primite de Eurostat, Oficiul Statistic al Comunității Europene.

22 de State Membre au înregistrat o scădere a ratei șomajului de-a lungul unui an, patru o creștere, în timp ce în România rata șomajului a fost stabilă.

Cele mai mari scăderi relative au fost observate în Polonia (14,2% la 10,5%), Danemarca (4,2% la 3,3 %) și Bulgaria (9,2% la 7,2 %). Cele mai mari creșteri relative au fost înregistrate în Ungaria (7,3% la 7,7 %) și Luxemburg (4,6% la 4,8%).

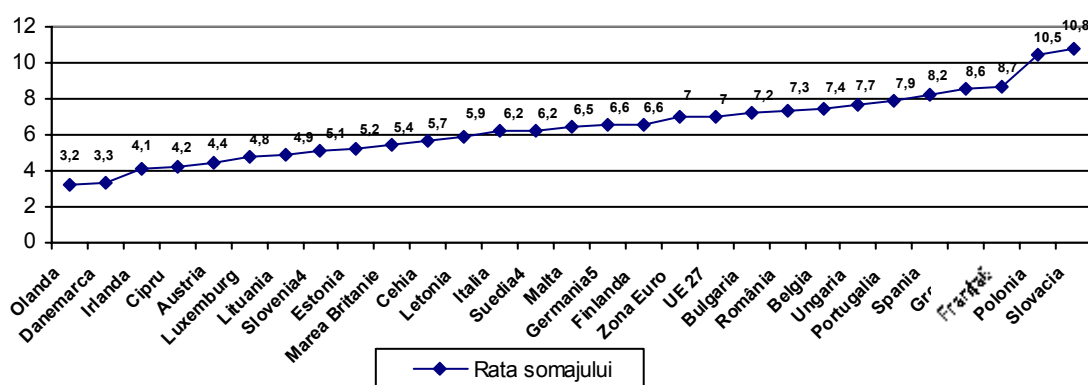
Rata șomajului pentru bărbați a coborât de la 6,8% la 5,9 % în perioada Mai 2006 - Mai 2007, pentru Zona Euro, de la 7,3 % la 6,2 % în UE 27 . Rata șomajului feminin a scăzut de la 9,3 % la 8,4 % în Zona Euro și de la 8,9 % la 8,0 % în UE 27.

În Mai 2007, rata șomajului sub 25 ani a fost de 15,3 % în Zona Euro și 15,9 % în UE 27. În Mai 2006 a fost de 16,6 % respectiv 17,5 %. Cea mai scăzută rată a șomajului sub 25 ani se observă în Olanda (5,7%), Danemarca (6,4 %) și Irlanda (7,7%); cea mai ridicată în Grecia (24,6% în primul trimestru al anului 2007), Polonia (22,1 %) Franța și România (ambele 21,9%).

În Mai 2007, Eurostat estima că numărul șomerilor în UE 27 era de 16,4 milioane de bărbați și femei, din care 10,4 milioane în Zona Euro, în Mai 2006 18,6 milioane de femei și bărbați erau șomeri în UE 27, din care 11,8 milioane în Zona Euro.

În Mai 2007, în USA rata șomajului era de 4,5 % și în Japonia de 3,8 %.

Rata șomajului în Mai 2007



1. De la 1 ianuarie 2007 Zona Euro (EA 13) conține țările Belgia, Germania, Irlanda, Grecia, Spania, Franța, Italia, Luxemburg, Olanda, Austria, Portugalia, Slovenia și Finlanda, UE 27 include Belgia (BE), Bulgaria (BG), Cehia (CZ), Danemarca (DK), Germania (DE), Estonia (EE), Irlanda (IE), Grecia (EL), Spania (ES), Franța (FR), Italia (IT), Cipru(CY), Letonia (LV), Lituania (LT), Luxemburg (LU), Ungaria (HU), Malta (MT), Olanda (NL), Austria (AT), Polonia (PL), Portugalia (PT), România (RO), Slovenia (SI), Slovacia (SK), Finlanda (FI), Suedia (SE) și Marea Britanie (UK).

