



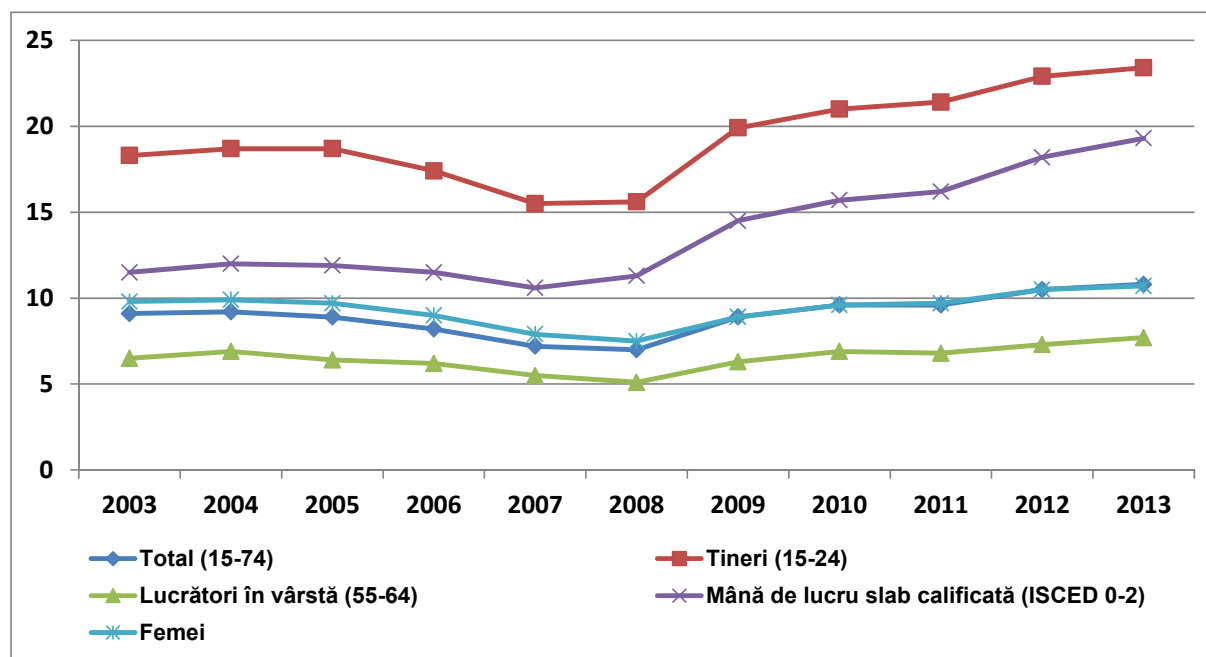
Bruxelles, 13.11.2013
COM(2013) 801 final

PROIECT DE RAPORT COMUN PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ
care însoțește Comunicarea Comisiei privind Analiza anuală a creșterii 2014

1. PIATA FORTEI DE MUNCA - TENDINTE SI PROVOCARI SOCIALE IN UNIUNEA EUROPEANA¹

Șomajul a atins niveluri fără precedent în UE-28. După ce, în perioada 2003-2008, rata șomajului a scăzut cu peste 2 puncte procentuale, criza financiară și economică a provocat o gravă deteriorare a situației (graficul 1). Între 2008 (cifra anuală) și al doilea trimestru din 2013 (ajustată în funcție de variațiile sezoniere), rata șomajului în UE-28 a crescut de la 7,1% la 10,9%. Cu câteva excepții, evoluțiile înregistrate de-a lungul timpului au fost mai mult sau mai puțin similare pentru diferite grupuri de pe piața forței de muncă. În primul rând, șomajul în rândurile tinerilor este, după cât se pare, mai sensibil la conjunctura economică în general. În al doilea rând, odată cu declanșarea crizei, a existat o creștere mai rapidă a șomajului în rândul bărbaților decât în rândul femeilor, în principal deoarece „sectoarele dominate de bărbați” au fost cele mai afectate. Acest lucru reiese din creșterea observată între anii 2008 și 2009 pentru rata totală a șomajului, mai mare decât pentru șomajul înregistrat în rândul femeilor. În ceea ce privește diferențele structurale, tinerii, muncitorii slab calificați și resortisanții din țările terțe² sunt afectați de niveluri mai ridicate ale șomajului.

Graficul 1: Evoluția ratelor șomajului în UE-28 începând din 2003, total, lucrători tineri, lucrători mai în vârstă și lucrători slab calificați



Notă: cifrele pentru 2013 fac referire la al doilea trimestru; cifrele pentru perioada 2003-2012 sunt date anuale. Sursa: Eurostat

Șomajul a încetat să mai crească de la mijlocul anului 2013. De la începutul anului 2013, rata șomajului s-a menținut la un nivel relativ stabil. În septembrie 2013 numărul total de șomeri se ridica la aproape 26,9 milioane (cifra ajustată în funcție de variațiile sezoniere).

¹ Această secțiune se bazează în parte pe analiza detaliată prezentată în „Buletinul trimestrial privind ocuparea forței de muncă și situația socială din UE”, martie 2013. Pentru detalii privind domeniul educației, al formării și al competențelor, a se vedea monitorul educației și al formării, ediția din 2013.

² Rata șomajului în rândul resortisanților țărilor terțe a atins 21,3 % în 2012, comparativ cu 20,0 % în 2011 și 14,4% în 2008.

Rata corespunzătoare a fost de 11%, nemodificată pentru cea de a șasea lună consecutivă. Privind în perspectivă, este încă prea devreme pentru a aprecia dacă acesta este sau nu începutul unei inversări a tendințelor, ele nefiind similare la nivelul UE. Comparativ cu septembrie 2012, șomajul a crescut în 16 state membre (cel mai mult în EL, CY, IT și NL) și a scăzut în 12 țări (cel mai puternic în statele baltice, IE și HU) Aceste diferențe corespund mai mult sau mai puțin evoluțiilor PIB-ului din statele membre.

Șomajul de lungă durată este încă în creștere, din cauza perioadei lungi de criză. La finalul celui de al doilea trimestru din 2013, șomajul de lungă durată a atins un record absolut de 12,5 milioane în UE-28, ceea ce reprezintă 5% din populația activă. Din 2008, șomajul de lungă durată aproape s-a dublat, cu creșteri în aproape toate statele membre, cu excepția DE (unde rata a scăzut de la 4% la 2,5% între 2008 și 2012) și LU (unde rata s-a menținut stabilă la 1,5% în această perioadă). De-a lungul anului până la cel de al doilea trimestru din 2013, șomajul de lungă durată ca procent din șomajul total a crescut de la 45% la 47,1% în UE-28 (47,0% și 49,5% pentru ZE-17).

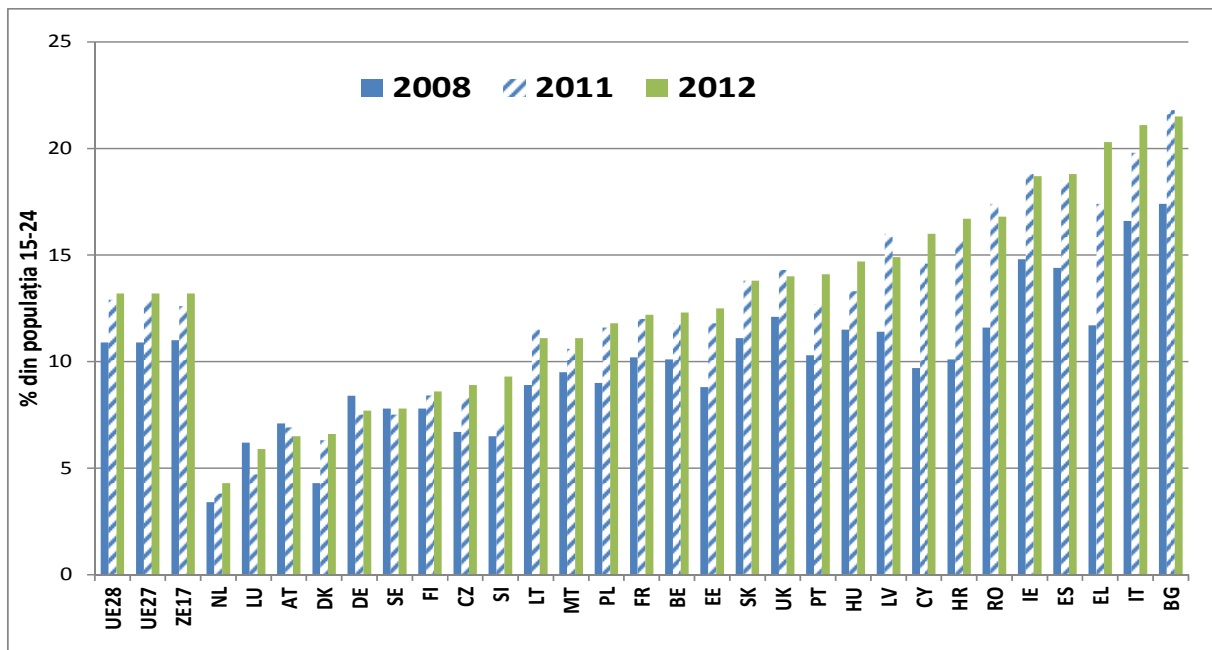
Există diferențe considerabile și din ce în ce mai accentuate între ratele șomajului din diferite state membre, în special în zona euro. De la începutul crizei, șomajul a înregistrat o creștere puternică în statele situate în partea de sud a zonei euro și la marginea acesteia și o creștere mult mai scăzută în alte state membre. În august 2013, rata șomajului a variat de la 4,9% în AT, 5,2% în DE și 5,9% în LU la 26,6% în ES și 27,6% în EL³. Ratele șomajului sunt disproporționat de mari în EL și ES, iar în PT, HR și CY, unde se înregistrează rate de peste 16%, șomajul este cu mult peste media UE-28. În ceea ce privește modificările ratelor șomajului, cea mai mare creștere de la an la an (între septembrie 2012 și septembrie 2013) a fost înregistrată în CY (+ 4.4 pp). Tendința este, de asemenea, relativ negativă în NL și în IT (pornind însă de la un nivel scăzut) și, într-o măsură mai mică, în BE, BG, HR, LU și SI.

Șomajul în rândul tinerilor se menține la niveluri foarte ridicate. În septembrie 2013, în UE-28, șomajul în rândul tinerilor a depășit 23,5%, în creștere cu 0,4 puncte procentuale față de anul anterior, dar a fost stabil în ultimele șase luni. Există diferențe notabile între statele membre, cifrele din septembrie 2013 variind de la 7,7% în DE și 8,7% în AT la 56,5% în ES și 57,3% în EL. În ultimele luni, diferențele nu s-au mai accentuat, dar rămân foarte mari.

