COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 28.11.2012
COM(2012) 750 final

ANEXĂ

PROIECT DE RAPORT COMUN PRIVIND OCUPAREA FORŢEI DE MUNCĂ

la

COMUNICAREA COMISIEI

Analiza anuală a creşterii pentru 2013

INTRODUCERE

Proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă, prevăzut la articolul 148 din TFUE, se înscrie în cadrul pachetului referitor la analiza anuală a creșterii (AAC) în vederea lansării semestrului european 2013. Acesta contribuie în mod considerabil la consolidarea orientării politicilor economice și fundamentează mesajele-cheie în materie de ocupare a forței de muncă ce figurează în analiza anuală a creșterii (AAC). Analiza pe care o conține se bazează pe situația în materie de ocupare a forței de muncă și pe situația socială din Europa, pe punerea în aplicare a orientărilor privind ocuparea forței de muncă[1], pe examinarea programelor naționale de reformă pe baza cărora Consiliul a adoptat, în iulie 2012, recomandările specifice fiecărei țări, precum și pe evaluarea punerii în aplicare a acestor programe până în prezent.

Raportul este publicat în contextul descris mai jos.

Procesul de redresare a pieței muncii a ajuns într-un impas. Rata ocupării forței de muncă este în scădere, iar perspectivele pentru 2013 sunt sumbre. Crearea de locuri de muncă a rămas limitată și situația s-a înrăutățit, în pofida potențialului neexploatat în unele sectoare generatoare de locuri de muncă și în ansamblul pieței unice. Segmentarea pieței muncii s-a accentuat în continuare, contractele temporare și cele cu fracțiune de normă fiind în creștere. Impozitarea veniturilor salariale rămâne ridicată și a continuat să crească în mai multe state membre.

Șomajul, din nou în creștere, a atins niveluri fără precedent în zona euro, în timp ce șomajul de lungă durată a atins valori de vârf alarmante, în special în statele membre care au întreprins o consolidare fiscală importantă. Mai mult de un tânăr din cinci de pe piața muncii este șomer și există riscul apariției unei generații pierdute.

În ceea ce privește ratele șomajului, disparitățile la nivelul statelor membre au crescut în mod considerabil, reflectând efectele unor șocuri asimetrice și capacitățile de adaptare diferite ale piețelor muncii la situații de criză. Salariile și costurile forței de muncă au început să se ajusteze, însă efectele reformelor nu sunt încă pe deplin vizibile. Se confirmă semnele unei deteriorări a procesului de corelare între cererea și oferta de mână de lucru pe piețele muncii din Europa, iar creșterea șomajului structural riscă să devină un fenomen cronic.

Veniturile medii ale gospodăriilor sunt în scădere în multe state membre și, potrivit unor date recente, se observă o accentuare a nivelurilor de sărăcie și de excluziune socială și o agravare a formelor sub care acestea se manifestă, sărăcia persoanelor încadrate în muncă și polarizarea socială fiind în creștere în mai multe state membre.

Începând din 2010, s-au atenuat efectele protecției sociale care a acționat ca un stabilizator automat, ceea ce a dus la o creștere a ratelor sărăciei. Există diferențe semnificative între statele membre în ceea ce privește eficiența cheltuielilor lor în materie de reducere a sărăciei.

Situația ocupării forței de muncă și a pieței muncii în Europa, în special în unele state membre, necesită o acțiune mai fermă din partea autorităților publice și a partenerilor sociali. În prezent, se pun în aplicare reforme ambițioase, însă sunt necesare eforturi suplimentare în vederea modernizării

[1] Jurnalul Oficial L 308/46, 24.11.2010, „Decizia Consiliului din 21 octombrie 2010 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre (2010/707/UE)".

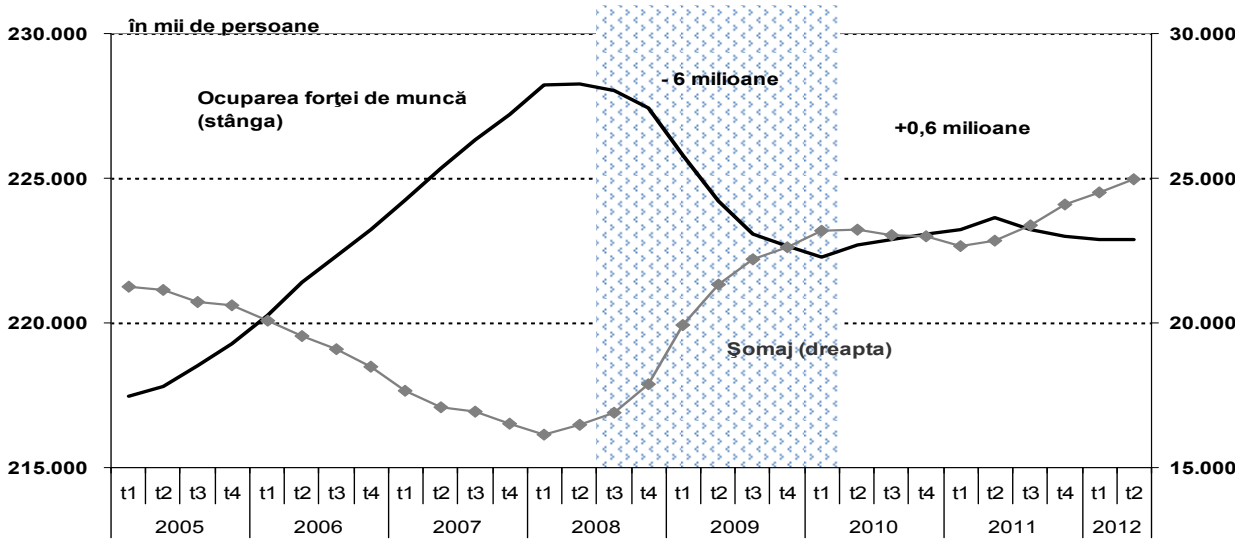
pieţelor muncii şi a investiţiei în capitalul uman pentru a crea condiţiile propice unei redresări generatoare de locuri de muncă.

1. EVOLUŢII RECENTE ALE PIEŢEI MUNCII ŞI ALE DOMENIULUI SOCIAL

Perspectivele economice şi cele în materie de ocupare a forţei de muncă sunt sumbre şi s-au înrăutăţit în ultimele luni. 2012 va fi un an negativ în ceea ce priveşte ocuparea forţei de muncă, iar creşterea limitată a PIB-ului prevăzută pentru 2013 nu va fi suficientă pentru a crea locuri de muncă şi a reduce şomajul. Perspectivele privind pieţele muncii ar trebui să se îmbunătăţească în anul 2014. UE este în prezent singura regiune importantă de pe glob în care rata şomajului continuă să crească.

Redresarea pieţei muncii a ajuns într-un impas şi rata ocupării forţei de muncă este în scădere. Numărul persoanelor cu vârste cuprinse între 20 şi 64 de ani care ocupă un loc de muncă în UE a scăzut cu 0,2 % în intervalul situat între cel de al doilea trimestru al anului 2011 şi cel de al doilea trimestru al anului 2012. În perioada 2008–2011, ocuparea forţei de muncă a scăzut cu 1,7 %, demonstrând o rezilienţă mai mare decât cea înregistrată în SUA pe parcursul aceleiaşi perioade (-5,8 %). Cu toate acestea, scăderea a fost mai accentuată în zona euro, în special în ţările care au întreprins o consolidare fiscală mai substanţială. De la începutul crizei economice şi financiare în anul 2008, s-au pierdut, în total, 5 milioane de locuri de muncă, dintre care 4 milioane în zona euro. Fluctuaţiile apărute, încă de la declanşarea crizei, la nivelul ocupării globale a forţei de muncă au fost determinate în principal de contractele temporare şi de cele cu fracţiune de normă, însă şi locurile de muncă permanente au fost afectate.

Graficul 1: ocuparea forţei de muncă şi şomajul în UE 27, în perioada 2005-2012



Sursă: *Eurostat, conturi naţionale şi ancheta UE asupra forţei de muncă*

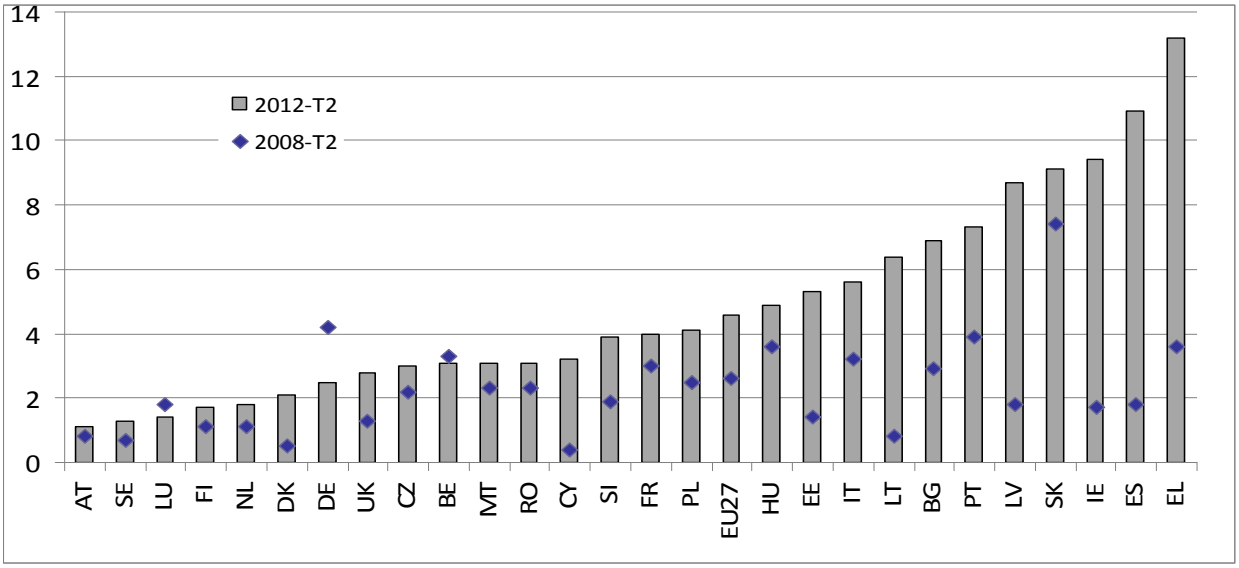
Faptul că rata ocupării lucrătorilor mai în vârstă a crescut cu 1,8 puncte procentuale între 2008 şi 2011, în timp ce rata globală a ocupării forţei de muncă a scăzut cu 1,5 puncte procentuale, constituie un aspect pozitiv. De asemenea, femeile au făcut faţă crizei economice relativ mai bine decât bărbaţii, ratele de ocupare a femeilor rămânând, practic, la acelaşi nivel ca în 2008, în timp ce rata de ocupare a bărbaţilor a scăzut cu 2,6 puncte procentuale pe parcursul aceleiaşi perioade. În acelaşi timp, rata de ocupare a tinerilor a scăzut cu 3,8 puncte procentuale.