2. Ratele șomajului Eurostat

Eurostat calculează rata șomajului armonizat pentru statele membre. Aceste rate au la bază definițiile recomandate de Biroul Internațional al Muncii (ILO). Armonizarea înseamnă că microdatele naționale, privind indivizii și gospodăriile, sunt tratate de Eurostat pentru a permite compararea între statele membre. Conform cu definițiile Eurostat șomerii sunt persoane care au vârsta între 15 și 74 ani și urmează definiția ILO:

- nu au un loc de muncă;
- sunt disponibili să înceapă munca în următoarele 2 săptămâni;
- și-au căutat activ un loc de muncă măcar odată în ultimile 4 săptămâni.

Rata șomajului este numărul de persoane șomere ca procentaj în Forța de Muncă, Forța de Muncă este numărul total de persoane angajate și șomere.

Numărul de șomeri și rata lunară a șomajului sunt estimate pe baza unor rezultate ale Anchetei a Forței de Muncă a Uniunii Europene, care este o cercetare a gospodăriilor ținute în toate țările, în temeiul definițiilor convenite. Aceste rezultate sunt interpolate/extrapolate în date lunare folosind datele din cercetarea națională și serii lunare în șomajul înregistrat. Cele mai recente cifre sunt din această cauză provizorii, primele rezultate ale Anchetei Forței de Muncă sunt disponibile la 90 de zile după terminarea perioadei de referință pentru majoritatea statelor membre.

Seriile lunare de șomaj și ocupare sunt prima dată calculate la nivelul celor 4 categorii pentru fiecare din statele membre (femei și bărbați 15-24 ani, femei și bărbați 25-74 ani). Aceste serii sunt apoi ajustate sezonier și toate agregatele naționale și europene sunt calculate. Înainte de agregare datele naționale ce lipsesc sunt estimate cu ajutorul celor mai recente tendințe ale seriilor.

Datele privind șomajul înregistrat sunt date administrative naționale compilate exclusiv pe baze naționale și pentru scopuri naționale. Nu există la nivel european reguli pentru acoperire și definiție. Din această cauză ratele rezultate ale șomajului nu pot fi comparate între o țară și alta. Legislația națională privind definiția șomajului și deci calcularea lui se poate schimba în diferite state. Condițiile să primești ajutor de șomaj și asistență pot varia de la o țară la alta. Acest lucru afectează dorința oamenilor de a se înregistra și prin urmare ratele publicate ale șomajului.

Statele membre pot de asemenea să publice alte rate decât ratele înregistrate ale șomajului. De exemplu bazate pe Anchete privind Forța de Muncă sau alte anchete corespondente. Deși încă comparabile internațional, aceste rate pot varia foarte puțin față de cele publicate de Eurostat din cauza unor diferite alegeri metodologice.

Deviații curente de la definiția șomajului în Ancheta privind Forța de Muncă a Uniunii Europene:

- Spania, Marea Britanie: Șomajul este strict pentru persoanele cu vârsta între 16-74 ani;
- Spania, limita vârstei legale de muncă este 16;
- Olanda: Persoanele fără un loc de muncă care sunt disponibile pentru muncă și care își caută un loc de muncă sunt considerați șomeri, doar dacă exprimă dorința de a lucra.

3. Ratele șomajului din luna aprilie 2007, pentru Zona Euro și pentru UE 27 publicate în News Release 75/2007 pe data de 1 iunie 2007 rămân neschimbate. Ca o actualizare obișnuită a procesului de calcul, cele mai recente date din ancheta UE a Forței de Muncă au inclus mai multe state membre. Acest lucru a cauzat schimbarea ratei lunare a șomajului cu mai mult de 0.1% de puncte pentru Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Franța, Cipru, Letonia, Lituania, Ungaria, Polonia, Slovenia și Slovacia.

4. Date provizorii: Ancheta privind Forța de Muncă suedeză a fost modificată în aprilie 2005 pentru a lua în considerare metodologia armonizată a Uniunii Europene. Aceasta rupțura în serii poate afecta soliditatea ajustărilor de sezon.