Proporția tinerilor neîncadrați profesional, care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională (NEET) a continuat să crească. În perioada 2008-2011, rata tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani neîncadrați profesional și care nu urmează niciun program educațional sau de formare a crescut cu 2 puncte procentuale, atingând cota de 12,9 % (graficul 2). În 2012, a existat o nouă creștere a ratei NEET la nivelul UE, dar mai mică decât în anii anteriori și nu în toate statele membre (s-au înregistrat descreșteri în AT, UK, LT, LV, RO și BG). Nivelurile rămân ridicate în marea majoritate a statelor membre (LT, MT, PL, FR, BE, EE, SK, UK, PT, HU, LV, CY, HR, RO, IE, ES, EL, IT și BG) în timp ce tendințele cele mai recente (2011-12) din EL și SI, și într-o măsură ceva mai mică din IT și HU sunt deosebit de îngrijorătoare. Ratele NEET sunt ceva mai ridicate pentru femei decât pentru bărbați: în 2012, ratele au fost de 13,4% și respectiv 12,9% (total 13,1%). Fenomenul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare este cauzat în principal de creșterea șomajului în rândul tinerilor și nu neapărat de faptul că inactivitatea este legată de lipsa studiilor.

³ Pentru EL sunt disponibile date numai până în iulie.

Graficul 2: Procentul total de NEET (grupa de vârstă 15-24) în statele membre



Sursa: Eurostat

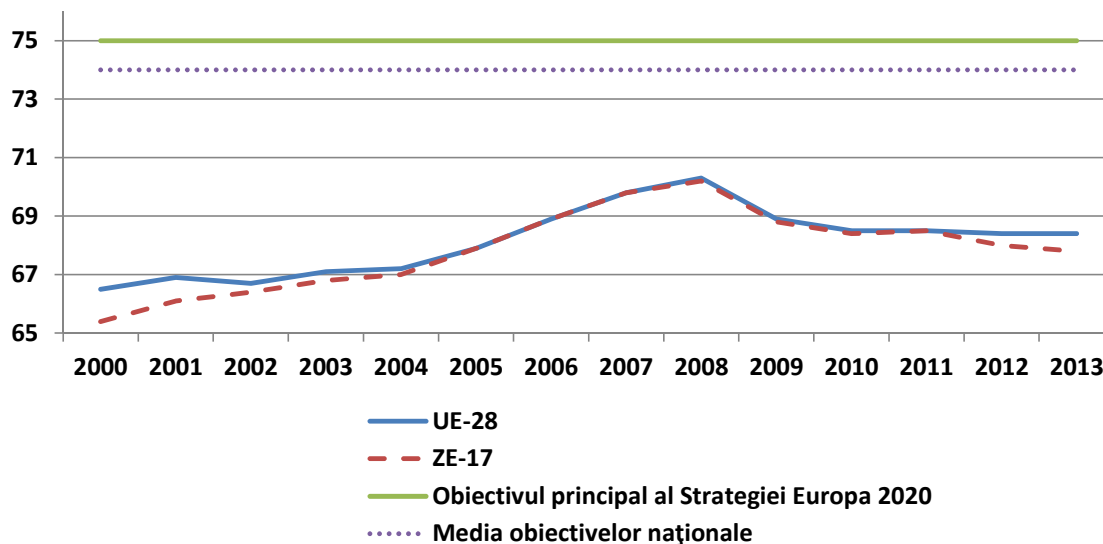
Fenomenul părăsirii timpurii a școlii se află pe o pantă progresiv descendentă. Părăsirea timpurie a școlii a atins un nivel de 12,7% în 2012, în scădere față de 13,4% cu un an mai devreme. Acest fenomen rămâne o problemă serioasă, deoarece afectează aproximativ 5,5 milioane de oameni, dintre care peste 40% sunt șomeri. În anul 2012, în 12 state membre, rata de părăsire timpurie a școlii s-a situat sub cota de 10 % vizată de obiectivele Strategiei Europa 2020. Cele mai mari niveluri, de peste 20%, s-au înregistrat în ES, PT și MT. **Europa face progrese mari către obiectivul unei rate de absolvenți ai învățământului terțiar de cel puțin 40% până în 2020.** În 2012, absolvenții de învățământ terțiar reprezentau 35,7%.

În ciuda crizei, gradul de ocupare s-a îmbunătățit în multe state membre în principal în urma creșterii gradului de ocupare printre muncitorii și femeile mai în vârstă (cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani). Între 2008 (Q2) și 2013 (Q2), gradul de ocupare în UE-28 pentru populația cu vârste cuprinse între 15 și 64 de ani a urcat de la 70,7% la 71,9%, deși a existat o variație considerabilă de la o țară la alta. Gradul de ocupare a crescut cel mai mult în CZ, MT, LT și HU, în timp ce scăderile cele mai mari au fost înregistrate în DK (dar de la un nivel foarte ridicat), IE și HR. Deși gradul de ocupare în rândul femeilor a crescut de-a lungul timpului, există totuși o discrepanță în comparație cu cel al bărbaților: 12,1 puncte procentuale în trimestrul al doilea al anului 2013 (gradul de ocupare a fost de 78% pentru bărbați și de 65,9% pentru femei). Deosebirile de gen în ceea ce privește gradul de ocupare sunt deosebit de mari în mai multe state membre ale UE din sud, precum EL, IT și PT. Alte câteva țări prezintă grade mari de ocupare în rândul femeilor, dar se caracterizează prin programe de lucru cu jumătate de normă în rândul femeilor, de exemplu, în cel de al doilea trimestru din 2013, în NL (77,3%), în DE (46,5%) și AT (45,6%).

Rata ocupării forței de muncă continuă să prezinte o tendință negativă; pentru a atinge obiectivul prioritar al Strategiei Europa 2020, care vizează o rată de ocupare de 75% pentru bărbații și femeile cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, este necesară o inversare puternică a tendinței. Din momentul declanșării crizei, ratele de ocupare la

nivelul UE-28 au scăzut cu aproximativ 2 puncte procentuale, la doar 68 % la sfârșitul anului 2012 (graficul 3). De atunci, cifrele s-au deteriorat și mai mult. Între al doilea trimestru al anului 2012 și al doilea trimestru al anului 2013, gradul de ocupare a scăzut cu 0,6 puncte procentuale în zona euro și cu 0,42 puncte procentuale în UE-28.

Graficul 3: Evoluția ratelor de ocupare în UE-28 și în zona euro raportată la obiectivele Strategiei Europa 2020 (grupa de vârstă 20-64 de ani)

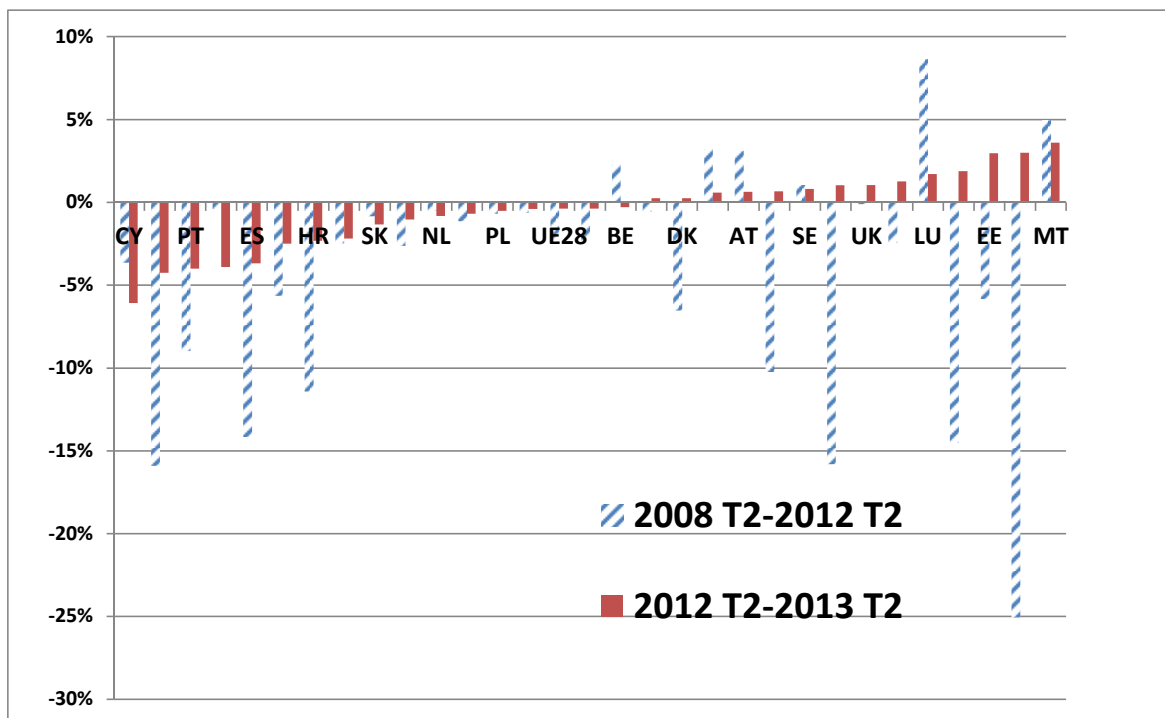


Notă : Ratele de ocupare pentru 2000 și 2001 sunt de fapt pentru UE-27, nu pentru UE-28; cifrele din 2013 se referă la al doilea trimestru. Sursa: Eurostat (LFS) și obiectivele Strategiei Europa 2020

„Câștigurile și pierderile” în domeniul ocupării forței de muncă pe perioada crizei nu au fost distribuite în mod egal. În timp ce gradul de ocupare a forței de muncă pentru bărbați (20-64) a scăzut cu mai mult de 3 puncte procentuale din 2008 (de la 77,9% în 2008 la 74,5% în 2012), ocuparea forței de muncă în rândul femeilor a scăzut doar marginal și chiar a crescut într-o oarecare măsură în ultimul an. Creșterile au fost substanțiale pentru muncitorii mai vârstnici (3,3 puncte procentuale din 2008, ajungând la 48,8% în 2012, cu creșteri considerabile în BE, DE, FR, IT, LU, HU, NL și PL), în special în rândul femeilor (5,0 puncte procentuale). În ceea ce privește nivelul studiilor, scăderile gradului de ocupare a forței de muncă au fost cele mai semnificative pentru persoanele cu cele mai slabe calificări și cele mai ne semnificative pentru persoanele cu studii superioare. Gradul de ocupare a resortisanților țărilor terțe (20-64 ani) din UE-28 a scăzut de la 58,5% în 2010 la 56,8% în 2012. În ceea ce privește tendințele ocupării forței de muncă în funcție de sector, între trimestrul doi al anului 2012 și trimestrul doi al anului 2013, cele mai mari pierderi au fost înregistrate în construcții (-4,5%), agricultură (-1,5%) și industria prelucrătoare (-1,2%). Creșterile au fost deosebit de mari în domeniul TIC (+2,5%). Deși ultimii cinci ani nu au contribuit la asigurarea unor locuri de muncă permanente, presiunea ajustării s-a resimțit în principal la nivelul locurilor de muncă temporare (prin neprelungire). În cele din urmă, locurile de muncă cu normă întregă se află în cel de al patrulea an consecutiv de scădere, înregistrând o contracție de 8,3 milioane (-4,6%) începând din ultimul trimestru al anului 2008. În schimb, în ceea ce privește locurile de muncă cu fracțiune de normă, a existat o creștere constantă, cu peste 2,5 milioane (6,4%) față de ultimul trimestru al anului 2008.