Șomajul crește din nou, atingând niveluri fără precedent în zona euro. Rata globală a șomajului la nivelul UE se ridică în prezent la 10,6 %, în timp ce în zona euro aceasta atinge 11,6 %, ceea ce reprezintă nivelul cel mai ridicat înregistrat de la crearea UEM. În mai 2012, numărul șomerilor în UE a depășit pentru prima oară 25 de milioane de persoane și a crescut, în perioada următoare, cu încă 0,75 milioane, ceea ce reprezintă o creștere totală de aproape 9 milioane de șomeri începând din anul 2008. Șomajul este în creștere în majoritatea statelor membre, numai șase dintre ele înregistrând o scădere a acesteia pe parcursul celor 12 luni care au precedat luna august 2012.

Șomajul de lungă durată a atins niveluri de vârf alarmante. În cel de al doilea trimestru al anului 2012, 11,1 milioane de cetățeni europeni aflați în șomaj, respectiv 4,6 % din populația activă[2], au fost șomeri pentru o perioadă mai mare de 12 luni. Aceasta reprezintă o creștere de 4,8 milioane în comparație cu anul 2008. În 2011, 70 % din numărul total al șomerilor de lungă durată în UE-27 s-au concentrat în cele mai mari 6 state membre, Spania reprezentând mai mult de 21 % din numărul total de șomeri de lungă durată în UE și contribuind cu 1,6 milioane la creșterea cu 3,7 milioane a numărului șomerilor de lungă durată în perioada 2008-2011.

Probabilitatea ca șomerii, atât cei de scurtă durată, cât și cei de lungă durată, **să găsească un loc de muncă s-a redus**, de la începutul crizei, **în majoritatea statelor membre**. Această scădere a fost deosebit de importantă în statele membre care au luat măsuri substanțiale de consolidare fiscală. Șansele de a găsi un loc de muncă au scăzut de la 50 % la 30 % în Spania, și de la 25 % la 15 % în Grecia, dar au rămas neschimbate în Țările de Jos și s-au îmbunătățit în Republica Cehă și în Estonia.

Graficul 2: rata șomajului de lungă durată în % din populația activă, 2008 și 2011



Sursă: Eurostat, ancheta UE asupra forței de muncă

Creșterea șomajului de lungă durată a vizat toate categoriile de vârstă, dar a afectat îndeosebi tinerii și persoanele cu un nivel mai scăzut de instruire. Cu toate acestea, în anul 2011, riscul pentru lucrătorii mai în vârstă de a deveni șomeri de lungă durată s-a ridicat la peste 55 %, în timp ce acesta nu era decât de circa 30 % în cazul tinerilor. În 2011, șomajul de lungă durată în rândul lucrătorilor slab calificați a fost de patru ori mai mare decât în cazul celor cu un nivel înalt de calificare. De

[2] Șomerii de lungă durată reprezintă în prezent peste 44 % dintre persoanele care nu au un loc de muncă.

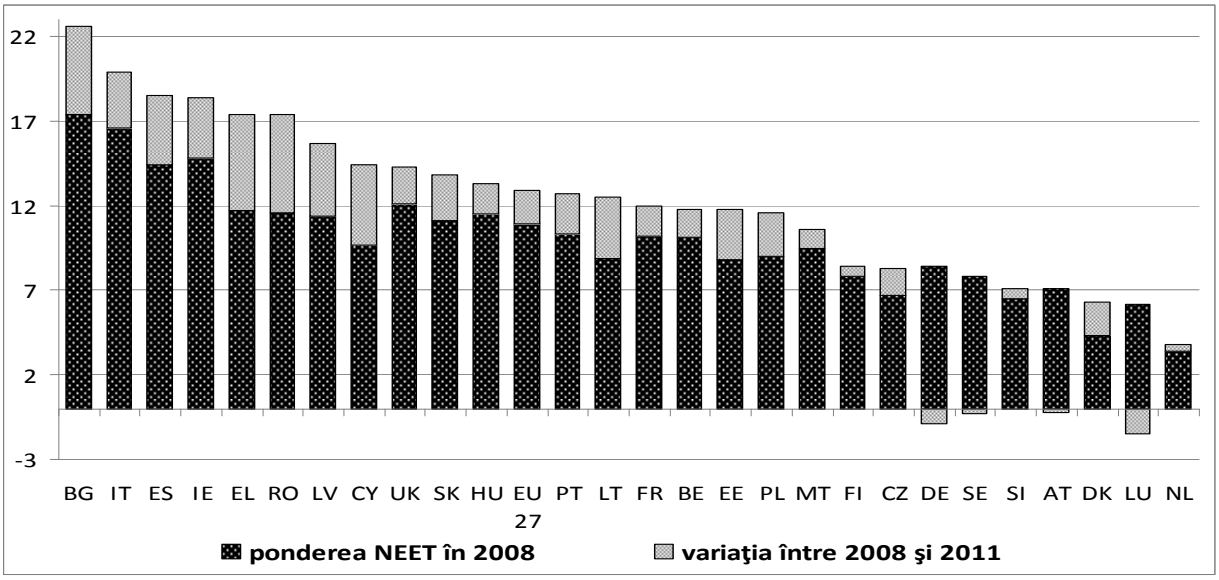
asemenea, în 2011, rata șomajului de lungă durată în rândul resortisanților țărilor terțe a fost de două ori mai ridicată decât media lucrătorilor din UE. Unele state membre au reușit să limiteze amploarea șomajului de lungă durată, fie datorită unei perioade mai scurte de recesiune, fie datorită eficacității instituțiilor pieței muncii.

Mai mult de un tânăr din cinci de pe piața muncii nu are un loc de muncă. Situația tinerilor pe piața muncii, cu 5,52 milioane de tineri șomeri, reprezintă o urgență de ordin atât economic, cât și social. Pe parcursul ultimelor 12 luni, rata șomajului în rândul tinerilor a crescut în marea majoritate a statelor membre, situându-se la peste 50 % în două state membre și la peste 30 % în alte șase state. În 2011, rata de ocupare a tinerilor cu vârste cuprinse între 20 și 34 de ani, care au absolvit cel puțin un ciclu de învățământ liceal, a scăzut, în comparație cu anul 2008, cu 4,2 puncte procentuale, ajungând la 77,2%, ceea ce evidențiază dificultățile crescânde legate de tranziția de la studii la viața profesională.

Perspectivele de angajare pentru persoanele care au părăsit timpuriu școala sunt sumbre. Dintre toți tinerii lucrători din Europa, cei care părăsesc timpuriu școala reprezintă, probabil, subgrupul cel mai vulnerabil. În UE, peste jumătate dintre tinerii care renunță la studii sunt șomeri. Rata de părăsire timpurie a școlii a scăzut de la 14,1 % în 2010 la 13,5 % în 2011. Continuă să existe mari discrepanțe între statele membre în ceea ce privește ratele de părăsire timpurie a școlii, însă acele state care au instituit politici eficace și cuprinzătoare pentru a combate fenomenul părăsirii timpurii a școlii au înregistrat, de asemenea, progrese semnificative. Acest fenomen continuă să apară cel mai des în rândul tinerilor care provin din medii defavorizate, al migranților, al minorităților etnice precum romii și în rândul băieților.

Proporția tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (*NEET - neither in employment, education, nor in training*) continuă să crească. Și mai îngrijorător este faptul că aceste creșteri au fost mai importante în statele membre care prezentau deja niveluri mai ridicate ale acestui fenomen. Deși s-a înregistrat o creștere mai mare în rândul bărbaților tineri, proporția tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare rămâne superioară în rândul femeilor tinere în majoritatea țărilor europene.

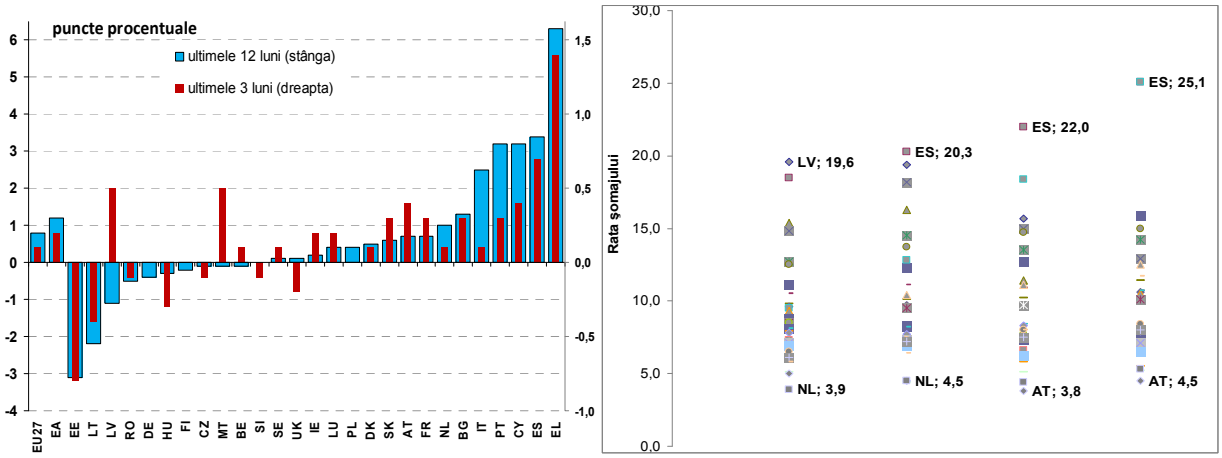
Graficul 3: proporția NEET în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani (%)



Sursă: Eurostat, ancheta UE asupra forței de muncă

Dispersia ratelor șomajului între statele membre a crescut semnificativ în ultimii ani, în special în zona euro. De asemenea, diferențele sunt accentuate la nivel regional și local, cu zone caracterizate de rate foarte ridicate ale șomajului în rândul tinerilor și ale celui de lungă durată la nivel subnațional. În august 2012, rata șomajului a fost cea mai scăzută în Austria, situându-se la numai 4,5 %, în timp ce în Spania aceasta a atins 25,1 %. O proporție importantă de șomeri este concentrată într-un număr relativ restrâns de țări. De fapt, numărul șomerilor din IT, ES și din țările care beneficiază de programe de sprijin financiar (EL, IE, PT, RO) reprezintă aproximativ jumătate din numărul total al șomerilor din UE, proporția acestora înregistrând o creștere semnificativă în timpul crizei.