5. Date provizorii bazate pe ancheta ILO prin telefon a Biroului de Statistică din Germania până în luna de referință aprilie 2007. Această anchetă prin telefon a fost făcută ultima oară în aprilie 2007 și va fi înlocuită de Ancheta Forței de Muncă din Uniunea Europeană, de calculare a cifrelor de șomaj armonizate. Până la schimbare, ratele șomajului măsurate prin ancheta prin telefon sunt extrapolate folosind serii lunare privind șomajul înregistrat. Agregatele europene au fost compilate folosind datele germane ajustate sezonier din 2003 încoace.

6. Estimările pentru Franța sunt bazate pe rezultatele Anchetei Forței de Muncă care sunt provizorii și pot fi revizuite mai târziu în acest an.

7. Date trimestriale.

Rata șomajului în Zona Euro și UE 27 - %

- Seria ajustata sezonier Zona Euro
- Seria ajustata sezonier UE 27



Ratele șomajului ajustat sezonier pe total femei și bărbați - %

Tări	Mai 2006	Nov.2006	Dec.2006	Ian. 2007	Feb.2007	Mart.2007	Apr. 2007	Mai 2007
EA13	7,9	7,6	7,5	7,4	7,2	7,1	7,1	7,0
EU27	8,0	7,6	7,5	7,3	7,2	7,1	7,1	7,0
Belgia	8,4	7,8	7,7	7,7	7,6	7,5	7,5	7,4
Bulgaria	9,2	8,2	8,1	7,9	7,7	7,5	7,4	7,2
Cehia	7,3	6,5	6,4	6,0	5,9	5,7	5,8	5,7
Danemarca	4,2	3,6	3,5	3,3	3,4	3,4	3,3	3,3
Germania5	8,4	7,9	7,8	7,6	7,1	7,0	6,7	6,6
Estonia	6,0	5,6	5,4	4,9	4,8	5,0	5,1	5,2
Irlanda	4,5	4,1	4,3	4,0	4,1	4,0	4,0	4,1
Grecia7	9,0	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6	8,6
Spania	8,6	8,4	8,3	8,3	8,2	8,2	8,2	8,2
Franța6	9,6	9,2	9,1	9,0	8,9	8,8	8,8	8,7
Italia7	6,8	6,5	6,5	6,2	6,2	6,2	6,2	6,2
Cipru	4,7	4,3	4,3	4,2	4,3	4,2	4,2	4,2
Letonia	7,1	6,2	6,1	6,4	6,3	6,1	6,0	5,9
Lituania	5,7	4,8	4,8	4,9	4,8	4,7	5,0	4,9
Luxemburg	4,6	4,8	4,9	4,9	4,9	4,9	4,9	4,8
Ungaria	7,3	7,5	7,6	7,3	7,4	7,4	7,6	7,7
Malta	7,4	7,0	6,8	6,7	6,6	6,6	6,4	6,5
Olanda	3,9	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4	3,3	3,2
Austria	4,8	4,5	4,5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4
Polonia	14,2	12,3	12,0	11,3	11,0	10,6	10,7	10,5
Portugalia	7,7	7,9	8,0	8,1	8,1	8,0	8,0	7,9
România	7,3	7,3	7,3	7,7	7,6	7,7	7,2	7,3
Slovenia	6,2	5,4	5,3	5,3	5,2	5,1	5,2	5,1
Slovacia	13,6	12,4	12,0	11,4	11,3	11,1	10,8	10,8
Finlanda	7,9	7,4	7,2	7,1	7,0	6,9	6,7	6,6
Suedia4	7,2	6,3	6,5	6,5	6,5	6,4	6,2	6,2
Marea Britanie	5,4	5,4	5,4	5,5	5,5	5,4	5,4	5,4
SUA	4,6	4,5	4,5	4,6	4,5	4,4	4,5	4,5
Japonia	4,0	4,0	4,1	4,0	4,0	4,0	3,8	3,8