Creșterea ocupării forței de muncă prezintă o divergență multinațională. Graficul 4 arată că experiențele au fost destul de diferite în statele membre și că până în al doilea trimestru al anului 2012 creșterea ocupării forței de muncă a fost deosebit de negativă în LV, EL, LT, IE și ES. Începând cu al doilea trimestru al anului 2012, ocuparea forței de muncă a crescut în țările baltice și în IE. Pe de altă parte, acestea s-au deteriorat într-o serie de alte țări, în special în CY, ES, PT și HU. În general, unele țări din zona euro „în partea centrală” (precum și MT) s-au descurcat relativ bine, în timp ce ocuparea forței de muncă a continuat să scadă în țările sudice din zona euro, cum ar fi IT și ES, confirmând diferențele în creștere în zona euro în ceea ce privește șomajul (a se vedea de mai sus).

Graficul 4: Creșterea ocupării forței de muncă (număr de persoane) din trimestrul 2 al anului 2008, pentru fiecare stat membru



Notă: 2013t1 pentru HU și HR. Sursa: Eurostat (conturi naționale), calcule efectuate de DG EMPL

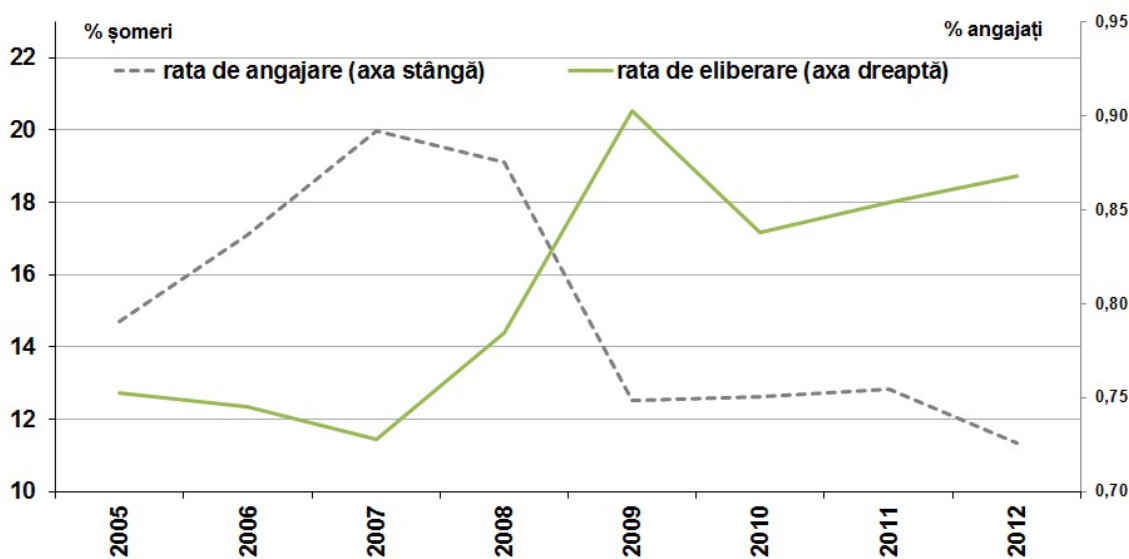
Este posibil ca gradul de ocupare a forței de muncă să crească ușor în viitor, în principal ca urmare a creșterii PIB-ului estimat. În prezent, ponderea locurilor de muncă vacante este de aproximativ 1,5 %, ceea ce reprezintă mai mult sau mai puțin media de la sfârșitul anului 2010⁴. Privind în perspectivă, pe termen mediu, există mai multe tendințe care vor conduce la o creștere continuă a locurilor de muncă, în special în anumite domenii. De exemplu, progresul tehnologic va crea locuri de muncă în sectorul TIC (se estimează că până în 2015 vor fi vacante 900 000 de posturi de specialiști în domeniul TIC), în timp ce fenomenul îmbătrânirii populației va determina, în ciuda constrângerilor actuale din bugetele publice de sănătate, creșterea cererii de lucrătorii din domeniul sănătății și de servicii medicale pe termen mediu (în 2012, numărul total de persoane angajate în posturi de asistență medicală în UE-27

⁴ Conform celui mai recent Observator al posturilor vacante, profesiile cu cea mai mare creștere a numărului de angajați după personalul de asistență medicală din serviciile de sănătate au fost dezvoltatorii și analiștii de aplicații informatice, secretarii administrativi și de specialitate, supraveghetorii din minerit, producție și construcții și învățătorii de școală primară și educatorii.

ajunsesse deja la aproape un milion). Totodată, ecologizarea economiei poate să conducă la o creștere a locurilor de muncă ecologice (numărul total de angajați a crescut de la 2,4 milioane în 2000 și 3,0 milioane în 2008, estimându-se atingerea cifrei de 3,4 milioane în 2012). Și alte sectoare bazate pe înalta tehnologie, cum ar fi industria de transport, vor necesita angajarea substanțială de forță de muncă cu o calificare medie până la superioară, pentru a se adapta creșterii înregistrate în domeniul aviației și al transportului de pasageri și la creșterea ponderii personalului în vârstă care se estimează că va părăsi sectorul transporturilor până în 2020.

Dinamica ocupării forței de muncă este determinată în principal de o scădere a ratei de angajare. La o analiză a dinamicii aflate la bază, scăderea ratei de angajare se datorează atât unei creșteri a ratei de eliberare a locurilor de muncă, cât și unei scăderi a ratei de angajare, aceasta din urmă fiind factorul cel mai important în termeni relativi (graficul 5)⁵. În perioada 2008-2012, rata de angajare a scăzut în 24 de state membre, în timp ce doar în trei state membre (LU, DE și NL) s-a înregistrat o creștere a acestei rate. Cele mai semnificative scăderi au fost observate în DK, CY și SI.

Graficul 5: Rata de angajare și rata de eliberare a locurilor de muncă în UE-27, media anuală pentru perioada 2005-12



Sursa: Eurostat (ancheta asupra forței de muncă), calculele efectuate de DG EMPL

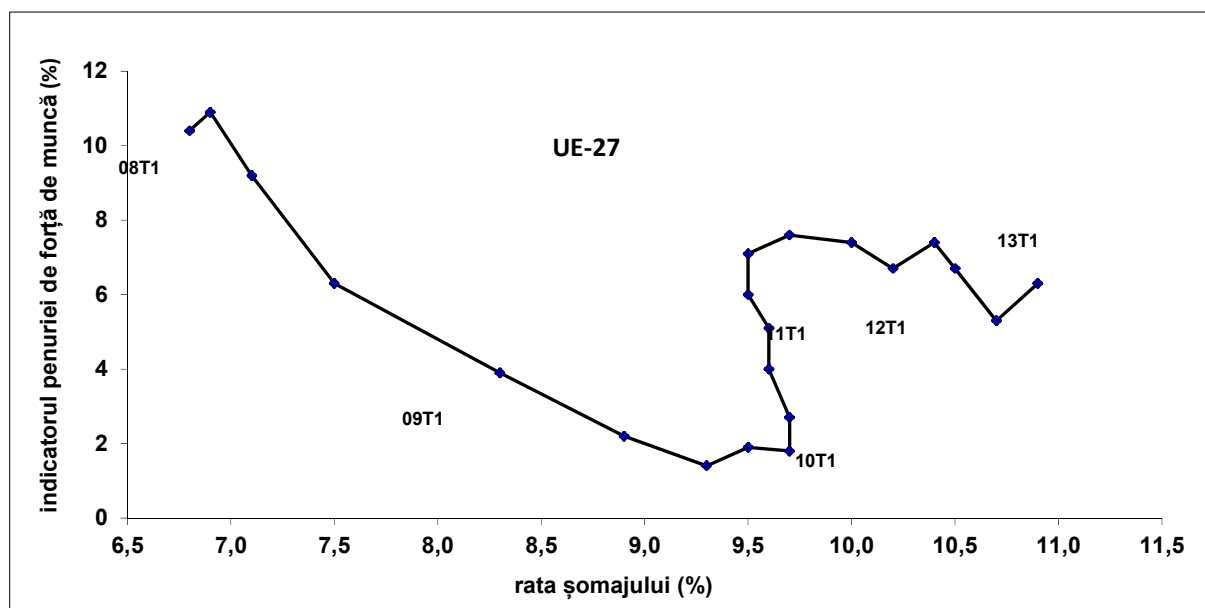
Segmentarea pe piața forței de muncă este în continuare considerabilă. Ponderea angajaților temporari a crescut cu 0,4 puncte procentuale din 2011, reflectând în mare parte condițiile economice incerte. Aceasta se adaugă la rata ridicată a șomajului existentă și/sau ratele scăzute de participare pentru anumite grupuri. Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor se caracterizează prin cote ridicate de angajări atât temporare cât și cu jumătate de normă, de peste 40%, respectiv 30% (din totalul ocupării forței de muncă), în 2012. Comparativ, ponderea angajărilor temporare și cu jumătate de normă în totalul populației active a fost mult mai mică, de aproximativ 14%, respectiv 19% în 2012 în UE-28. Femeile sunt suprareprezentate în locurile de muncă cu jumătate de normă. În 2012 incidența muncii

⁵ Rata de angajare este definită ca un raport între numărul persoanelor care ocupă noi locuri de muncă și persoanele care se află în șomaj. Rata de eliberare a locurilor de muncă este raportul dintre numărul de persoane care și-au părăsit locurile de muncă și numărul de persoane care ocupă un loc de muncă.

cu jumătate de normă în rândul femeilor a fost de 31,9%, comparativ cu 8,4% pentru bărbați, NL, UK, DE, AT și BE înregistrând o cotă de peste 40% femei care lucrează cu jumătate de normă, conducând la o scădere semnificativă gradului de ocupare măsurat în echivalent normă întregă. În conjunctura actuală, locurile de muncă temporare și cu jumătate de normă pot contribui, involuntar într-o oarecare măsură, la crearea de locuri de muncă, iar pe termen mediu și lung ele pot reprezenta etape de tranziție către contracte pe perioadă nedeterminată și/sau cu normă întregă (de exemplu pentru tineri). Segmentarea se observă și la nivelul diferențelor salariale persistente între bărbați și femei și al ratelor scăzute de tranziție la formele contractuale care oferă mai multă protecție angajaților. Acestea din urmă sunt în detrimentul grupurilor care lucrează de obicei cu contracte temporare, în special tinerii.

Corelarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă este deficitară în mai multe state membre. Cu toate că rata locurilor de muncă vacante nu s-a modificat cu mult în ultimii trei ani, rata șomajului a fost în creștere, ceea ce denotă o deteriorare în corelarea cererii și a ofertei pe piața forței de muncă. Curba Beveridge (graficul 6) arată că șomajul structural a crescut de la mijlocul anului 2011. Curbele Beveridge au fost în scădere pentru majoritatea statelor membre, cu excepția DE în mod special. Această tendință negativă generală este determinată în principal de o lipsă din ce în ce mai mare de adecvare a competențelor⁶, care indică faptul că lipsa de oportunități de pe piața muncii asociată cu criza economică produce efecte de histeresis care trebuie să fie contracarate prin investiții în capitalul uman și o corelare cât mai eficientă între cerere și ofertă.