Graficul 4: evoluția ratei șomajului (puncte procentuale) pe parcursul ultimelor 12 luni și pe parcursul celor trei luni care au precedat luna august 2012 și evoluția repartizării ratelor șomajului între luna august 2009 și luna august 2012



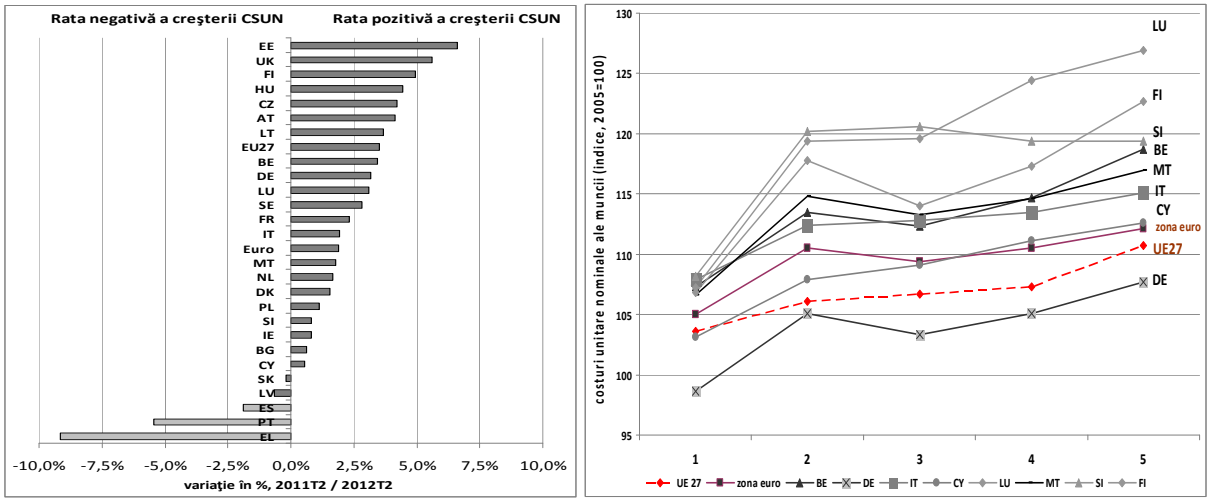
Sursă: *Eurostat*

Note: Eurostat. Cel de al doilea grafic: date lipsă pentru luna august 2012 în cazul a 5 state membre. Date utilizate: luna iunie pentru EE și LV, luna iulie pentru EL, HU și UK

Indicatorii în materie de ocupare a forței de muncă și indicatorii sociali arată că diferența dintre statele membre se adâncește. Acest decalaj se poate observa în special între țările din sudul Europei și cele periferice. Statele membre care, până în prezent, au rezistat cel mai bine sunt, în principal, țările din Europa Centrală și de Nord. Șocurile par asimetrice, însă cel mai adesea țările care dispun de piețe ale muncii relativ nesegmentate, de sisteme de protecție socială solide și de capacitatea de a-și adapta temporar programul și timpul de lucru (flexibilitate internă) sunt cel mai puțin afectate.

Potrivit unor date recente, evoluția salariilor și a costurilor aferente forței de muncă vine în sprijinul unei reechilibrări externe. În 2011, piețele europene ale muncii au prezentat semne clare de îmbunătățire a dinamicii salariale, costurile unitare nominale ale muncii crescând moderat după scăderea reală înregistrată în 2010. În 2011, remunerația reală pe salariat a scăzut în aproape jumătate din statele membre, rata sa de progresie fiind mai mică decât cea a productivității, ceea ce confirmă tendința descendentă a ponderii veniturilor salariale, inițiată în 2010. Evoluția costurilor unitare nominale ale muncii diferă ușor de la un stat membru la altul. În general, evoluția costului unitar al muncii este din ce în ce mai favorabilă unei reechilibrări externe, o diferențiere tot mai clară stabilindu-se între țările care necesită mai acut o reducere a șomajului și o reechilibrare a pozițiilor externe și țările care înregistrează o redresare economică mai susținută și excedente de cont curent.

Graficul 5: rata anuală de creștere a costurilor unitare nominale ale muncii (T2 din 2011 – T2 din 2012) și evoluția în cele opt state membre selectate (cele care au primit o recomandare specifică privind chestiunea salariilor), T2 din 2008 – T2 din 2012



Notă: *date trimestriale ajustate în funcție de variațiile sezoniere*

Sursă: Eurostat. Primul grafic: în ceea ce privește CY, comparația a fost efectuată între T1 din 2011 și T2 din 2012 (nu există date disponibile pentru T2 din 2012)

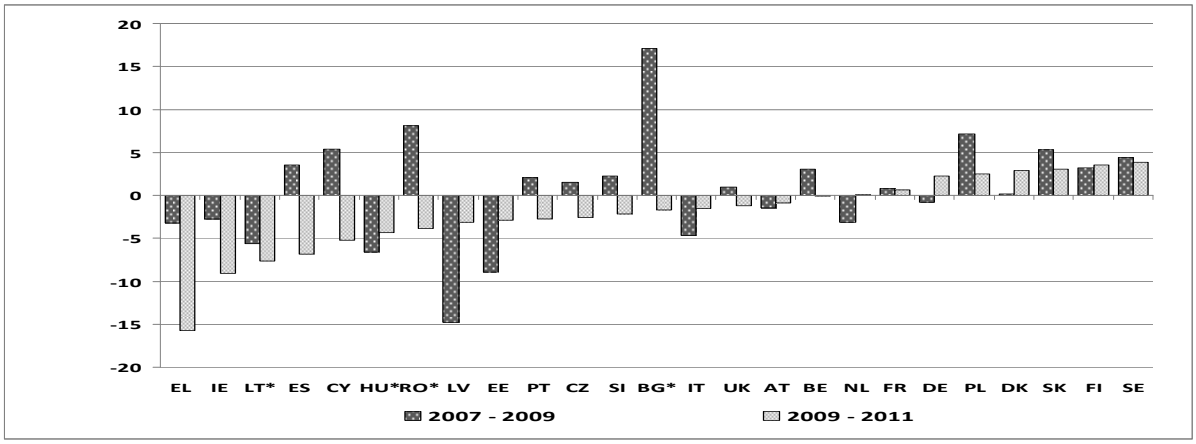
Sursă: *Eurostat*

Tendința, anterioară crizei, de consolidare a dinamicii salariilor reale în țările cu șomaj ridicat a fost inversată începând din 2010. Această inversare a tendinței a contribuit la îmbunătățirea treptată a competitivității sectoarelor orientate către export. Cererea de forță de muncă și salariile în sectorul comercial par să fie mai susținute în țările care au început în mod clar sau sunt pe punctul de a finaliza

procesul de corectare a deficitelor de cont curent. În plus, potrivit datelor disponibile, până în 2009, dinamica salariilor reale a fost mai puternică, dar acest tipar s-a inversat începând din 2010.

Veniturile medii ale gospodăriilor sunt în scădere în multe state membre. Între 2009 și 2011, venitul brut disponibil al gospodăriilor a scăzut în două din trei state membre, iar diferențele între țări s-au accentuat și mai mult. În majoritatea statelor membre, prelungirea crizei economice și a celei de pe piața muncii, alături de necesitatea de a continua consolidarea fiscală (ceea ce implică reduceri de prestații și majorări de taxe), a diminuat, în timp, efectul protector al stabilizatorilor automați naționali, beneficiarii ajungând la sfârșitul perioadei de acordare a prestațiilor sau confruntându-se cu o scădere a nivelurilor prestațiilor. Ca urmare, veniturile gospodăriilor au scăzut, în special în statele membre în care s-a prelungit recesiunea. Măsurile de consolidare fiscală puse în aplicare începând din 2010 par să fi contribuit la reducerea considerabilă a veniturilor disponibile ale gospodăriilor.

Graficul 6: evoluția veniturilor brute disponibile ale gospodăriilor în timpul crizei

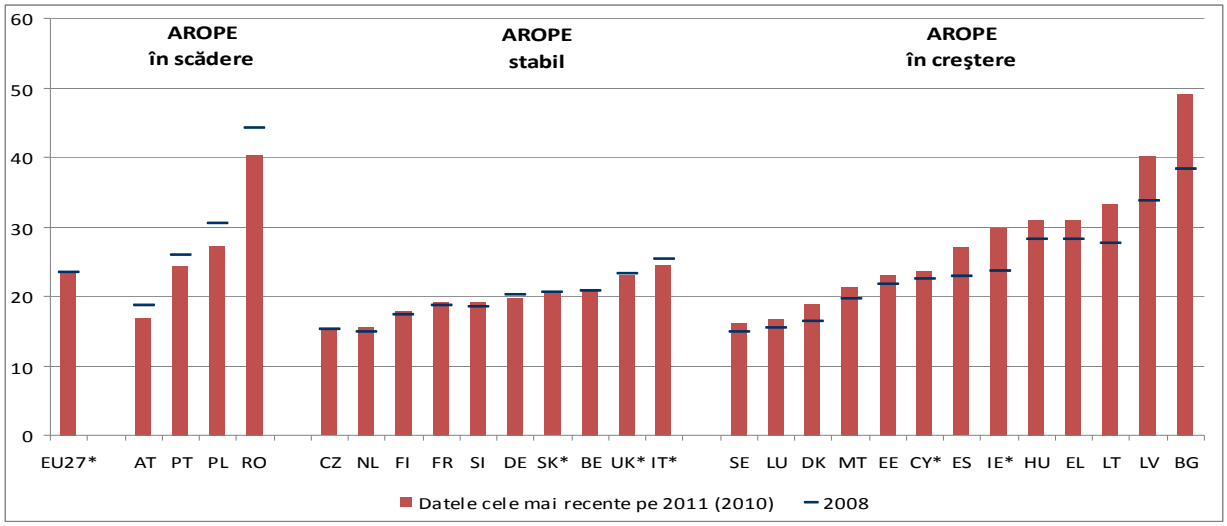


Sursă: *Eurostat, conturi naționale*

Segmentul de populație din UE care declară că se confruntă cu dificultăți financiare în propria gospodărie rămâne extrem de mare și, în general, a continuat să se extindă pe parcursul ultimelor luni. În 2012, creșterea față de anul precedent a indicatorului de presiune financiară în cadrul quintilei inferioare a fost deosebit de puternică în Spania și Italia (+ 10 puncte procentuale), în timp ce în 6 state membre s-a observat o scădere.

Datele recente evidențiază niveluri mai ridicate și forme mai profunde de sărăcie și de excluziune socială. Începând din 2008, proporția persoanelor expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială a crescut în diverse state membre, acestea depășind numărul statelor în care s-a înregistrat o scădere. Unele categorii au fost afectate în mod special (și anume copiii, familiile monoparentale, populația de vârstă activă și, îndeosebi, tinerii). Evoluția intensității sărăciei confirmă faptul că persoanele expuse riscului de sărăcie devin tot mai sărace în multe țări, în special în cele în care riscul global de sărăcie este ridicat. În anul 2010, venitul mediu al persoanelor expuse riscului de sărăcie în UE a fost cu 22 % mai mic decât pragul de sărăcie, ceea ce demonstrează că intensitatea sărăciei s-a agravat în majoritatea statelor membre din 2008 până în prezent.