X. Statistică socială europeană

Ratele somajului ajustat sezonier pe total barbati - %

Tări	Mai 2006	Nov.2006	Dec.2006	Ian. 2007	Feb.2007	Mart.2007	Apr. 2007	Mai 2007
EA13	6,8	6,4	6,4	6,2	6,1	6,0	5,9	5,9
EU27	7,3	6,8	6,7	6,6	6,5	6,4	6,3	6,2
Belgia	7,6	6,9	6,8	6,8	6,7	6,6	6,6	6,5
Bulgaria	9,0	7,8	7,7	7,6	7,4	7,2	7,0	6,8
Cehia	6,0	5,3	5,1	4,6	4,6	4,4	4,6	4,5
Danemarca	3,7	3,0	3,0	2,7	2,8	2,8	2,7	2,9
Germania5	8,0	7,1	7,1	6,8	6,1	6,1	5,6	5,6
Estonia	5,8	6,1	6,0	5,6	5,7	5,8	5,4	5,5
Irlanda	4,6	4,4	4,6	4,3	4,3	4,2	4,3	4,3
Grecia7	5,8	5,3	5,3	5,3	5,3	5,3	:	:
Spania	6,4	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1	6,1
Franța6	8,8	8,5	8,4	8,4	8,3	8,2	8,1	8,1
Italia7	5,4	5,3	5,3	5,1	5,1	5,1	:	:
Cipru	4,1	3,6	3,6	3,6	3,6	3,4	3,5	3,4
Letonia	7,7	6,6	6,5	7,2	7,0	6,8	6,6	6,5
Lituania	5,4	4,7	4,8	4,8	4,7	4,6	5,1	5,1
Luxemburg	3,4	3,7	3,7	3,5	3,6	3,5	3,5	3,4
Ungaria	6,9	7,3	7,3	7,0	7,1	7,2	7,4	7,5
Malta	6,6	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	5,9	6,0
Olanda	3,5	3,2	3,1	3,1	3,0	3,0	2,9	2,9
Austria	4,4	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9
Polonia	13,4	11,3	10,9	10,4	10,1	9,6	9,5	9,3
Portugalia	6,6	6,8	6,9	7,0	6,9	6,8	6,8	6,6
România	8,3	8,4	8,4	8,7	8,7	8,8	8,0	8,1
Slovenia	5,3	4,4	4,4	4,4	4,3	4,3	4,2	4,2
Slovacia	12,5	11,3	10,9	10,3	10,1	9,9	9,6	9,7
Finlanda	7,6	7,0	6,8	6,7	6,5	6,4	6,2	6,1
Suedia4	7,1	6,2	6,4	6,4	6,4	6,3	6,0	6,0
Marea Britanie	5,8	5,7	5,6	5,7	5,7	5,8	:	:
SUA	4,8	4,5	4,5	4,7	4,7	4,5	4,5	4,6
Japonia	4,2	4,2	4,3	4,1	4,0	4,1	4,0	3,9

Ratele somajului ajustat sezonier pe total femei - %

Tări	Mai 2006	Nov.2006	Dec.2006	Ian. 2007	Feb.2007	Mart.2007	Apr. 2007	Mai 2007
EA13	9,3	9,0	8,9	8,8	8,7	8,6	8,5	8,4
EU27	8,9	8,5	8,4	8,3	8,2	8,1	8,0	8,0
Belgia	9,5	9,0	8,9	8,8	8,7	8,7	8,6	8,5
Bulgaria	9,4	8,6	8,6	8,2	8,1	7,9	7,9	7,6
Cehia	8,9	8,1	8,0	7,7	7,6	7,5	7,5	7,3
Danemarca	4,7	4,2	4,1	4,0	4,0	4,0	3,9	3,7
Germania5	8,8	9,0	8,6	8,5	8,3	8,1	7,9	7,8
Estonia	6,2	5,1	4,8	4,1	3,9	4,1	4,8	5,0
Irlanda	4,3	3,8	4,0	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7
Grecia7	13,7	13,4	13,4	13,3	13,3	13,3	:	:
Spania	11,6	11,4	11,3	11,2	11,2	11,1	11,0	10,9
Franța6	10,5	10,0	9,9	9,8	9,7	9,6	9,5	9,4
Italia7	8,9	8,3	8,3	7,8	7,8	7,8	:	:
Cipru	5,5	5,1	5,1	5,1	5,1	5,1	5,2	5,2
Letonia	6,5	5,8	5,6	5,6	5,5	5,3	5,3	5,2
Lituania	6,0	4,9	4,9	5,1	4,9	4,7	4,9	4,7
Luxemburg	6,3	6,3	6,3	6,6	6,6	6,6	6,7	6,7
Ungaria	7,7	7,9	7,9	7,6	7,7	7,7	7,9	7,9
Malta	9,2	8,4	8,1	8,0	7,9	7,8	7,5	7,6
Olanda	4,4	4,2	4,1	4,1	4,0	3,8	3,7	3,6
Austria	5,3	5,1	5,1	5,0	5,0	5,0	5,0	4,9
Polonia	15,2	13,6	13,3	12,4	12,0	11,7	12,2	11,9
Portugalia	8,9	9,2	9,2	9,5	9,4	9,5	9,4	9,3
România	6,0	6,0	6,0	6,4	6,4	6,4	6,3	6,3
Slovenia	7,3	6,5	6,4	6,2	6,2	6,1	6,3	6,3
Slovacia	15,1	13,7	13,4	12,9	12,7	12,5	12,2	12,1
Finlanda	8,2	7,8	7,6	7,6	7,5	7,4	7,2	7,1
Suedia4	7,3	6,5	6,6	6,7	6,6	6,6	6,5	6,4
Marea Britanie	5,0	5,0	5,0	5,1	5,2	5,1	:	:
SUA	4,5	4,5	4,4	4,5	4,3	4,3	4,4	4,3
Japonia	3,8	3,7	3,8	3,8	4,0	3,9	3,6	3,6