Graficul 6: Curba Beveridge, UE-27, T1 2008-T1 2013



Notă: Indicatorul penuriei de forță de muncă (axa verticală) este stabilit pe baza rezultatelor unui sondaj realizat în rândul întreprinderilor din UE (% din firmele producătoare care consideră lipsa forței de muncă drept un factor de limitare a producției). Sursa: Eurostat

Numărul tot mai ridicat de șomeri, proporția tot mai mare a șomerilor pe termen lung și scăderea în consecință a eficienței în corelarea cererii și a ofertei reprezintă probleme importante care trebuie soluționate prin politicile active de pe piața forței de muncă și

⁶ „Labour Market Developments in Europe, 2013” Comisia Europeană.

serviciile publice de ocupare a forței de muncă. În timp ce unele state membre au majorat fondurile alocate acestor politici și servicii, altele le-au diminuat, în vederea îndeplinirii obiectivelor de consolidare bugetară și de creștere a eficienței serviciilor publice de ocupare a forței de muncă. Anumite state membre au îmbunătățit, de asemenea, metodele de lucru în cadrul acestor servicii.

Criza economică și repercusiunile sale pe piața forței de muncă par să fi avut un impact asupra fluxurilor de migrație din UE la trei niveluri diferite: migrație mai scăzută din țările terțe către UE (-3,7% între 2010 și 2011), migrație crescută din UE către țările terțe (+14% între 2010 și 2011, din care 90% din ES, UK, FR, IE, PT și CZ, majoritatea migranți care se reîntorc, mai degrabă decât resortisanți) și schimbarea fluxurilor de migrație în interiorul UE („mobilitatea intra-UE”). Mobilitatea intra-UE a muncitorilor pare să fie determinată tot mai mult de factori de respingere, după ce anterior dominaseră factorii de atracție. În general, în ciuda creșterii puternice a mobilității din statele membre din sud, către alte țări ale UE (de exemplu, Marea Britanie și Germania), în termeni relativi, cifrele absolute rămân oarecum scăzute în raport cu dimensiunea forței de muncă (și a segmentului șomerilor) din aceste țări dar și cu fluxurile de mobilitate mult mai mari din statele membre estice și centrale, care rămân principalele țări de origine ale celor care circulă în interiorul UE.

Oferta de competențe înregistrează un decalaj față de schimbările intervenite la nivelul cererii. Mai multe tendințe, în special globalizarea și schimbările tehnologice (influențate de competențe), au condus la modificări treptate ale cererii de forță de muncă. Cererea relativă de lucrători cu un nivel înalt de calificare a crescut în general, în detrimentul lucrătorilor cu calificări medii sau mai puțin calificați (dezvoltarea competențelor solicitate din partea forței de muncă). S-a produs totodată o schimbare în ceea ce privește importanța relativă a tipurilor de competențe, atât în cazul competențelor informatice cât și a celor personale și relaționale, din ce în ce mai importante pentru un număr mare de ocupații.

Chiar dacă în timp au crescut nivelurile medii de studii și implicit de „calitate” a ofertei de competențe, calificările pe care le posedă lucrătorii nu țin pasul cu cererea în această privință. Este adevărat și că tendințele de participare la programe de învățare pe tot parcursul vieții urmează o tendință descendentă în mai multe state membre, atât pentru bărbați, cât și pentru femei. Ca urmare a acestor modificări în cererea și oferta relativă de competențe, oportunitățile de angajare pentru persoanele cu înalte calificări sunt mai numeroase decât pentru persoanele cu calificare medie și slabă. Previzunile privind piața forței de muncă confirmă această tendință pentru anii următori⁷.

Potențialul de creștere și competitivitatea Europei sunt amenințate de deficiențele structurale ale bazei de competențe a forței de muncă. Date recente⁸ sugerează că aproximativ 20% din populația de vârstă activă posedă calificări slabe, iar în anumite țări (ES, IT) această proporție este chiar mai mare. Doar câteva țări (FI, NL, SE) au o proporție mare de persoane cu calificări foarte bune, iar majoritatea țărilor europene nu se apropie de țările cele mai performante din afara Europei (cum ar fi Japonia sau Australia). Datele confirmă faptul că Europa nu investește eficient în educație și în dezvoltarea competențelor, ceea ce reprezintă o amenințare pentru competitivitatea pe termen mediu și pentru capacitatea de inserție a unei mari părți din forța de muncă. 10 state membre au redus cheltuielile în educație

⁷ De exemplu „*Future Skills Supply and Demand in Europe*”, Cedefop.

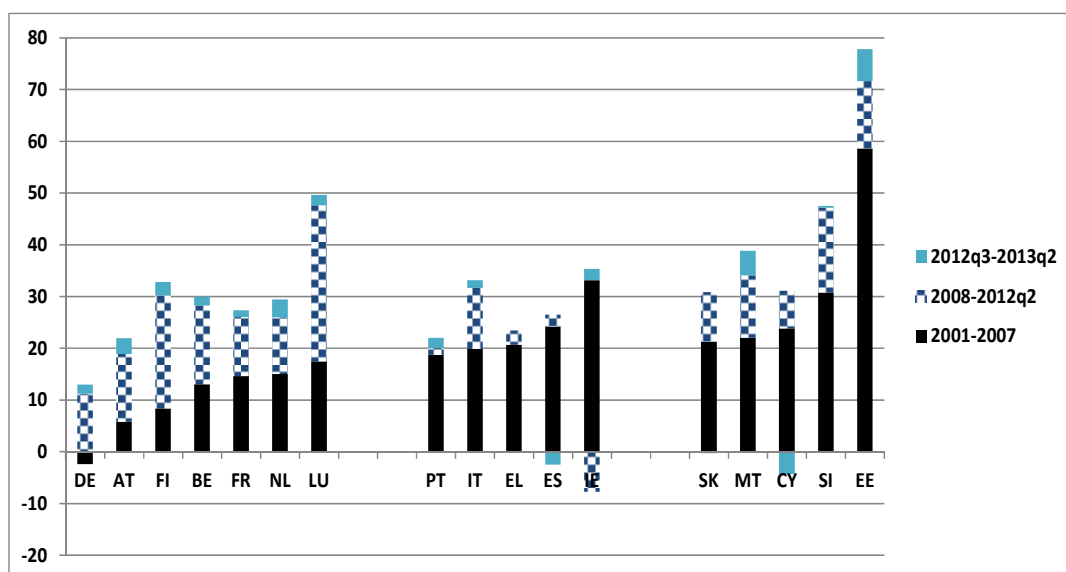
⁸ În octombrie 2013, OCDE și Comisia au publicat rezultatele unui nou studiu: *Survey on Adult Skills (PIAAC)*, European Commission, OECD.

în termeni absoluți (DK, IE, EL, ES, IT, CY, HU, PT, SK și UK), iar 20 de state membre au redus procentul relativ din PIB pe care îl investesc în educație.

Evoluțiile salariale sunt în concordanță cu nevoile de reechilibrare. În perioada premergătoare crizei, s-au creat dezechilibre externe considerabile în cadrul UE și în special în zona euro. Mai recent, dinamica costurilor salariale unitare a fost favorabilă reechilibrării externe (graficul 7). Pe lângă aceasta, costurile salariale reale evoluează în conformitate cu pozițiile diferitelor țări privind piața muncii. Este important ca evoluțiile salariale să rămână compatibile cu necesitatea corectării dezechilibrelor externe și a reducerii șomajului. Dacă sunt susținute, majorările salariale recente din țările cu „excedent” ar putea impulsiona cererea globală agregată.⁹

⁹ A se vedea, de exemplu „*Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? National and Global Effects*”, Biroul internațional al muncii, *Conditions of Work and Employment Series No. 40* (seria referitoare la condițiile de muncă și la ocuparea forței de muncă, Geneva, 2012).

Graficul 7: Evoluția costurilor salariale unitare nominale din zona euro



Notă : nu există date trimestriale disponibile pentru EL; furnizarea datelor a fost întreruptă la sfârșitul anului 2012. Sursă: Calculele efectuate de DG EMPL pe baza datelor Eurostat

Reducerea costurilor salariale unitare și moderarea salariilor s-au repercutat doar în mică măsură și incomplet asupra evoluției prețurilor. Această repercusiune incompletă se explică parțial prin creșterile simultane ale taxelor indirecte și ale prețurilor administrate ca urmare a consolidării bugetare¹⁰. Reducerile costurilor salariale unitare nominale în contextul unor prețuri instabile au condus la scăderi ale cotelor de venituri salariale în mai multe state membre, în special ES, PT și EL. Creșterea rezultată a marjelor de profit nu a fost însoțită de o creștere a investițiilor.

Sarcina fiscală se menține la un nivel ridicat în multe state membre. O sarcină fiscală ridicată și, în unele cazuri, în creștere, în special pentru persoanele cu salarii reduse și pentru cele cu venituri secundare, constituie în continuare o problemă pentru un număr considerabil de state membre. Cu titlu indicativ, în cazul persoanelor cu venituri salariale mici (67% din salariul mediu), diminuarea sarcinii fiscale între 2008 și 2010 în cele mai multe țări a fost urmată de o creștere în următorii doi ani în aproape toate statele membre (cu excepția UK, NL, PT, SI și FI). Nivelurile din 2012 au variat de la 20% sau mai puțin în MT și IE la mai mult de 45% în BE, DE, FR și HU. În 2012-2013, creșterile impozitului pe venitul persoanelor fizice, axate pe veniturile mari, au continuat în unsprezece state membre¹¹.

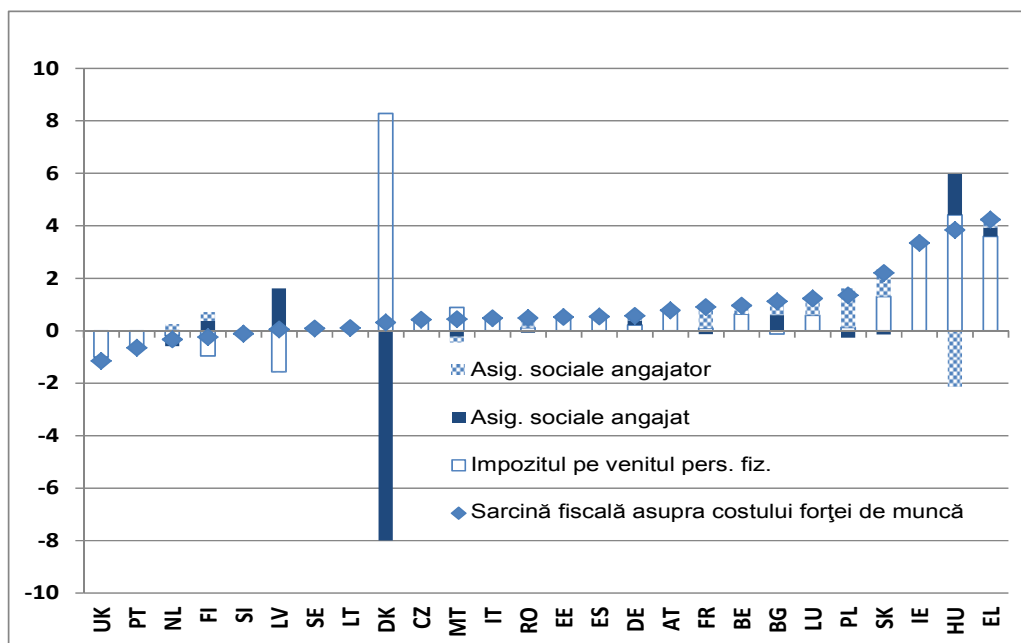
Modificările sarcinii fiscale totale au fost determinate în principal de impozitul pe venitul persoanelor fizice, unde se înregistrează creșteri pentru 19 (din 26) state membre (graficul 8; NB persoană singură, fără copii). Creșterile acestui impozit au fost deosebit de mari în IE, HU și EL. Luând împreună impozitul pe venitul persoanelor fizice și contribuțiile salariaților în cadrul asigurărilor sociale, presiunea asupra salariaților a crescut în 18 state membre, însă această constatare este mai puțin valabilă pentru angajatori (11 țări cu creșteri ale sarcinii fiscale). În general, nivelul contribuțiilor la asigurările sociale ale angajatorilor a rămas, cu

¹⁰ A se vedea *Quarterly Report on the Euro Area*, Comisia Europeană, volumul 12, nr. 3, 2013.