Graficul 7: evoluția numărului de persoane expuse riscului de sărăcie sau de excluziune socială (*AROPE – at risk of poverty*) în statele membre ale UE, între 2008 și 2011



Sursă: *EU-SILC (Statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață); * date: SILC 2011 (2010)*

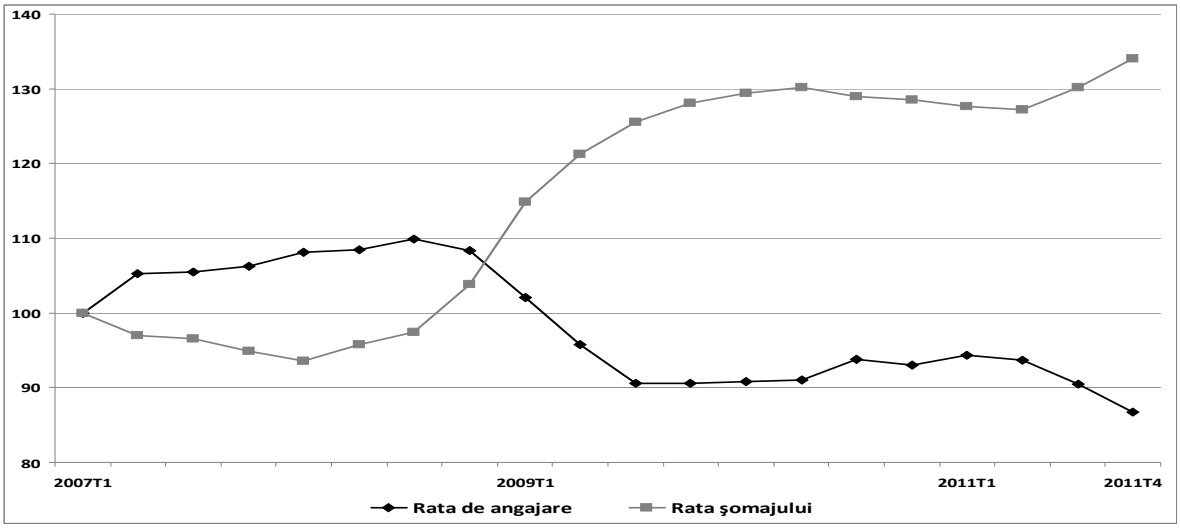
Sărăcia în rândul lucrătorilor și polarizarea socială câștigă teren în multe state membre. În 2011, lucrătorii săraci reprezentau o treime din adulții în vârstă de muncă expuși riscului de sărăcie. În 2010, 8,4 % din persoanele care aveau un loc de muncă trăiau sub pragul de sărăcie, iar riscul de a fi expuse sărăciei a fost net superior în cazul familiilor cu copii în întreținere (10,7 %). Incidența acestui fenomen a crescut în rândul femeilor, însă rămâne mai ridicată în rândul bărbaților. Sărăcia persoanelor încadrate în muncă a crescut considerabil în unul din trei state membre între 2006 și 2010, inclusiv în unele dintre cele mai bogate state membre, cu economii și piețe ale muncii mai rezistente. Este posibil ca factori precum ajustările salariale, reducerea programului de lucru, șomajul parțial și frecvența mai mare a contractelor temporare și a celor cu fracțiune de normă să fi contribuit la acest lucru.

2. PRINCIPALELE PROVOCĂRI DE PE PIAȚA MUNCII

Tendințele recente de pe piața muncii se datorează, parțial, unor mișcări ciclice și, în special, crizei economice profunde, dar și dificultăților structurale și instituționale de pe piața muncii, care perturbă activitatea economică și buna funcționare a acestor piețe.

Crearea netă de locuri de muncă (creșterea ocupării forței de muncă) a scăzut în mod constant atât la nivelul UE, cât și în statele membre, cu excepția anului 2010. Începând de la mijlocul anului 2011, s-au înregistrat din nou valori negative în materie de creștere a ocupării forței de muncă în întreaga Europă. Acesta este rezultatul net al tendinței descrescătoare de încadrare în câmpul muncii (șomeri care au găsit un loc de muncă) și al tendinței ascendente de pierdere a locului de muncă, o situație care necesită adoptarea unor politici menite să stimuleze cererea de forță de muncă și un model de creștere care să genereze mai multe locuri de muncă[3]. În același timp, programele de creare a locurilor de muncă, finanțate prin fondurile structurale și fondurile de coeziune, înregistrează totuși progrese semnificative, atât în ceea ce privește crearea brută de locuri de muncă, cât și în ceea ce privește întreprinderile nou-înființate care au beneficiat de sprijin.

Graficul 8: indicele ratei șomajului și al ratei de angajare în UE-27, T1 din 2007 – T4 din 2011



Sursă: *Calculele serviciilor Comisiei pe baza datelor Eurostat*

Potențialul de creare de locuri de muncă în anumite sectoare-cheie ar putea fi valorificat mai bine dacă s-ar rezolva problema lipsei de personal calificat. Potrivit estimărilor, industria ecologică ar trebui să permită crearea a aproximativ 8 milioane de locuri de muncă până în 2020, dintre care 2,8 milioane ar fi generate de măsuri de utilizare eficientă a resurselor, 2 milioane de punerea în aplicare a politicilor de eficiență energetică și alte 3 milioane de dezvoltarea sectorului energiei din surse regenerabile[4]. În 2012, numărul persoanelor care vor lucra în mod specific în industriile ecologice în întreaga UE ar trebui să se ridice la 3,4 milioane, ceea ce reprezintă o creștere de la 2,7 milioane în anul 2008, demonstrând că în sectorul ecologic există, chiar și în contextul economic

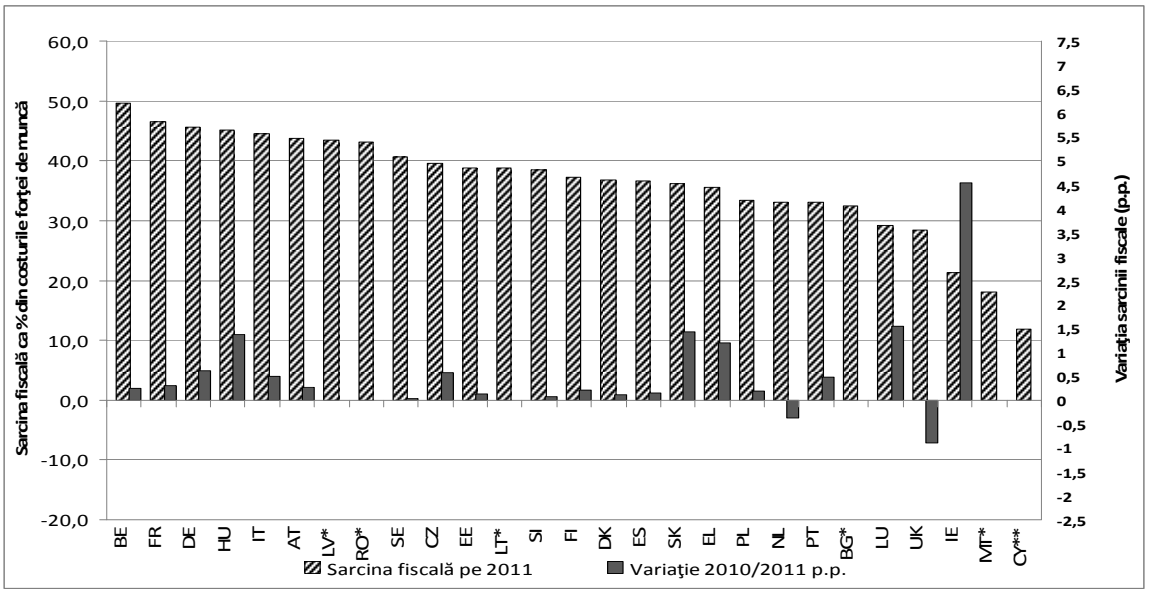
[3] A se vedea „Pachetul privind ocuparea forței de muncă”, prezentat de Comisie în luna aprilie 2012.

[4] Documentul de lucru al serviciilor Comisiei (2012) intitulat „Exploatarea potențialului de ocupare a forței de muncă al creșterii ecologice”, 92final, 18.4.2012.

actual, un potențial de creștere a locurilor de muncă. Între 2005 și 2009, sectorul energiilor din surse regenerabile a contribuit la crearea a peste 300 000 de noi locuri de muncă. În perioada 2008-2011, au fost create aproximativ 1 866 000 de noi locuri de muncă în sectorul sănătății și al serviciilor sociale. În plus, cererea de noi posturi ar trebui să crească în acest sector, care, potrivit previziunilor, va totaliza 8 milioane de noi locuri de muncă între 2010 și 2020. În ceea ce privește sectorul TIC, se estimează că, până în 2015, vor fi puse la dispoziția profesioniștilor din acest domeniu până la 700 000 de posturi vacante. Ambele sectoare se confruntă cu dificultăți similare în ceea ce privește înlocuirea unei forțe de muncă în curs de îmbătrânire cu lucrători mai tineri. În general, sectorul economiei ecologice, al TIC și al asistenței medicale înregistrează o lipsă importantă de personal calificat, în special în ceea ce privește profesiile cu un grad ridicat de specificitate tehnică.

Impozitarea veniturilor salariale rămâne ridicată și chiar a crescut în unele state membre, însă modificările la nivelul structurii sale contribuie la reducerea costului forței de muncă. O sarcină fiscală ridicată are un efect descurajant pentru încadrarea în muncă a persoanelor care beneficiază de venituri secundare, a lucrătorilor cu venituri reduse și a celor slab calificați, putând avea un impact negativ asupra ratelor de ocupare a forței de muncă la nivel global. În 2011, sarcina fiscală medie a fost de 39,6 % în UE 27, comparativ cu 21 % în Elveția, 29,5 % în SUA și 30,8 % în Japonia și Canada. În medie, sarcina fiscală a crescut cu 0,3 puncte procentuale în Europa între 2010 și 2011, ceea ce a avut un impact și asupra persoanelor cu venituri reduse. În general, cele mai accentuate creșteri s-au înregistrat în statele membre în care sarcina fiscală este deja ridicată. În principal, această evoluție s-a datorat totuși unor modificări ale impozitului pe veniturile persoanelor fizice și a fost însoțită, în anumite cazuri, de reduceri ale costurilor angajatorilor aferente asigurărilor sociale, diminuând astfel costurile forței de muncă.

Graficul 9: sarcina fiscală totală pentru persoanele cu venituri reduse (utilizând ca indicator pentru acest grup procentul de 67 % din salariul mediu) în 2011 și variația anuală 2010-2011

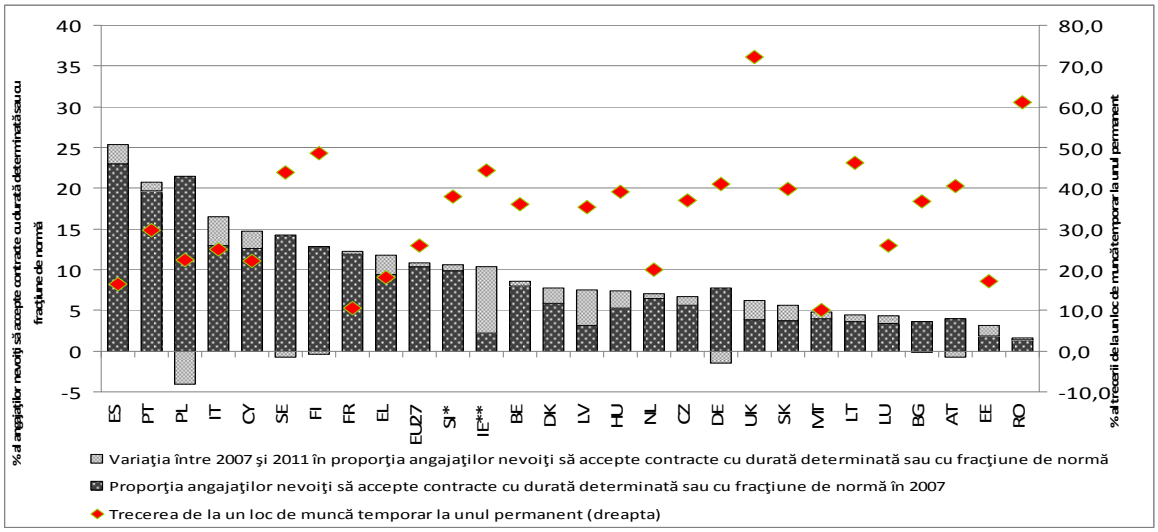


Scurtă descriere: **datele pentru țările UE care nu sunt membre ale OCDE (BG, LV, LT, MT și RO) sunt disponibile numai pentru anul 2010; **datele pentru CY vizează anul 2007. Pentru aceste țări, evoluția sarcinii fiscale vizează perioada 2009-2010 (pentru CY, perioada vizată este 2006-2007). Sursă: OCDE*

Segmentarea pieței muncii a continuat să se accentueze, contractele temporare și cele cu fracțiune de normă fiind în creștere. Între 2007 și 2011, proporția angajaților care au fost nevoiți să

accepte locuri de muncă cu durată determinată sau cu fracțiune de normă a crescut în 21 din cele 27 de state membre. Există mari diferențe între statele membre, însă în țările mediteraneene și în Polonia se înregistrează cea mai puternică segmentare. Asimetria la nivelul legislației în domeniul protejării locurilor de muncă între locurile de muncă permanente și cele cu contracte încheiate pe perioadă determinată/cu contracte de muncă temporare reprezintă cauza principală a segmentării pieței muncii. În 2011, 60,4 % din persoanele cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani, angajate cu contracte de muncă temporare, s-au aflat în această situație în mod involuntar. Probabilitatea de a fi angajat cu un contract de muncă permanent este mai mică în statele membre care dispun de o legislație mai strictă în domeniul protejării locurilor de muncă.