X. Statistică socială europeană

Ratele somajului ajustat sezonier sub 25 ani (%)

Țări	Mai 2006	Nov.2006	Dec.2006	Ian. 2007	Feb.2007	Mart.2007	Apr. 2007	Mai 2007
EA13	16,6	16,4	16,4	16,2	16,0	15,7	15,5	15,3
EU27	17,5	16,9	16,8	16,6	16,5	16,2	16,0	15,9
Belgia	21,2	19,6	19,3	19,2	19,1	18,9	19,4	19,2
Bulgaria	20,4	16,6	16,4	16,8	16,2	15,5	14,4	14,0
Cehia	18,4	14,9	14,4	12,1	12,0	11,6	13,4	13,2
Danemarca	8,2	7,1	7,1	6,6	6,7	6,6	6,4	6,4
Germania5	13,3	13,8	13,3	14,8	13,6	13,0	11,9	11,9
Estonia	11,8	10,6	10,6	11,5	11,5	11,5	:	:
Irlanda	9,0	7,4	8,2	7,3	7,3	7,1	7,6	7,7
Grecia7	25,4	25,4	25,4	24,6	24,6	24,6	:	:
Spania	18,2	17,6	17,5	17,5	17,4	17,5	17,7	17,8
Franța6	23,4	22,8	22,7	22,5	22,3	22,2	22,0	21,9
Italia7	20,5	21,9	21,9	20,4	20,4	20,4	:	:
Cipru	10,7	9,6	9,6	9,4	9,4	9,4	:	:
Letonia	14,9	11,4	11,4	10,6	10,6	10,6	:	:
Lituania	9,6	8,3	8,3	9,7	9,7	9,7	:	:
Luxemburg	15,5	16,5	17,0	16,5	16,8	16,6	16,2	15,6
Ungaria	17,7	19,9	19,9	17,8	18,1	18,3	19,8	19,7
Malta	16,8	14,5	14,3	13,8	13,5	13,4	13,0	13,3
Olanda	6,2	6,4	6,5	6,5	6,3	6,0	5,8	5,7
Austria	9,2	8,5	8,5	8,5	8,4	8,3	8,5	8,3
Polonia	30,4	27,0	26,2	25,0	24,4	23,3	22,5	22,1
Portugalia	16,1	17,1	17,2	17,5	17,5	17,6	17,7	17,7
România	21,3	21,7	21,8	22,7	22,7	22,9	21,9	21,9
Slovenia	15,4	10,6	10,6	9,7	9,7	9,7	:	:
Slovacia	27,4	23,8	23,2	22,4	21,9	21,2	20,8	20,3
Finlanda	19,3	18,0	17,6	17,3	17,1	16,6	16,0	15,5
Suedia4	21,3	18,8	20,1	20,5	20,5	20,4	19,6	19,4
Marea Britanie	14,2	14,1	14,0	14,5	14,6	14,8	:	:
SUA	10,0	10,5	10,3	10,3	9,8	9,7	10,2	10,0
Japonia	:	:	:	:	:	:	:	:

Ratele somajului ajustat sezonier de 25 ani și peste(%)

Țări	Mai 2006	Nov.2006	Dec.2006	Ian. 2007	Feb.2007	Mart.2007	Apr. 2007	Mai 2007
EA13	6,8	6,4	6,3	6,2	6,1	6,0	6,0	5,9
EU27	6,7	6,3	6,2	6,1	6,0	5,9	5,9	5,8
Belgia	7,1	6,6	6,5	6,5	6,4	6,3	6,3	6,2
Bulgaria	8,1	7,4	7,4	7,0	6,9	6,8	6,8	6,6
Cehia	6,2	5,7	5,7	5,4	5,4	5,2	5,1	5,0
Danemarca	3,5	3,0	2,9	2,7	2,8	2,8	2,7	2,7
Germania5	7,6	7,0	6,9	6,4	6,0	6,0	5,8	5,7
Estonia	5,3	5,0	4,8	4,1	4,0	4,1	4,5	4,6
Irlanda	3,6	3,5	3,6	3,4	3,4	3,4	3,3	3,4
Grecia7	7,6	7,2	7,2	7,3	7,3	7,3	:	:
Spania	7,3	7,2	7,1	7,1	7,1	7,1	7,0	7,0
Franța6	8,0	7,6	7,6	7,5	7,4	7,3	7,3	7,2
Italia7	5,6	5,2	5,2	5,0	5,0	5,0	:	:
Cipru	4,0	3,7	3,7	3,6	3,7	3,6	3,7	3,6
Letonia	6,0	5,4	5,4	5,7	5,6	5,5	5,4	5,4
Lituania	5,3	4,5	4,5	4,4	4,3	4,2	4,6	4,5
Luxemburg	3,8	3,9	3,9	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
Ungaria	6,4	6,5	6,5	6,4	6,5	6,5	6,6	6,6
Malta	5,1	5,1	5,0	4,9	4,9	4,9	4,8	4,8
Olanda	3,5	3,1	3,0	2,9	2,9	2,9	2,8	2,7
Austria	4,1	3,8	3,8	3,8	3,8	3,7	3,7	3,7
Polonia	12,1	10,4	10,1	9,6	9,2	9,0	9,2	9,0
Portugalia	6,7	7,0	7,0	7,2	7,1	7,1	7,0	6,8
România	5,7	5,7	5,8	6,0	6,0	6,1	5,6	5,8
Slovenia	5,1	4,8	4,8	4,7	4,7	4,6	4,7	4,6
Slovacia	11,9	10,9	10,6	10,0	9,9	9,8	9,5	9,6
Finlanda	6,3	5,9	5,7	5,6	5,5	5,4	5,4	5,3
Suedia4	5,2	4,6	4,6	4,6	4,5	4,5	4,4	4,3
Marea Britanie	3,8	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	:	:
SUA	3,7	3,4	3,5	3,6	3,6	3,5	3,5	3,5
Japonia	:	:	:	:	:	:	:	:

Sursa: Eurostat :) Date indisponibile

Abrevieri utilizate

	Abreviere	UE-27	UE-25	UE-10	UE-15	UE-13 Zona Euro
Austria	AT					
Belgia	BE					
Bulgaria	BG					
Cipru	CY					
Danemarca	DK					
Estonia	EE					
Finlanda	FI					
Franța	FR					
Germania	DE					
Grecia	EL					
Irlanda	IE					
Italia	IT					
Letonia	LV					
Lituania	LT					
Luxemburg	LU					
Malta	MT					
Olanda	NL					
Polonia	PL					
Portugalia	PT					
Slovenia	SI					
Slovacia	SK					
Spania	ES					
Suedia	SE					
Regatul Unit	UK					
Republica Cehă	CZ					
România	RO					
Ungaria	HU					
Elveția	CH					
Islanda	IS					
Norvegia	NO					
Turcia	TR					
Statele Unite ale Americii	US					

ILO, BIM – Biroul Internațional al Muncii,

EUROSTAT - Oficiul Statistic al Comunității Europene