¹¹Sursa: Garnier et al. (2103): Reforme recente ale sistemelor fiscale în UE: Vești bune și proaste. *Document privind impozitarea*, 39. Comisia Europeană

câteva excepții (în principal FR, SK, PL și HU), mai mult sau mai puțin stabil în cele mai multe state membre.

Graficul 8: Modificări ale sarcinii fiscale totale, în perioada 2010-2012, în funcție de componente (67 % din salariul mediu, o persoană singură, fără copii)



Notă: Nu există date disponibile pentru CY și HR. Sursă: OCDE

Combaterea muncii nedeclarate reprezintă o provocare cu care se confruntă unele state membre. Activitatea economică subterană și munca la negru au implicații negative care afectează obiectivele macroeconomice, precum și calitatea și productivitatea muncii și coeziunea socială. Din perspectivă macroeconomică, aceasta determină scăderea veniturilor din impozite (impozitul pe venit și TVA-ul) și subminează finanțarea sistemelor de securitate socială. Din perspectivă microeconomică, munca la negru și alte forme atipice de ocupare a forței de muncă, cum ar fi angajarea fictivă la propria firmă, au tendința de a denatura concurența loială între întreprinderi și permit ca dumpingul social să inhibe crearea de locuri de muncă normale, cu protecție socială completă. Aceasta determină, de asemenea, ineficiențe ale producției, având în vedere faptul că întreprinderile care desfășoară activități nedeclarate evită accesarea serviciilor și produselor legale (de exemplu, creditele) și preferă să se mențină la nivelul de întreprinderi mici. Deși nu sunt disponibile cifre complete privind amploarea economiei subterane și a muncii la negru, datele brute indică faptul că acest aspect este problematic în unele state membre¹².

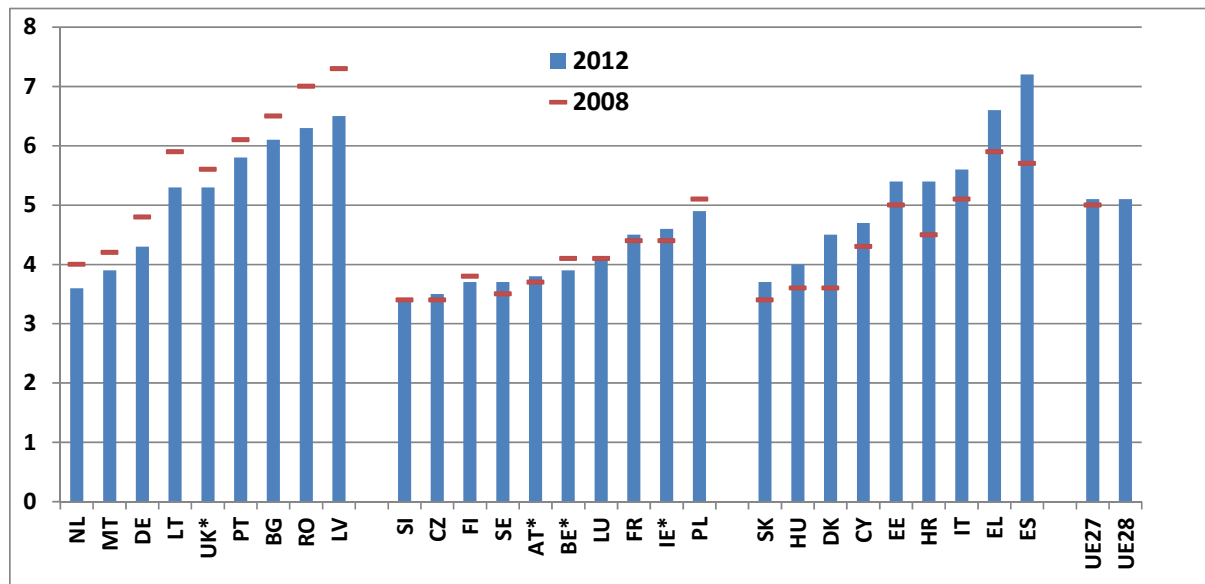
Criza a modificat substanțial dinamica inegalităților și a afectat diferite segmente ale populației în diferite moduri. În timp ce media raportului S80/S20¹³ a rămas stabilă între

¹² A se vedea, de exemplu, Eurofound (2013), „*Tackling Undeclared Work in 27 European Union Member States and Norway: Approaches and Measures Since 2008*”, Eurofound, Dublin; Hazans, M. (2011), „*Informal Workers Across Europe*”, Research Paper 5912, Banca Mondială, Washington DC.

¹³ Raportul dintre chintila superioară și cea inferioară sau raportul S80/S20 măsoară inegalitățile în distribuția veniturilor. Se calculează ca raportul dintre totalul veniturilor primite de 20% din populația cu cel mai mare venit (chintila superioară) și veniturile primite de 20% din populația cu cele mai mici venituri (chintila inferioară). Toate veniturile sunt compilate ca venituri disponibile echivalente.

2008 și 2012 în UE-27, există o dispersie foarte mare și diferențe din ce în ce mai importante la nivelul inegalităților între statele membre (graficul 9). Inegalitățile s-au accentuat în majoritatea statelor membre sudice (ES, EL, IT, CY) precum și în HR, EE, DK, HU, SK și, într-o mai mică măsură, în IE. În ciuda îmbunătățirilor recente, inegalitățile constituie un motiv de îngrijorare în BG, LV, PT și RO.

Graficul 9: Inegalități în distribuția veniturilor (raportul dintre chintila superioară și cea inferioară), 2008-2012

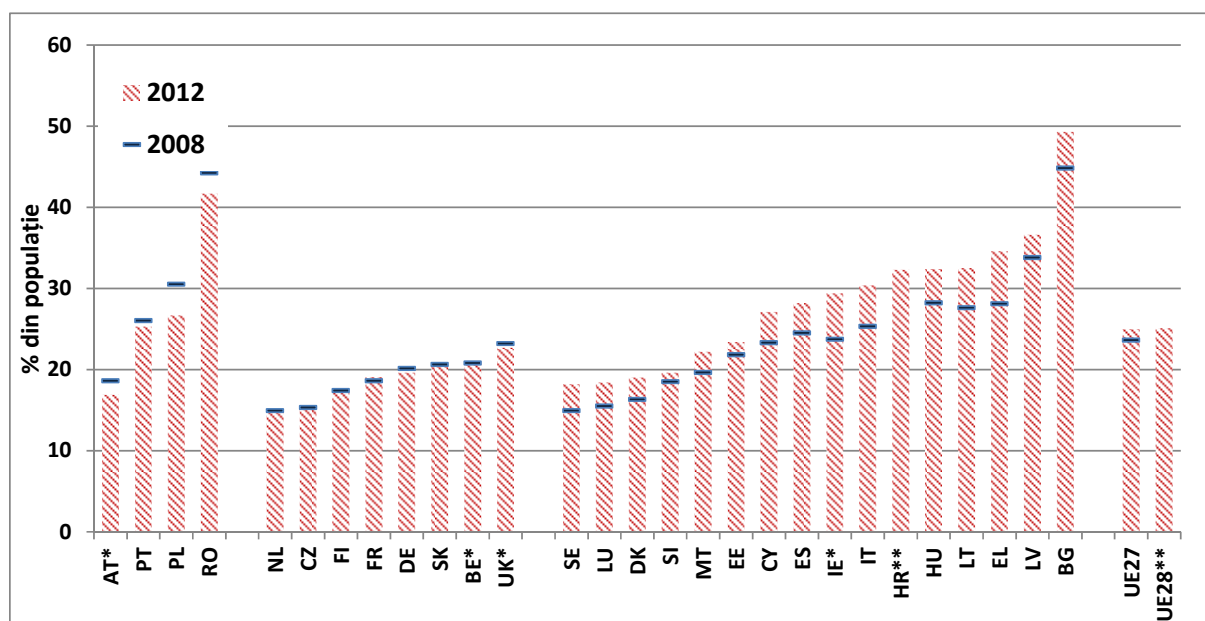


Sursa: Eurostat, EU-SILC. *AT, BE, IE și UK 2011 în loc de 2012, estimat pentru UE-27 și UE-28, provizoriu pentru IT.

Rata riscului de sărăcie și excludere socială a crescut semnificativ, ca și diferențele existente între statele membre. Ar fi necesară o inversare puternică a tendinței pentru atingerea obiectivului principal al strategiei Europa 2020, acela de a proteja cel puțin 20 de milioane de oameni împotriva riscului de sărăcie sau excludere socială. Între 2008, perioada de început al crizei, și 2012¹⁴, numărul de europeni expuși riscului de sărăcie sau de excludere socială a crescut cu o valoare îngrijorătoare de 8,7 milioane (excluzând HR), la 25,1% din populația UE-28 în 2012 (graficul 10). În timp ce proporția populației expuse riscului de sărăcie sau de excludere socială a crescut, în special în statele membre cele mai afectate de criza economică, câteva state membre au raportat scăderea nivelurilor *relative* de sărăcie.

¹⁴ Cele mai recente cifre EU-SILC includ estimările Eurostat pentru UE-28 și UE-27 pentru 2012 (rezultatele pentru AT, BE, IE și UK nu sunt disponibile). Datele de referință SILC din 2012 se referă la anul financiar 2011.

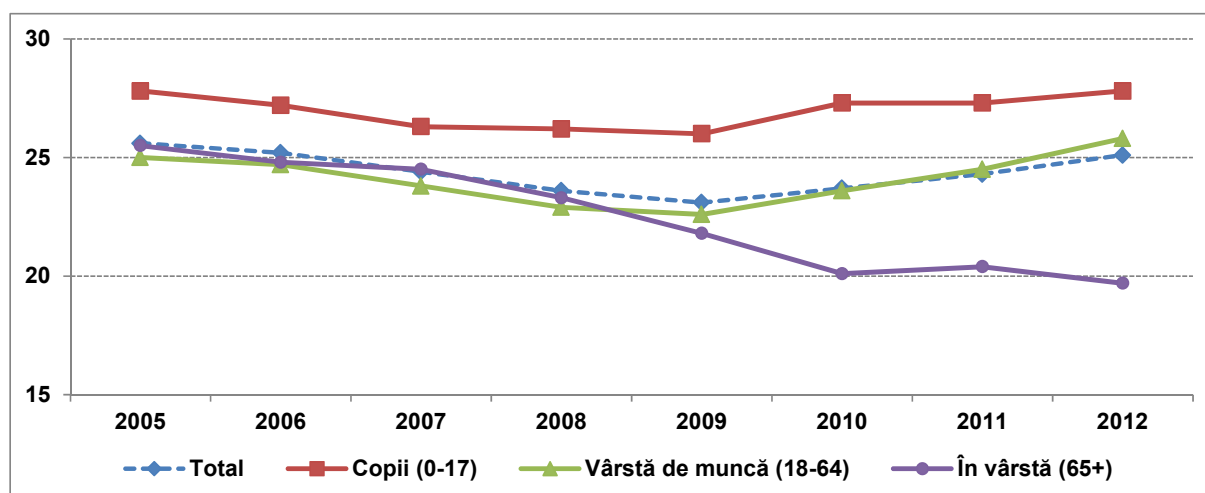
Graficul 10: Evoluțiile ratelor de expunere la riscul de sărăcie și excludere socială (AROPE) 2008-2012



Sursa: Eurostat, EU-SILC. Clasament în funcție AROPE în 2012. 2012 estimat pentru UE-27 și UE-28, provizoriu pentru IT, *AT, BE, IE și UK 2011 în loc de 2012, **HR și UE-28 nu există date disponibile pentru 2008.