Graficul 10: procentajul angajaților care au fost nevoiți să accepte contracte de muncă cu durată determinată sau cu fracțiune de normă (în 2007 și în 2011) și tranziția de la un loc de muncă temporar la unul permanent (date pentru anul 2010)

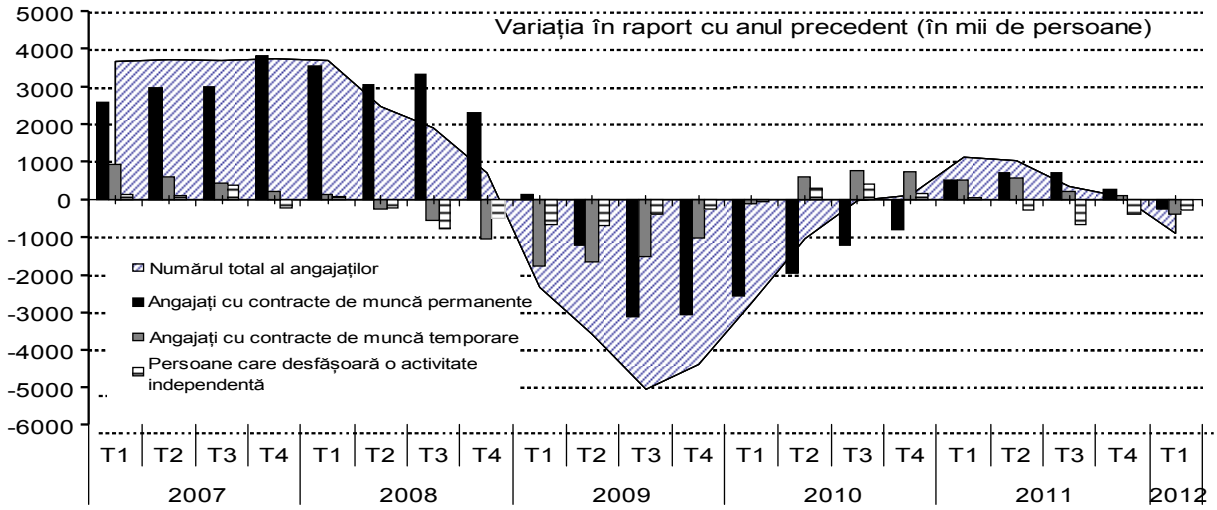


Scurtă descriere: **datele privind SI vizează anul 2011; **datele privind IE sunt disponibile numai pentru anul 2007.*

Sursă: *Eurostat, ancheta UE asupra forței de muncă și SILC*

Pe piețele muncii ale UE, tinerii sunt într-o mare măsură suprareprezentați în locurile de muncă temporare, situația lor înrăutățindu-se în timp. În 2011, aproximativ 42,5 % din tinerii salariați din UE erau angajați cu contracte de muncă temporare, în comparație cu numai 14,0 % din media populației în vârstă de muncă. Există indicii potrivit cărora, în rândul tinerilor, locurile de muncă temporare pot constitui, până la un punct, o trambulină către un loc de muncă permanent, însă acest lucru nu este valabil în numeroase alte state membre, în care rata de trecere de la un contract de muncă temporar la unul permanent este deosebit de scăzută.

Graficul 11: angajații care ocupă un loc de muncă permanent sau temporar, cei care desfășoară activități independente și numărul total al angajaților (15-64 ani), T1 din 2007 – T1 din 2012



Sursă: *Eurostat*

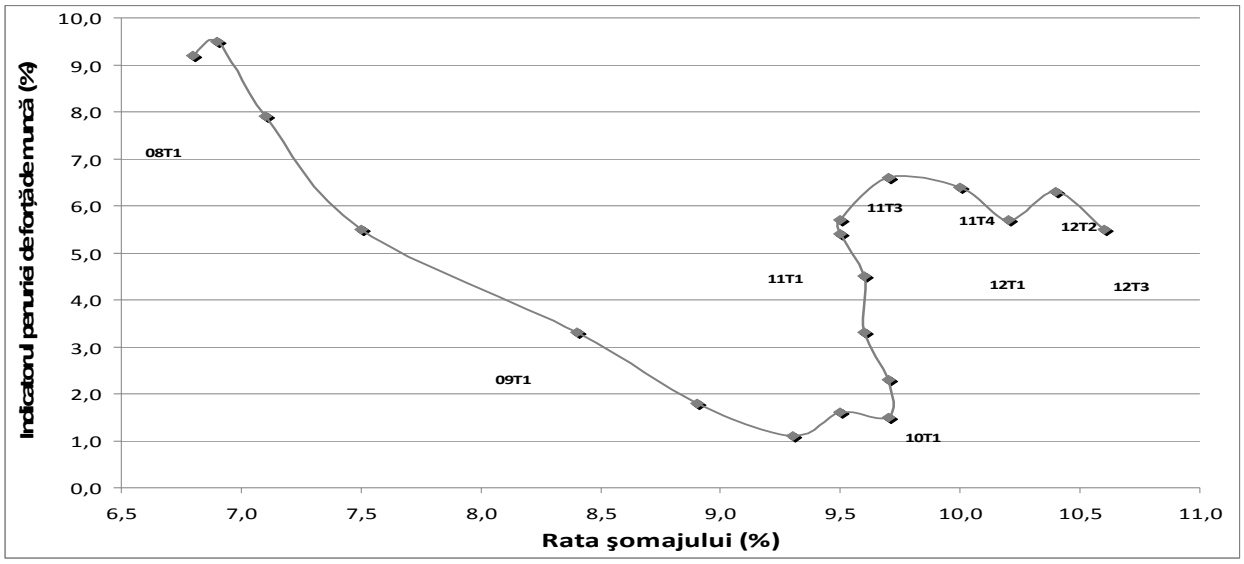
Locurile de muncă cu fracțiune de normă reprezintă o cotă semnificativă a creșterii numărului de locuri de muncă în timpul crizei. În timp ce numărul total al locurilor de muncă s-a redus între 2008 și 2010, iar numărul lucrătorilor cu normă întreagă a scăzut cu 6,2 milioane, numărul salariaților cu fracțiune de normă a crescut cu 1,1 milioane pe parcursul aceleiași perioade. Proporția muncii cu fracțiune de normă, aflată în continuă expansiune în ultimii ani, a atins 18,8 % în 2011. Aproximativ o treime din femeile încadrate în muncă lucrează cu fracțiune de normă, în comparație cu numai 8,1 % dintre bărbați, ceea ce evidențiază faptul că serviciile de îngrijire a copiilor acoperă numai 28 % din copiii sub 3 ani și 84 % din copiii care au peste 3 ani.

Recent, s-au constatat semne de deteriorare în procesul de corelare a cererii și a ofertei de mână de lucru pe piețele muncii europene. În majoritatea statelor membre, așa-numita curbă Beveridge, care reflectă raportul dintre rata șomajului și locurile de muncă vacante, a continuat să se încline spre dreapta. Cu toate acestea, de la începutul anului 2008, trei state membre (BE, AT și FI) s-au deplasat pe această curbă și, în cazul unui stat membru (DE), curba s-a înclinat spre interior, ceea ce reflectă o îmbunătățire a pieței muncii și a procesului de corelare. Această deteriorare ar putea fi consecința unor neconcordanțe între competențele și diplomele necesare pentru un anumit loc de muncă, a creșterii șomajului de lungă durată, a unui răspuns necorespunzător la schimbările demografice și a ineficienței serviciilor oferite de structurile de ocupare a forței de muncă. Cu toate acestea, ea s-ar putea datora, de asemenea, fricțiunilor și obstacolelor în calea mobilității geografice și profesionale și informațiilor asimetrice între angajatori și angajați. Cetățenii europeni se confruntă în continuare cu obstacole de natură juridică, administrativă și practică atunci când se deplasează într-un alt stat membru. Se prevede continuarea reformelor pentru a transforma portalul EURES[5] într-un instrument axat pe cerere, utilizat pentru recrutarea și plasarea forței de muncă, precum și pentru corelarea dintre cererea și oferta de locuri de muncă în interiorul UE, cu scopul de a permite statelor membre să își dezvolte propriile servicii EURES în conformitate cu nevoile lor economice specifice, de exemplu prin

[5] Rețeaua de 31 de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă ce sprijină mobilitatea lucrătorilor între statele membre, țările SEE și Elveția.

sprijinirea profesiilor pentru care există un deficit de forță de muncă și a categoriilor specifice de lucrători, inclusiv a tinerilor.