Există diferențe substanțiale între grupele de vârstă. Populația activă a fost cel mai afectată. Sărăcia și excluderea socială în rândul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 64 de ani a crescut în mod semnificativ în două treimi din statele membre în ultimii ani, în principal din cauza creșterii numărului de gospodării fără locuri de muncă sau cu activitate redusă și cu locuri de muncă slab plătite. În 2012, aproximativ 50 de milioane de persoane de vârstă activă au trăit cu mai puțin de 60% din venitul național median echivalent în UE-28, 33,1 milioane au suferit de lipsuri materiale severe, iar 30,4 milioane de persoane cu vârste de 18-59 ani au trăit într-o gospodărie fără locuri de muncă.

Graficul 11: Evoluția ratelor riscului de sărăcie sau excludere socială (AROPE), începând cu 2005 în UE-28, total, copiii, populație activă și persoane în vârstă



Sursa: Eurostat, EU-SILC. UE-27 media pentru 2005-09; UE-28 media pentru 2010-12, estimare 2012.

Persoanele mai în vârstă (65+) au fost relativ mai puțin afectate deoarece riscul lor de expunere la sărăcie sau de excludere socială a scăzut în majoritatea statelor membre, femeile fiind însă mai afectate de sărăcie la bătrânețe comparativ cu bărbații. S-a produs totuși o ameliorare relativă rezultată în primul rând din pensiile care au rămas în mare parte neschimbate, în timp ce nivelul veniturilor populației de vârstă activă a stagnat sau a scăzut.

Riscul de sărăcie sau excludere socială în cazul copiilor a crescut din 2008, odată cu înrăutățirea situației părinților (în mare parte de vârstă activă), în mai mult de 20 de state membre, în comparație cu anul 2008, gospodăriile monoparentale confruntându-se însă cu un risc de sărăcie și excludere socială (UE -28: 47,8 % în 2012) de două ori mai mare decât în cazul familiilor cu doi adulți (24,4 %). Riscul substanțial mai mare de sărăcie în rândul gospodăriilor monoparentale se regăsește în toate statele membre, variind de la 35 % în SI, FI și DK la 78 % în BG. De asemenea, familiile cu trei sau mai mulți copii se confruntă cu riscuri considerabil mai ridicate de sărăcie sau de excludere socială (UE-28: 30,9%) decât populația în ansamblu. Bărbații de vârstă activă au fost afectați în mod direct de deteriorarea condițiilor de pe piața muncii în contextul crizei. Femeile, însă, se confruntă în continuare cu un risc mai mare de sărăcie (persistentă) sau de excludere decât bărbații, din cauza perioadelor de inactivitate legate de îngrijirea copiilor și a programului cu jumătate de normă. În 2012, riscul de sărăcie și excludere socială a fost mult mai mare (48,8 %) pentru resortisanții țărilor terțe (în vârstă de 18-64 ani) decât pentru resortisanții statelor membre (24,9 %). Decalajul global a crescut de la 21,7 puncte procentuale în 2010 la 23,9 puncte procentuale în 2012.

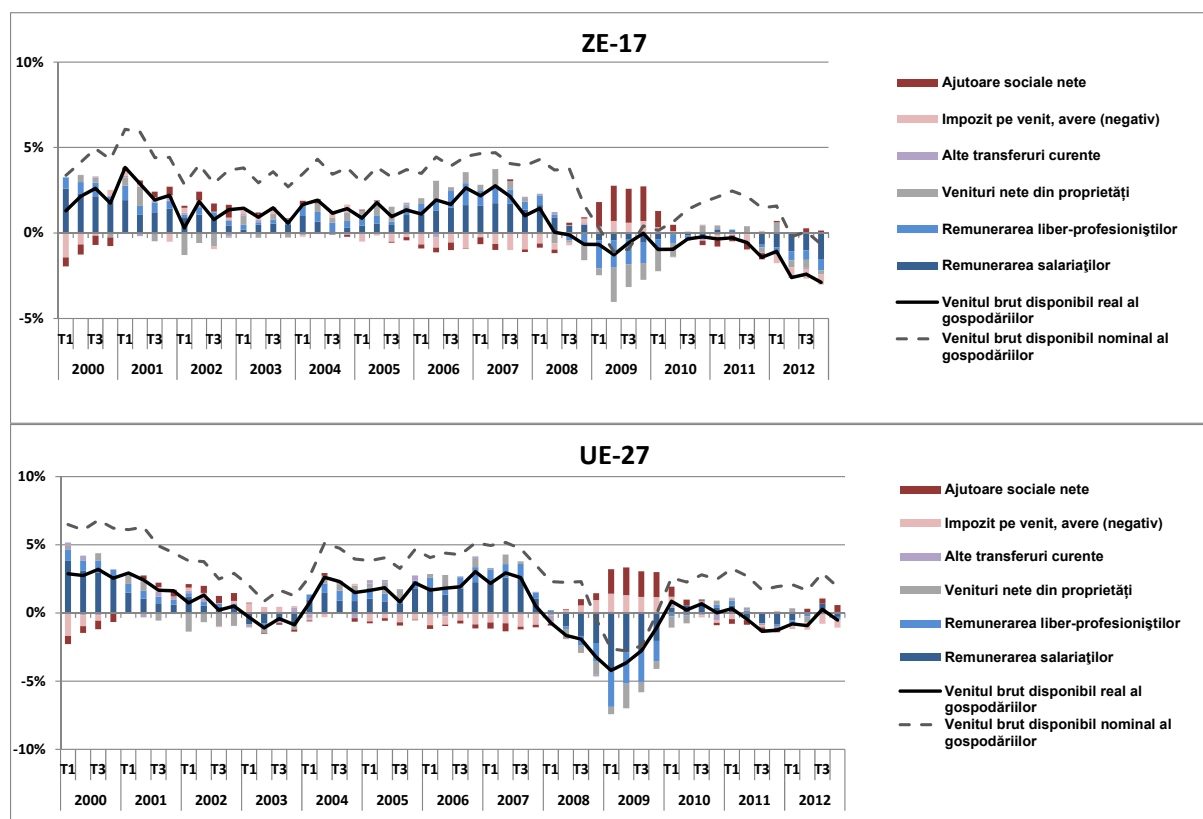
Din 2011, veniturile nete ale gospodăriilor au scăzut în termeni reali, în medie, în UE și în zona euro. Scăderile au fost deosebit de puternice (peste 5 puncte procentuale cumulate timp de peste doi ani) în EL, ES, IT, CY, PT, și RO și mai moderate în BE, CZ, DK, HU, NL, SI și SK. În alte țări, veniturile gospodăriilor au stagnat sau au crescut ușor.

Efectul de stabilizare a cheltuielilor sociale asupra veniturilor gospodăriilor s-a diminuat după 2010. În timpul recesiunii din perioada 2008-2009, cheltuielile sociale au jucat un rol substanțial în sprijinirea veniturilor gospodăriilor în majoritatea țărilor UE¹⁵, printre altele datorită măsurilor de stimulare fiscală introduse pentru a susține cererea agregată și a preveni pierderea excesivă a locurilor de muncă, în conformitate cu Planul european de redresare economică din noiembrie 2008. Mai mult, prestațiile sociale nete și impozitele reduse au contribuit pozitiv la modificarea venitului brut disponibil al gospodăriilor în 2009 și în primele două trimestre ale anului 2010 (graficul 12). De la mijlocul anului 2010, contribuția prestațiilor sociale la evoluția venitului brut al gospodăriilor s-a diminuat, probabil din cauza creșterii numărului de șomeri pe termen lung care și-au pierdut drepturile, precum și a eliminării treptate, în mod parțial, a măsurilor puse în aplicare pentru a contracara criza, după o îmbunătățire a perspectivelor economice în câteva state membre. În cele din urmă, în unele state membre, scăderea impactului cheltuielilor sociale a reflectat, de asemenea, îmbunătățiri ale situației și perspectivelor economice.¹⁶

¹⁵ A se vedea *Employment and social developments in Europe 2012*, Comisia Europeană

¹⁶ *Ibidem*

Graficul 12: Contribuția componentelor la creșterea venitului brut disponibil al gospodăriilor (GHDI) (ZE17 și UE27)



Sursa: Eurostat - conturi sectoriale

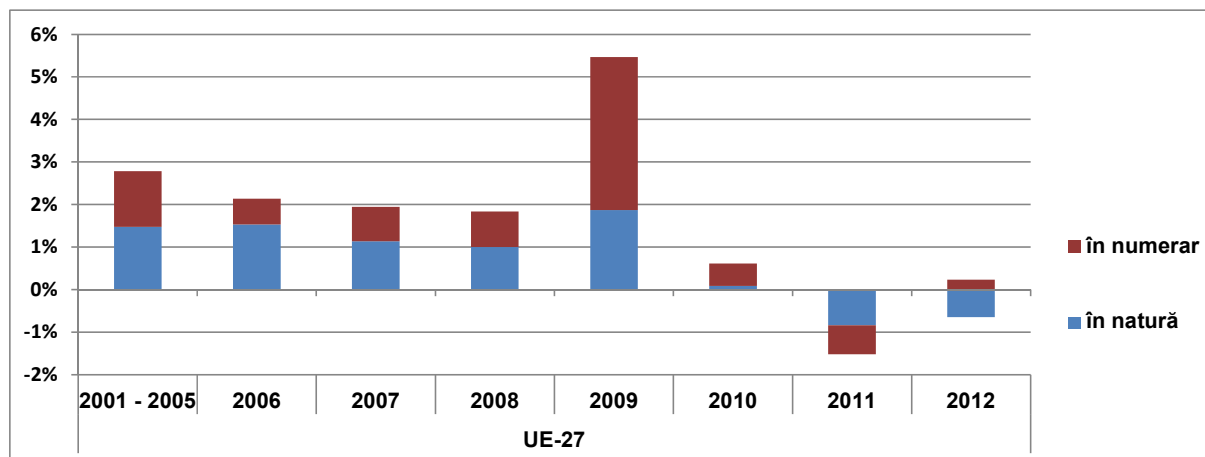
Impactul distribuțional al consolidării bugetare a variat substanțial de la o țară la alta. Conform studiului Euromod¹⁷, în funcție de cum au fost concepute, măsurile de consolidare bugetară au avut un impact diferit asupra gospodăriilor cu venituri mici, față de cele cu venituri mari. În câteva țări, impactul regresiv creează o presiune suplimentară în special asupra nivelului de trai al gospodăriilor cu venituri mici. Alte state membre, printr-o atenție mai mare acordată profilului de distribuție a măsurilor de consolidare bugetară, au reușit să evite un efect disproporționat asupra gospodăriilor cu venituri mici. Astfel de diferențe la nivelul impactului distribuțional au avut loc independent de diferențele legate de dimensiunea totală a ajustărilor.