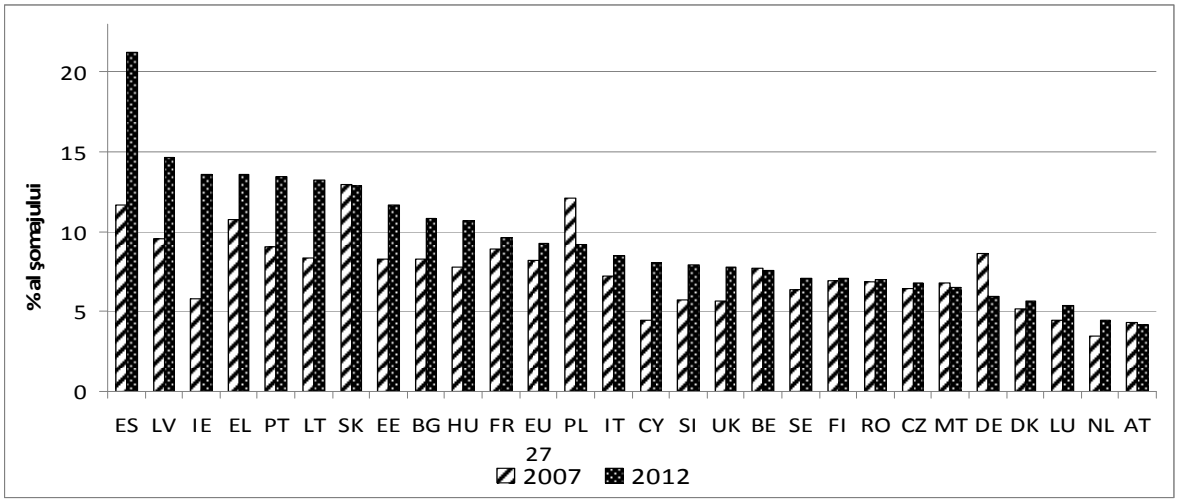
Graficul 12: curba Beveridge, UE-27, 2008 (T1) – 2012 (T3)



Sursă: *Eurostat*, datele utilizate sunt: (i) rata șomajului (în %), și (ii) indicatorul penuriei de forță de muncă (în %), stabilite pe baza rezultatelor anchetei UE privind întreprinderile

Șomajul structural persistent riscă să devină un fenomen cronic. Deplasarea spre exterior înregistrată de curba Beveridge ar putea fi temporară, întrucât piața muncii încearcă să reacționeze și să se adapteze la evoluția activității economice, de exemplu prin intermediul modificării dinamicii salariale, al recalificării sau al intensificării politicilor active în domeniul pieței forței de muncă. Această evoluție ar putea indica totuși și faptul că există probleme structurale mai durabile care riscă să majoreze nivelul șomajului structural în mod permanent. Potrivit datelor disponibile, de la declanșarea crizei, nivelul șomajului structural calculat pe baza ratei șomajului care nu determină o accelerare a creșterii salariilor (NAWRU - *non-accelerating wage rate of unemployment*) a crescut în majoritatea țărilor UE și această creștere a coincis cu deteriorarea curbei Beveridge**.**

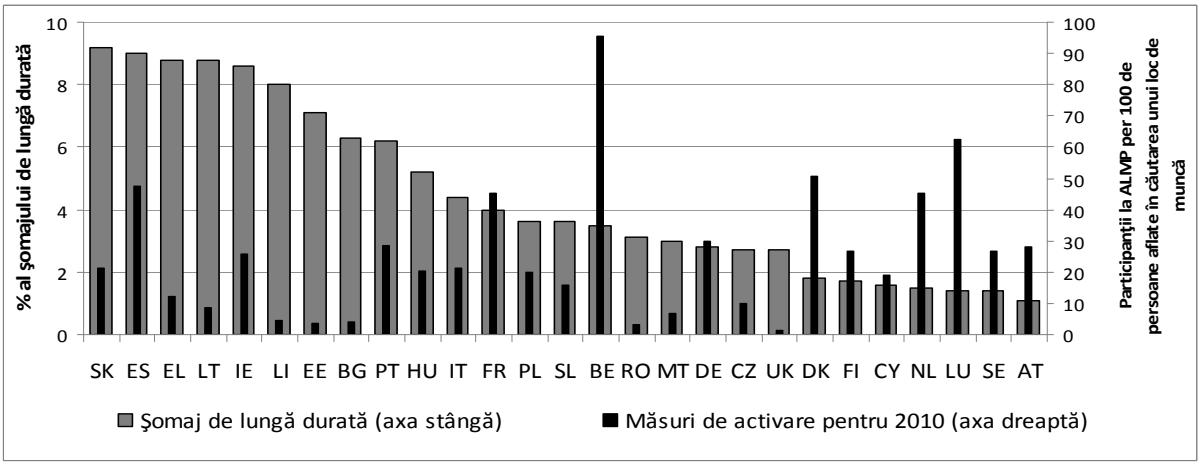
Graficul 13: rata șomajului (%) care nu determină o accelerare a creșterii salariilor (NAWRU) pentru fiecare stat membru



Sursă: *AMECO*

Recent, s-a observat o scădere a cheltuielilor, calculate pe șomer, privind politicile active în domeniul pieței forței de muncă. Potrivit unor dovezi, politicile active în domeniul pieței forței de muncă au un efect pozitiv asupra ratelor de ocupare a forței de muncă, în special pentru femei și pentru persoanele slab calificate. Statele membre cu cel mai scăzut nivel al șomajului de lungă durată se numără, de asemenea, printre cele în care nivelul de participare la politicile active în domeniul pieței forței de muncă este cel mai ridicat, chiar dacă este posibil ca alți factori să fi contribuit la obținerea acestor rezultate bune**.** Cu toate acestea, resursele reale per șomer destinate politicilor active în domeniul pieței forței de muncă (ALMP - *active labour market policy*) au scăzut cu peste 20 % între 2007 și 2010[6].

Graficul 14: participarea la ALMP (2010) și rata șomajului de lungă durată (2011)



Sursă: *Eurostat*

6 Estimări ale OCDE bazate pe programele OCDE destinate pieței muncii și pe bazele de date ale OCDE privind principalii indicatori economici.

Începând din 2009, efectul atenuant al sistemului de protecție socială asupra veniturilor gospodăriilor cu rol de stabilizator automat a început să se micșoreze. În prima fază a crizei, prestațiile sociale au jucat un rol important în susținerea veniturilor gospodăriilor. În zona euro, prestațiile sociale nete și impozitele reduse au influențat pozitiv evoluția venitului brut disponibil al gospodăriilor pe parcursul anului 2009 și în primele două trimestre ale anului 2010. Acest efect a început să se atenueze totuși în cea de a doua fază a crizei economice. La sfârșitul anului 2010, prestațiile sociale au început să aibă un efect negativ asupra evoluției venitului brut al gospodăriilor. În unele țări, persoanele care nu sunt acoperite de niciun sistem de asigurare socială sunt din ce în ce mai numeroase. Această deteriorare a protecției sociale este legată de diminuarea, în timp, a drepturilor la prestații, de eliminarea treptată a măsurilor discreționare inițiale de sprijinire a veniturilor și, în unele țări, de reducerea cheltuielilor sociale care făceau parte din programele de consolidare fiscală.

Există diferențe semnificative între statele membre în materie de eficiență a cheltuielilor, și anume în ceea ce privește rezultatele obținute și efectul de reducere a sărăciei generat pe unitate de cost pentru tipare de cheltuieli și structuri de protecție socială similare. Sistemele fiscale și de prestații sociale se numără printre instrumentele cele mai importante de prevenire și rezolvare a sărăciei monetare. În 2010, cheltuielile în materie de prestații de protecție socială (cu excepția pensiilor) au contribuit la scăderea ratei sărăciei în UE de la 26 % la 16 %, respectiv o reducere cu 37 %. Totuși, statele membre care cheltuiesc sume comparabile în materie de protecție socială obțin rezultate destul de diferite, ceea ce este valabil și viceversa. Unele țări reușesc să reducă ratele sărăciei în rândul copiilor și al persoanelor în vârstă sau numărul absențelor din motive de boală, cheltuind mai puțin decât altele. Unele țări pot prezenta niveluri de prestații mai ridicate, deoarece reușesc să reducă durata de acordare a acestora, accelerând revenirea în câmpul muncii a persoanelor vizate. Stabilirea unui echilibru între prestațiile universale și cele acordate în urma unei evaluări a mijloacelor de trai, precum și între prestațiile în numerar și cele în natură ar putea constitui un stimulent pentru persoanele respective de a reveni în câmpul muncii. Calcularea cheltuielilor în materie de protecție socială în raport cu reducerea sărăciei sugerează că unele sisteme sunt mai eficiente decât altele. În BG, LV, PL și RO, cheltuielile sunt mici și nu au decât un impact redus; ES, IT, PT, CY (și EL) înregistrează rezultate similare, însă au cheltuieli mai ridicate. De asemenea, rezultatele obținute de acestea se situează sub media UE în ceea ce privește reducerea sărăciei în rândul copiilor.

Continuă să existe provocări majore în ceea ce privește punerea integrală în aplicare a strategiilor de incluziune activă, axate în același timp pe un ajutor adecvat pentru venit, pe piețe ale muncii favorabile incluziunii și pe acces la servicii de calitate. În multe state membre, se observă în prezent o evoluție spre politici active de protecție socială și spre combaterea factorilor de ordin financiar care descurajează încadrarea în muncă. Totuși, există în continuare diferențe persistente între statele membre în ceea ce privește nivelul de acoperire al asistenței sociale și sistemele de venit minim, iar abordarea unor categorii care se confruntă cu formele cele mai grave de sărăcie (cum ar fi persoanele fără adăpost și romii) rămâne problematică. Asigurarea unui ajutor corespunzător pentru venit constituie un instrument eficace pentru facilitarea tranziției spre piața muncii, pentru promovarea incluziunii sociale și pentru încurajarea cererii globale. Existența unor servicii de îngrijire a copiilor accesibile și de calitate favorizează participarea părinților la piața muncii și le oferă copiilor cel mai bun start în viață, însă se pare că rata de participare a familiilor celor mai vulnerabile este, în general, mai scăzută din cauza unor factori precum disponibilitatea, accesul, accesibilitatea, din punctul de vedere al prețului, la aceste servicii de îngrijire, criteriile de eligibilitate și alegerile părinților.

3. PUNEREA ÎN APLICARE A REFORMELOR STRUCTURALE ALE PIEȚEI MUNCII

Consiliul European din 1-2 martie 2012 a stabilit, pe baza analizei anuale a creșterii (AAC) pentru 2012, întocmite de Comisie, orientările de politică pe care statele membre trebuie să le urmeze pentru a-și putea prezenta programele naționale de reformă care conțin proiectele lor de reformă a pieței muncii în vederea atingerii obiectivelor principale ale UE formulate în orientările privind ocuparea forței de muncă. Pe baza propunerilor Comisiei, Consiliul a adoptat recomandări specifice fiecărei țări, indicând domeniile în care statele membre ar trebui să întreprindă reforme ale politicii în cadrul general al orientărilor privind ocuparea forței de muncă.

Secțiunea următoare expune măsurile de politică luate de statele membre în cadrul programului lor național de reformă și prioritățile stabilite în AAC pentru 2012.

3.1. Mobilizarea forței de muncă în favoarea creșterii

Mai multe state membre (BE, CZ, EE, HU, IE și PT) iau măsuri pentru a consolida **politicile** active **în domeniul pieței forței de muncă (*ALMP*) și serviciile publice de ocupare a forței de muncă (*PES*)**. În BE, au fost majorate subvențiile salariale acordate „angajaților în domeniul cunoașterii" (și anume cercetătorii din sectorul privat sau public). În CZ, serviciile în folosul comunității sunt utilizate drept măsuri de activare și sunt coordonate de către Biroul de Muncă. În EE, noul program de ocupare a forței de muncă pentru perioada 2012-2013 oferă o selecție mai vastă de politici active în domeniul pieței forței de muncă și mărește grupul-țintă al persoanelor care pot beneficia de diferite măsuri. În HU, au fost consolidate politicile active în domeniul pieței forței de muncă, punându-se accentul pe formarea angajaților în cadrul serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, pe elaborarea de modele de servicii orientate către client, pe oferirea unui pachet de servicii în favoarea microîntreprinderilor și a IMM-urilor, pe extinderea funcțiilor portalului și ale serviciilor electronice aferente serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, precum și pe transformarea programelor de muncă în folosul comunității. În IE, condițiile aplicabile devin mai stricte pentru a se asigura că lucrătorii cu fracțiune de normă sunt încurajați să își găsească un loc de muncă cu normă întreagă. În cele din urmă, în PT, se iau măsuri pentru a spori eficiența serviciilor publice de ocupare a forței de muncă și se introduc programe de subvenții salariale pentru șomeri.