În general, după un vârf în 2009, ratele de creștere a cheltuielilor sociale au fost negative din 2011 (graficul 13). În faza inițială a crizei (până în 2009), creșterea cheltuielilor sociale a fost determinată în principal de cheltuielile de șomaj, dar, într-o mai mică măsură, și de alte funcții (în special pensiile și sănătatea). Creșterea cheltuielilor sociale s-a diminuat în 2010, fapt care se explică prin expirarea măsurilor de stimulare bugetară și prin încetarea progresivă

¹⁷ A se vedea EUROMOD Working Paper 2/13 Avram, Figari, Leventi, Levy, Navicke, Matsaganis, Militaru, Paulus, Rastringina, Sutherland: *The Distributional Effects of Fiscal Consolidation in Nine Countries*. O nouă versiune a documentului urmează să fie prezentată în curând. În cele nouă țări analizate de studiu, impactul măsurilor asupra venitului gospodăriilor (de exemplu, modificările aduse sistemelor fiscale și de prestații și reducerile salariilor între 2007 și mijlocul anului 2012) a variat de la 1,6% din venitul disponibil înainte de criză în IT și 1,9% în UK la 9,1% în LV și 11,6% în EL.

normală a stabilizării automate în țările care cunosc o redresare economică. Din 2011 (graficul 13), cheltuielile sociale au scăzut.¹⁸

Graficul 13: Contribuția la creșterea cheltuielilor sociale publice reale în UE a prestațiilor în numerar și în natură (2001 – 2012)



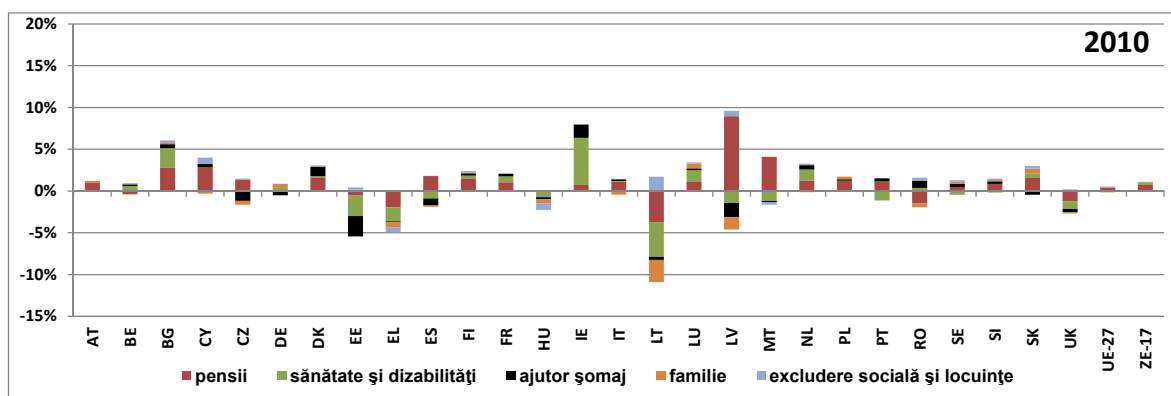
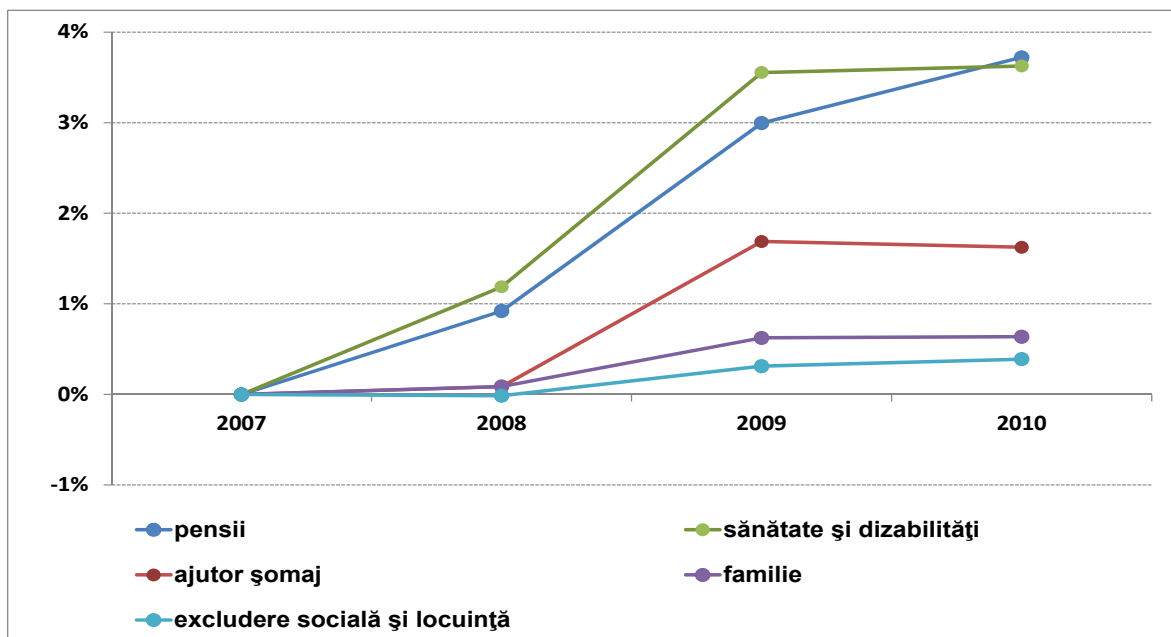
Sursa: Conturi naționale, calcule efectuate de DG EMPL

Criza a afectat și structura cheltuielilor pentru protecția socială. În unele țări, au avut loc creșteri puternice în 2009 și 2010¹⁹ în domenii (precum pensiile și invaliditatea) în care nivelul de cheltuieli era deja ridicat și asociat cu rezultate relativ slabe pe plan social sau în materie de ocupare a forței de muncă (graficul 14). În același timp, în unele țări, nivelul cheltuielilor a stagnat sau chiar a scăzut în domenii cum ar fi sănătatea, excluderea socială, cheltuielile legate de locuință sau familie.

Graficul 14: Contribuția cumulată la creșterea totală a protecției sociale în UE 27 pe funcții (2007-10) și creșterea cheltuielilor totale (reale) de protecție socială în Europa, pe țări, 2010

¹⁸ A se vedea *EU Employment and Social Situation, Quarterly Review*, martie 2013. Analiza arată că ajustarea în jos a cheltuielilor sociale observată din 2011 apare mai pronunțată în comparație cu episoadele similare de recesiune din ultimele trei decenii.

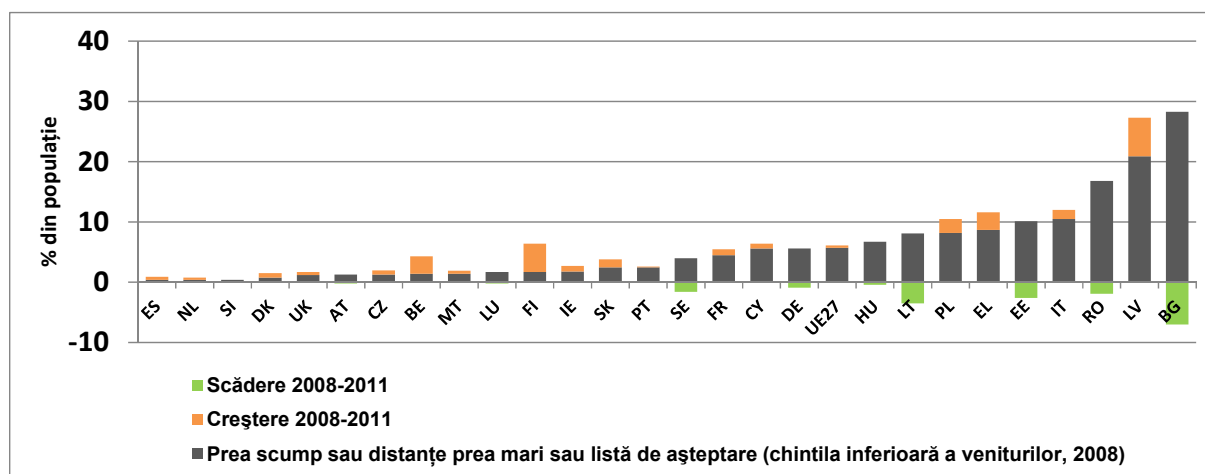
¹⁹ Date pentru 2011 disponibile în curând



Notă: contribuții pe funcție la creșterea globală a cheltuielilor sociale. Sursa: SESPROS

În unele state membre, accesul la asistența medicală a devenit probabil mai dificil pentru persoanele aflate în situații vulnerabile. Alături de efectele crizei asupra veniturilor, reducerea cheltuielilor cu sănătatea publică sunt de natură să îngreuească accesul la serviciile de sănătate, în special pentru grupurile cu venituri mici și persoanele aflate în situații vulnerabile. Graficul 15 ilustrează proporția persoanelor din chintila cu veniturile cele mai mici care declară că nu li s-au rezolvat problemele medicale deoarece tratamentul a fost „prea scump”, timpul de așteptare a fost prea lung sau distanțele prea mari. În timp ce la nivelul UE-27, în ansamblu, această proporție a crescut doar moderat din 2008 până în 2011, o nouă deteriorare față de un nivel ridicat de acces la servicii a fost raportată pentru țări ca LV, EL, IT și PL, iar în țări precum CY, BE, FI, FR și SK s-au înregistrat creșteri semnificative de la niveluri scăzute.

Graficul 15: Nevoi de asistență medicală nesatisfăcute, chintila cu veniturile cele mai mici, 2008-11



Sursa: Eurostat EU-SILC, 2011

2. PUNEREA ÎN APLICARE A ORIENTĂRILOR PRIVIND OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ: OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ ȘI REFORME ALE POLITICII SOCIALE

Această secțiune²⁰ furnizează o prezentare generală a reformelor și măsurilor introduse de statele membre în ultimele 12 luni. Orientările privind ocuparea forței de muncă²¹ oferă statelor membre recomandări politice stabile cu privire la modul de a răspunde provocărilor în materie de ocupare a forței de muncă și de politică socială, pe fondul tendințelor actuale și în vederea atingerii obiectivelor strategiei Europa 2020 (așa cum sunt prezentate în secțiunea 1). Analiza anuală a creșterii 2013 a stabilit prioritățile și orientările politice care le-au permis statelor membre să elaboreze programe naționale de reformă în cadrul Semestrului European 2013. Programele naționale de reformă au fost revizuite în consecință, iar Consiliul, pe baza propunerilor Comisiei, a emis recomandări specifice fiecărei țări. Comitetul pentru protecție socială și Comitetul pentru ocuparea forței de muncă analizează rezultatele și progresele înregistrate de statele membre în ceea ce privește reacția la provocările cu care se confruntă în acest sens prin aplicarea unui sistem de monitorizare a rezultatelor în domeniul ocupării forței de muncă (EPM) și de monitorizare a rezultatelor în domeniul protecției sociale (SPPM). Reformele politice ulterioare vor fi evaluate în contextul Semestrului european din 2014.