În 2011 și 2012, presiunea fiscală asupra veniturilor salariale rămâne ridicată, costurile forței de muncă înregistrând o creștere globală, chiar dacă s-au realizat unele progrese pentru anumite categorii de lucrători vulnerabili, cum ar fi lucrătorii slab calificați sau cei cu venituri reduse. Multe state membre (BE, DK, CY, FI, EL, ES, IE, IT, FR, LU, NL, PT, SL, UK) au majorat de curând nivelul **impozitului pe venitul persoanelor fizice**, adesea prin creșterea ratelor legale. Această măsură a fost deseori luată cu titlu temporar, sub forma unor suprataxe generale sau a unor contribuții de solidaritate din partea persoanelor cu venituri mari (GR, IT, CY, LU, PT, SP). AT și CZ intenționează, de asemenea, să introducă în curând măsuri similare. De asemenea, contribuțiile de asigurări sociale au fost majorate în numeroase țări (AT, BG, CY, FR, EL, HU, LV, PL, PT și UK).

Măsurile menite să reducă presiunea fiscală asupra veniturilor salariale au vizat în principal sporirea acțiunilor de stimulare a încadrării în muncă pentru anumite categorii specifice și, în general, au determinat modificarea bazei de impozitare. De exemplu, în BE, tinerii, persoanele slab remunerate și lucrătorii mai în vârstă, precum și persoanele recrutate de IMM-uri sau cele care desfășoară activități independente au beneficiat de măsuri de reducere a contribuțiilor sociale. De asemenea, au fost luate măsuri de scutire de taxe, care au constat în majorarea creditelor fiscale și a pragului veniturilor neimpozabile, în favoarea persoanelor cu venituri reduse și medii din FI și HU. SE

a majorat pragul veniturilor neimpozabile aplicabil veniturilor salariale ale persoanelor în vârstă de peste 65 de ani, cu scopul de a prelungi viața activă.

Sunt luate o serie de măsuri pentru a promova **înființarea de întreprinderi și activitățile independente** (AT, BE, BG, EE, ES, IE, MT, HU, PL, PT, UK). În AT, un proiect-pilot oferă sprijin suplimentar ucenicilor și societăților care oferă locuri pentru ucenici, furnizând inclusiv servicii de consiliere juridică și de mediere. În BE, se iau măsuri pentru a îmbunătăți accesul societăților la credite, a promova simplificarea administrativă sau a reduce contribuțiile de asigurări sociale în sectorul HORECA . În BG, se promovează activitatea independentă prin oferirea unei îndrumări, a unei formări profesionale și a unei asistențe în vederea demarării propriei afaceri sau prin furnizarea de echipamente și de servicii de reparații întreprinderilor mici nou înființate. În ES, se simplifică înființarea de întreprinderi datorită reducerii sarcinilor administrative pentru întreprinderile mai mici și datorită autorizării unor programe prelungite de lucru cu publicul în zonele turistice. IE a instituit o serie de ajutoare care presupun subvenții de capital, fonduri de împrumut și garanții, măsuri de stimulare pentru înființarea de întreprinderi etc. MT ia măsuri în vederea reducerii birocrației pentru persoanele care desfășoară activități independente și a anunțat un nou „sistem de microgaranții" menit să ajute persoanele care desfășoară o activitate independentă și micile întreprinderi să obțină garanții pentru creditele bancare. În PL se promovează, prin intermediul FSE, spiritul antreprenorial, activitățile independente și cele comerciale. În PT, antreprenorii și persoanele care desfășoară activități independente au acces la credite, iar șomerilor care intenționează să își înființeze propria afacere li se acordă asistență tehnică. În UK, a fost consolidat sistemul național de garantare a împrumuturilor pentru a încuraja băncile să acorde împrumuturi IMM-urilor cu mai multă ușurință.

Unele state membre au luat măsuri de **adaptare a ajutoarelor de șomaj** pentru a facilita revenirea în câmpul muncii (BE, ES, IE, IT, SE). În BE, reforma sistemului de ajutoare de șomaj, care a fost adoptată, presupune o diminuare mai precoce și mai rapidă decât în trecut a indemnizațiilor. În ES, valoarea ajutoarelor de șomaj a fost redusă pentru mai multe categorii de șomeri. În PT, o nouă lege scade durata maximă de acordare a ajutoarelor de șomaj și sumele aferente acestora cu scopul de a reduce riscul dependenței de aceste ajutoare și al șomajului de lungă durată. În SE, au fost introduse norme de eligibilitate mai stricte, rate mai mici de înlocuire a veniturilor și durate maxime de acordare a ajutoarelor de șomaj.

ES depune în prezent mai multe eforturi pentru a consolida **responsabilitatea reciprocă**, corelând condiționalitatea cu participarea la politicile active în domeniul pieței forței de muncă. În IE, se pune un accent sporit pe condiționalitate pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și, în special, pentru șomerii de lungă durată. În IT, noul sistem de asigurări sociale pentru ocuparea forței de muncă va substitui treptat actualul sistem de ajutoare de șomaj.

Mai multe state membre au luat măsuri în materie de **stabilire a salariilor** pentru a se asigura că salariile evoluează în paralel cu productivitatea (EL, ES, PT). În ES, reforma recentă a pieței muncii acordă prioritate deciziilor privind programul de lucru și salariile, adoptate la nivel de întreprinderi, acestea având posibilitatea de a opta să nu participe la acordurile sectoriale. În PT, se garantează o evoluție a salariilor în conformitate cu condițiile stabilite de întreprinderi, care sunt scutite de aplicarea contractelor colective de muncă, în cazul în care organizațiile patronale reprezintă mai puțin de 50 % din totalul forței de muncă.

În DE, sistemul de salariu minim sectorial cuprinde din ce în ce mai multe sectoare. În HU, noul Cod al muncii, care a intrat în vigoare la 1 iulie 2012, prevede o creștere de 19 % a salariului minim. În EL,

se introduc măsuri de stabilire a salariilor, prin adoptarea deciziei de a reduce salariile minime și de a introduce un salariu minim diferențiat pentru tineri.

Numeroase state membre (AT, BG, DE, ES, LV, HU) au luat măsuri pentru a **spori mobilitatea forței de muncă**. În AT, s-a finalizat introducerea cardului „roșu-alb-roșu", un sistem de puncte bazat pe criterii care definesc accesul resortisanților țărilor terțe la piața muncii. Acest sistem se adresează și lucrătorilor calificați în profesiile care se confruntă cu o penurie de mână de lucru. În BG, adoptarea unui cadru național al calificărilor va asigura transparența formării profesionale a studenților și a lucrătorilor și va ține seama de exigențele angajatorilor în raport cu sistemele de educație și formare. În DE, a fost aprobată o lege care coboară pragul de venit pentru imigranții din afara UE, absolvenți de studii universitare. În LV, s-a propus un sistem de indemnizații de reinstalare în favoarea lucrătorilor care se mută din locul în care trăiesc pentru a lucra în altă localitate sau municipalitate. În HU, guvernul sprijină mobilitatea geografică, acordând ajutoare financiare destinate să acopere valoarea chiriei pe care trebuie să o plătească șomerii înregistrați care se angajează la 100 km de la locul de origine.

Statele membre iau măsuri pentru a **reduce fenomenul ieșirii anticipate de pe piața muncii** (AT, BE, ES, IE, DK, NL, HU, UK). În AT, au fost introduse reforme menite să reducă numărul de pensii de invaliditate. În BE, a fost mărită limita de vârstă pentru accesul lucrătorilor mai în vârstă la sistemul de credit de timp și a fost întrerupt sistemul de pensionare anticipată cu fracțiune de normă. În DK, planurile de reformă a sistemului de pensii de invaliditate impun epuizarea tuturor posibilităților de desfășurare a unei activități înainte ca o pensionare anticipată să poată fi luată în considerare. În ES, se va accelera instituirea calendarului pentru creșterea vârstei legale de pensionare, vârsta de pensionare anticipată va crește de la 61 la 63 de ani și se vor aplica sancțiuni mai mari pentru pensionarea anticipată, în timp ce accesul la pensionarea parțială va fi suspendat pentru o perioadă de doi ani. În IE, noi inițiative vor permite persoanelor care beneficiază de pensie de boală sau de invaliditate să muncească, primind în același timp un ajutor pentru venit, iar vârsta legală de pensionare va crește la 68 de ani începând din 2028. În NL, se iau măsuri în vederea majorării treptate a vârstei de pensionare pentru a se ajunge la 67 de ani până în 2023, aceasta putând fi apoi corelată cu speranța de viață. În HU, a fost eliminată, ca regulă generală, pensionarea anticipată. În UK, guvernul a prezentat recent unele proiecte menite să coreleze vârsta de pensionare cu speranța de viață.

S-au luat, de asemenea, măsuri menite să promoveze **prelungirea vieții profesionale** (AT, BE, BG, DE, EE, FI, LU, PL, UK). În AT, lucrătorii mai în vârstă cu probleme de sănătate pot beneficia de măsuri active pe piața muncii, de măsuri de reintegrare și reconversie profesională, precum și de indemnizații pentru munca cu fracțiune de normă și de subvenții pentru ocuparea forței de muncă. În BE, în cazul unor concedieri colective, societățile cu peste 20 de angajați trebuie să procedeze astfel încât concedierile să aibă aceeași structură de vârstă cu cea a întreprinderii și trebuie să elaboreze un plan anual pentru angajații în vârstă de cel puțin 45 de ani. În CZ, în conformitate cu reforma sistemului de pensii, adoptată la sfârșitul anului 2011, vârsta de pensionare va fi majorată cu 2 luni în fiecare an, fără să existe vreo limită superioară. În EE, se acordă o atenție deosebită lucrătorilor mai în vârstă, participării lor la procesul de învățare pe tot parcursul vieții și sănătății lor. În FI, se fac eforturi pentru a îmbunătăți calitatea vieții profesionale și bunăstarea la locul de muncă, în perspectiva prelungirii vieții active. În LU, societățile cu peste 150 de angajați sunt constrânse să acorde un sprijin mai mare lucrătorilor mai în vârstă. În PL, se depun eforturi pentru a se crea noi oportunități de învățare pentru persoanele mai în vârstă și a se îmbunătăți calitatea educației care li se oferă. În UK, în octombrie 2011, a fost suprimată vârsta de pensionare standard.

Unele state membre au luat măsuri care nu au favorizat prelungirea vieții active. În CZ, va exista o creștere a impozitării veniturilor salariale ale pensionarilor, care va reduce probabil participarea persoanelor mai în vârstă pe piața muncii. În FR, persoanelor care au început să lucreze la 18 ani li s-a oferit din nou posibilitatea de a se pensiona la 60 de ani, cu condiția ca acestea să fi contribuit în mod adecvat la sistemul de protecție socială. În HU, s-a stabilit o vârstă obligatorie de pensionare pentru toți angajații din sectorul public, cu excepția celor care lucrează în sectorul medical.

3.2. Sprijinirea ocupării forței de muncă, mai ales în rândul tinerilor

Au fost luate o serie de măsuri de sprijinire a angajării tinerilor, în special a celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. FI lansează un sistem global de **garanție pentru tineret** pentru a le oferi tinerilor un loc de muncă, un stagiu sau un curs, un atelier sau un proiect de reinserție profesională în termen de 3 luni de la intrarea în șomaj.

Un grup de țări (BE, BG, ES, IE, CY, PL, PT, SE și SI) încurajează inițiativele care vizează **îmbunătățirea calității contractelor de ucenicie** și de stagiu. În BE, a fost introdus un vast sistem de stagii în întreprinderi pentru șomerii sub 25 de ani care nu și-au găsit un loc de muncă la sfârșitul celor șase luni de integrare profesională. În BG, administrația centrală și birourile sale regionale propun stagii, acordând prioritate tinerilor cu handicap. În IE, se iau inițiative pentru a favoriza intrarea în viața activă a tinerilor și a îmbunătăți competențele acestora, prin intermediul a 5 000 de stagii cu o durată cuprinsă între 6 și 9 luni. În ES, s-au luat măsuri pentru a elabora un contract privind educația și ucenicia și pentru a crea un sistem dual de formare profesională. În PL, un proiect-pilot destinat șomerilor sub 30 de ani oferă sprijin pedagogic individual și bonuri valorice pentru formare și stagii. În PT, stagiile profesionale și plasamentele beneficiază de sprijin. În SI, tinerilor șomeri sub 30 de ani li se oferă un loc de muncă pentru o perioadă de 15 luni și guvernul încurajează programele de ucenicie voluntară desfășurate în cadrul administrației fiscale și al instituțiilor responsabile de prevenirea corupției. În SE, guvernul acordă societăților până la 2 750 de EUR pe an pentru fiecare elev, pentru a stimula oferta de posturi de ucenicie la locul de muncă; se propune majorarea, în perioada 2014-2016, a acestui grant din partea statului.

Alte acțiuni concrete de sprijinire a tinerilor care nu au un loc de muncă și nu urmează niciun program educațional sau de formare cuprind programele axate pe **formarea profesională** (DE, LV, FI), formarea la locul de muncă (LT) și sprijinul financiar (HU). În DE, tinerii care provin din familii de migranți au, în prezent, mai multe șanse de a beneficia de un program de formare profesională. În LT, proiectul intitulat „Creșterea ratei de ocupare profesională a tinerilor”, care vizează persoanele sub 29 de ani, subvenționează salariile și cheltuielile necesare dobândirii de competențe la locul de muncă. În LV, șomerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani au posibilitatea ca, pe o perioadă de nouă săptămâni, să încerce trei meserii diferite într-o instituție de formare profesională. HU a introdus „garanția primului loc de muncă”, ce prevede compensația integrală a salariului acordat de angajatori, inclusiv a salariului brut și a contribuției de asigurări sociale.

În diverse state membre s-au stabilit **parteneriate** cu **partenerii sociali** în vederea promovării unor contracte de ucenicie sau de stagiu de calitate (BG, CZ, FR, IE, IT, LU, RO și SK). În BG, măsurile luate vizează preluarea sau susținerea costurilor de investiție și a costurilor forței de muncă în vederea creării de locuri de muncă pentru tineri. În CZ, un proiect finanțat prin intermediul FSE acordă sprijin societăților pentru a finanța costurile stagiilor, în special pentru absolvenți și pentru persoanele fără experiență profesională care trebuie să își completeze profilurile de competențe. În IE, noile măsuri adoptate oferă șomerilor locuri suplimentare de formare profesională, grație colaborării și asumării unor angajamente între angajatori și întreprinderi, pe de o parte, și furnizorii de educație și formare

profesională, pe de altă parte. În RO, întreprinderile care vor angaja lucrători tineri sub 25 de ani vor beneficia, pentru fiecare lucrător angajat, de o scutire pe o perioadă de un an de la plata contribuțiilor de asigurări sociale. În SK, locurile de muncă din sectorul privat vor fi subvenționate timp de un an, până la nivelul salariului minim, cu condiția ca angajatorii să cotizeze cel puțin șase luni.

Numai câteva țări (HU, SK și IT) au luat măsuri de reformare a **legislației în domeniul protejării locurilor de muncă.** În HU, au fost aduse modificări la legislația privind cumulul de locuri de muncă și flexibilitatea programelor de lucru, iar normele de concediere au fost simplificate. PT a redus plățile compensatorii la 20 de zile pe an de activitate, atât pentru contractele cu durată nedeterminată, cât și pentru cele cu durată determinată și a simplificat definiția concedierii individuale din motive economice. În IT a fost revizuită legislația care reglementează concedierile individuale abuzive în cadrul întreprinderilor cu peste 15 angajați pentru a spori flexibilitatea la ieșirea de pe piața muncii și au fost introduse măsuri pentru a limita abuzurile aferente contractelor de muncă atipice. În SK, se iau măsuri pentru a limita durata maximă și numărul de contracte succesive care au o durată determinată și pentru a elimina excepțiile de care beneficiază agențiile de muncă temporară.

Doar câteva state membre înregistrează progrese în ceea ce privește **adaptarea sistemelor de educație și de formare pentru a reflecta necesitățile pieței muncii** (BE, IE, LT, MT și SK). În IE, măsurile adoptate au drept scop sprijinirea șomerilor și a persoanelor care au desfășurat anterior activități independente, pentru a păstra o legătură cât mai strânsă cu piața muncii, oferindu-le acces la oportunități de învățământ superior și de formare cu fracțiune de normă, în perspectiva unei perfecționări sau a unei recalificări în sectoarele în care este probabil să apară oportunități durabile de ocupare a forței de muncă. În LT, se va proceda la cartografierea, în mai multe etape, a calificărilor, pentru a furniza persoanelor interesate informații mai pertinente privind structura cererii de competențe și pentru a identifica specializările cele mai solicitate. În MT, studenții sunt încurajați să își continue pregătirea profesională și să obțină calificările cerute de întreprinderi prin intermediul unui credit fiscal care să acopere până la 80 % din taxele aferente studiilor. În SK, s-a adoptat recent Legea privind învățământul profesional și tehnic, care vizează întărirea legăturilor între învățământul profesional și tehnic (*VET*) și cerințele de pe piața muncii. De asemenea, în BE, toate comunitățile au luat măsuri în vederea unei reforme în materie de formare profesională cu scopul de a consolida calitatea, flexibilitatea și legăturile acesteia cu cerințele de pe piața muncii.

Au fost întreprinse o serie de măsuri pentru a **evalua calitatea și modul de finanțare a universităților** (IT, LV și MT). IT a luat măsuri de reducere a finanțării, taxele de școlarizare urmând să înregistreze o creștere situată între 25 % și 100 %. În ceea ce privește acordarea de burse de studiu, numai MT a anunțat că va continua cele două programe de burse. LV a efectuat o evaluare la scară largă a peste 800 de programe de studii din cadrul învățământului superior și numeroase reforme sunt în curs de realizare, inclusiv reforma procesului de acreditare, dezvoltarea unui nou model de finanțare a universităților și reforma gestionării universităților.

În pofida apelului lansat în cadrul semestrului european de a acorda prioritate cheltuielilor publice favorabile creșterii, există dovezi că, în prezent, se efectuează reduceri în detrimentul **investițiilor în educație**. Un număr semnificativ de state membre au redus cheltuielile destinate educației (EE, IT, LV, LT, UK în 2011 și 2012, iar BE, BG, IE, FR, CY, HU, PL, RO, SK, FI în 2011 sau 2012). Și în ES, discuțiile privind consolidarea bugetară se concentrează pe probleme de educație. În schimb, bugetele au rămas stabile sau au crescut în CZ, DK, LU, MT, AT.

3.3. Protejarea persoanelor vulnerabile

Diverse state membre au luat măsuri pentru a aborda **eficacitatea sistemelor de protecţie socială** (EE, LV şi ES). În EE, disponibilitatea ajutoarelor de şomaj va creşte în mod semnificativ începând cu 2013, aceasta fiind o măsură menită să completeze şi să contrabalanseze reforma legislaţiei în materie de ocupare a forţei de muncă din 2009. În IE, în pofida reducerii generale a prestaţiilor sociale, persoanele vulnerabile beneficiază încă de un ajutor pentru venit, deşi de un nivel mai scăzut. În LV, ajutorul de şomaj nu va mai depinde de un sistem de asigurări bazat pe durata cotizaţiilor, ci va fi degresiv, acoperind o perioadă maximă de 9 luni. În ES, activarea sistemului de venit minim va fi legată de durata carierei profesionale a solicitantului.

Unele state membre au înregistrat progrese în ceea ce priveşte punerea în aplicare a **strategiilor de incluziune activă,** concentrându-se pe un ajutor adecvat pentru venit, pe pieţe ale muncii favorabile incluziunii şi pe accesul la servicii de calitate (AT, DK, FI, FR, MT, PL şi SE). În AT, a fost adoptat un plan de acţiune în favoarea persoanelor cu handicap care cuprinde măsuri în domeniile nediscriminării, accesibilităţii, asistenţei, educaţiei, ocupării forţei de muncă şi autonomiei. În DK, a fost convenită, în iunie 2012, o reformă majoră a pensiilor de invaliditate, prin care se restricţionează accesul la acest tip de pensii persoanelor de peste 40 de ani şi se prevede crearea unor echipe de reabilitare pentru a sprijini sănătatea, ocuparea forţei de muncă, educaţia şi serviciile sociale. În MT, organizaţiile de voluntariat sunt încurajate, prin acordarea de ajutor financiar, să angajeze persoane dezavantajate. În SE, guvernul intenţionează să continue consolidarea poziţiei categoriilor vulnerabile pe piaţa muncii prin luarea mai multor măsuri active în acest domeniu în favoarea şomerilor de lungă durată şi a persoanelor cu o prezenţă scăzută pe piaţa muncii. În PT, s-a instituit o piaţă socială a închirierilor cu scopul de a asigura accesul la locuinţe de calitate şi la preţuri accesibile pentru persoanele cele mai vulnerabile.

Sunt luate doar câteva măsuri în ceea ce priveşte **accesul la serviciile de sprijinire a integrării pe piaţa muncii** şi în societate (CZ, IE şi PL). În CZ se lansează, la nivel local, un program-pilot de mici dimensiuni care propune condiţii mai bune de locuit şi posibilităţi de reconversie profesională familiilor excluse social (în special romii) şi care garantează şcolarizarea integrală a copiilor lor în învăţământul primar. În IE, FSE sprijină programe destinate să ofere imigranţilor posibilitatea de a fi independenţi din punct de vedere financiar şi de a se integra mai bine din punct de vedere social, prin ocuparea unui loc de muncă sau prin continuarea educaţiei şi a formării. În PL, au fost reanalizate criteriile de venituri în sensul majorării acestora pentru a sprijini lucrătorii săraci, iar cuantumul prestaţiilor sociale în numerar a crescut, inclusiv pentru străinii şi refugiaţii care participă la cursuri de formare lingvistică.