Fondul Social European sprijină eforturile de îndeplinire a obiectivelor Strategiei Europa 2020 prin acțiuni de combatere a șomajului, cu un accent special pe tineri, oferind stagii de formare și ucenicie pentru recalificare și perfecționare profesională, educație, sprijinirea incluziunii sociale și consolidarea capacității administrative. Pentru perioada de programare 2014-20, FSE și alte fonduri structurale și de investiții europene se axează asupra priorităților politicilor Strategiei Europa 2020, precum și asupra rezultatelor, ceea ce va consolida rolul lor de piloni financiari ai strategiei.

S-au realizat sau sunt în curs de pregătire reforme în toate domeniile descrise în următoarele secțiuni. Cu toate acestea, gradul de progres variază în funcție de domeniile politice și între statele membre. Prin urmare, sunt necesare eforturi suplimentare, chiar dacă, în multe cazuri, efectele complete ale reformelor nu sunt încă vizibile deoarece, de obicei, ele au nevoie de timp pentru a se concretiza. De asemenea, „valoarea” reformelor nu poate fi, în general, evaluată în mod izolat deoarece se pot derula în același timp mai multe reforme. Prin urmare, statele membre ar trebui să aibă în vedere anumite compromisuri atunci când elaborează politici și reforme.

2.1 Orientarea 7 privind ocuparea forței de muncă: Îmbunătățirea participării pe piața forței de muncă

Statele membre au continuat să își consolideze măsurile active pe piața muncii (MAPM). Mai multe state membre au majorat finanțarea alocată măsurilor MAPM pentru 2013 (CY, IE, HR, PL, SE), în timp ce altele (NL, SI) au redus-o, punând mai mult accent pe eficiență. Unele state membre au luat măsuri în direcția corelării cererii cu oferta (BE, BG, ES, LT) și au introdus sau au perfecționat procesul de stabilire a profilului șomerilor (FR). FR a elaborat un plan național pentru formare prioritară pus în aplicare de serviciile publice de ocupare a

²⁰ Această secțiune oferă o actualizare a situației prezentate în raportul anterior comun privind ocuparea forței de muncă, dar, din cauza limitărilor de spațiu, nu este exhaustivă și nu are drept scop să raporteze cu privire la toate reformele și măsurile de politică.

²¹ Decizia nr. 2010/707/UE a Consiliului din 21 octombrie 2012 privind orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre.

forței de muncă: 30 000 de persoane aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiază de formare în domenii prioritare, generatoare de locuri de muncă. Regatul Unit oferă mai mult sprijin pentru persoanele șomere greu de plasat, prin intermediul unei asistențe personalizate în căutarea unui loc de muncă, dar în același timp înăsprește condițiile pentru continuarea primirii beneficiilor de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. În IT, angajatorii care încadrează beneficiari ai ajutorului de șomaj au dreptul la o contribuție în valoare de 50 % din subvenția care ar fi fost plătită angajaților dacă ar fi rămas șomeri; de asemenea, a fost creată o bază de date pentru colectarea de informații cu privire la serviciile oferite în întreaga țară. Reforma de stat planificată în BE va accentua regionalizarea unui număr de competențe cu privire la activarea și monitorizarea șomerilor. RO a modificat legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj, printre altele prin introducerea unei noi categorii de șomeri (șomeri de lungă durată) pentru a beneficia de MAPM, de exemplu de stimulente pentru mobilitate și evaluarea gratuită a competențelor dobândite formal sau informal. În HU, HR, LV și SI, programele de lucrări publice au ca obiectiv introducerea șomerilor pe piața forței de muncă și sprijinirea șomerilor care nu se califică pentru ajutorul de șomaj.

Mai multe state membre au luat măsuri care vizează consolidarea capacității serviciilor lor publice de ocupare a forței de muncă, îmbunătățirea eficienței și eficacității acestora, formarea și/sau recrutarea de consilieri pentru orientare profesională (CY, CZ, DE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IE, NL, PL, PT, SI).

Unele servicii publice de ocupare a forței de muncă se axează pe servicii mai bine adaptate pentru șomeri (SI), pe promovarea responsabilității reciproce (NL) și pe consolidarea cooperării cu alte părți interesate (PL), cu angajatorii și cu autoritățile locale (HU, PT). În DE, sunt vizați șomerii de lungă durată, greu de plasat, prin transferul personalului de la unele servicii pentru șomerii de scurtă durată. În FR, persoanele care caută locuri de muncă au fost clasificate în trei categorii ce reflectă dificultățile cu care se confruntă acestea pentru a pătrunde pe piața muncii, cu diferite metode de monitorizare pentru fiecare categorie. În IE, a fost lansată inițiativa Jobpath pentru a spori capacitatea serviciilor de ocupare a forței de muncă prin implicarea unor contractanți terți privați, prin angajamentul de a dubla numărul de asistenți sociali care se ocupă de șomeri în 2014 și prin fuziunea cu instituțiile de asistență socială. În ES și PT, s-au înregistrat progrese în intensificarea rolului agențiilor private cu privire la dezvoltarea activităților de plasare. În cadrul Semestrului European 2013, recomandările specifice fiecărei țări privind politicile active de pe piața muncii și/sau serviciile publice de ocupare a forței de muncă (de exemplu, îmbunătățirea calității, a gradului de acoperire și a eficienței politicilor active, creșterea performanței serviciilor publice de ocupare a forței de muncă, asigurarea unei mai bune orientări sau consolidări a elementelor de activare și a serviciilor individualizate) au fost adresate unui număr de 16 state membre (BE, BG, CZ, DE, EE, ES, FR, HU, IT, LT, LU, LV, RO, SE, SI și SK).

Au fost introduse măsuri specifice pentru apropierea de piața forței de muncă a șomerilor provenind din grupuri dezavantajate, în special a persoanelor cu dizabilități, a șomerilor de lungă durată și a lucrătorilor din familii de migranți. Mai multe state membre (BG, HU, NL, PT) au adoptat măsuri de îmbunătățire a situației persoanelor dezavantajate pe piața muncii, în general. Alte țări și-au concentrat eforturile asupra grupurilor țintă specifice.

Situația de pe piața forței de muncă a persoanelor cu dizabilități a fost abordată în mai multe țări (FI, HU, LT și MT). HU a înființat o nouă autoritate și o rețea însărcinată cu elaborarea de măsuri de reinsertie și a redus costurile forței de muncă prin micșorarea contribuțiilor la

asigurările sociale. În FI, un nou proiect are în vedere numirea unui coordonator personal pentru furnizarea de servicii individualizate pentru persoanele cu dizabilități. Efectul proiectului ar trebui să fie amplificat de alte modificări: prelungirea duratei de lucru cu fracțiune de normă, dreptul la concediu medical în cazul programului de lucru cu fracțiune de normă și relaxarea criteriilor pentru reinserție profesională. În MT, Centrul Job Bridge nou-înființat are ca scop integrarea persoanelor cu dizabilități pe piața muncii. În LT, a fost acordată o mai mare atenție sprijinirii integrării în muncă a persoanelor cu dizabilități prin îmbunătățirea finanțării întreprinderilor sociale.

Multe dintre politicile active de pe piața muncii (descrise mai sus) au vizat în mod special șomerii de lungă durată. IE a oferit mai multe cursuri de formare și educare a șomerilor de lungă durată, în vederea îmbunătățirii perspectivelor de angajare și a început furnizarea de subvenții pentru întreprinderi, ca un stimulent pentru recrutare. Agenția de stat pentru ocuparea forței de muncă din LV oferă sprijin pentru șomerii de lungă durată cu probleme de dependență. DK a pus la dispoziție locuri de muncă în special în sectorul public și, mai ales, pentru șomerii de lungă durată care se confruntă cu riscul de a-și pierde ajutoarele de care beneficiază.

Statele membre au adoptat măsuri specifice de integrare a persoanelor care provin din familii de migranți. DE a adoptat un program de promovare a integrării pe piața forței de muncă a imigranților și de îmbunătățire a participării lor în cadrul sistemului de educație și formare profesională. SE a consolidat politicile active destinate imigranților acordând prioritate măsurilor la locul de muncă și prin extinderea subvențiilor salariale pentru cetățenii străini.

Statele membre au abordat situația tinerilor pe piața forței de muncă prin introducerea anticipată a unor elemente ale garanției pentru tineret. Având în vedere deteriorarea situației tinerilor pe piața forței de muncă, toate statele membre au introdus măsuri suplimentare pentru acest grup-țintă. În multe cazuri, măsurile existente au fost extinse, stimulate financiar și au inclus un grup țintă mai mare. Cele mai frecvente instrumente folosite pentru a promova ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor au fost: subvențiile salariale totale, parțiale și/sau sectoriale (BE, BG, EL, HU, FR, IT, PT), reducerea costurilor nesalariale cu forța de muncă (BE, EL, ES, FR, HR, PT, SI), stagiile de formare pentru tineret (BE, CZ, PT), stagiile de ucenicie (DK, EL, ES, FI, HU, IT, PT, SE, UK), plasarea de piața în muncă (CY, PL, SI), consilierea (AT) și oportunitățile de angajare în sectorul public (BG, FR, HU).

O majoritate a statelor membre elaborează în prezent planuri de punere în aplicare a garanției pentru tineret în vederea realizării sistemelor naționale de garanție pentru tineret (GT), care urmează să fie operaționale începând cu ianuarie 2014; alte state membre sunt așteptate să-și prezinte planurile în primăvara anului 2014. În ultimele 12 luni au fost lansate sisteme complete de garanție pentru tineret, componente ale acestora sau proiecte pilot (AT, ES, FI, FR, IE, HR, HU, MT, RO, UK). În FI, GT a fost consolidată începând cu 1 ianuarie 2013. În IE, un proiect pilot de GT a fost lansat într-unul dintre cartierele din Dublin, în vederea punerii integrale în aplicare în 2014. RO a lansat un apel pentru proiecte strategice în valoare de 10 milioane de euro și a adoptat Planul național pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. UK a înregistrat progrese cu contractul său pentru tineret, punând la dispoziție stagii de ucenicie și stagii de voluntariat. AT a introdus o măsură de asistare profesională a tinerilor, cu scopul de a-i ajuta să-și găsească o orientare educațională sau profesională potrivită cu nevoile lor personale. Programul de garantare a primului loc de muncă din Ungaria va rambursa, timp de patru luni, 100 % din cheltuielile cu salariile și contribuțiile la asigurările

sociale pentru persoanele nou intrate pe piața forței de muncă. MT a adoptat o Strategie națională de angajare a tinerilor sub forma unui cadru cuprinzător pentru integrarea cu succes a tinerilor pe piața muncii și a numit, de asemenea, un comitet de acțiune însărcinat, printre altele, cu punerea în aplicare a garanției pentru tineri. În FR, „locurile de muncă pentru viitor” reprezintă contracte subvenționate, care vizează instruirea și angajarea a 100 000 de tineri până la sfârșitul anului 2013 și a 150 000 de tineri până în martie în 2014, în special în sectorul public; în paralel, a fost lansat un proiect-pilot în 10 teritorii, cu implicarea a 10 000 de tineri care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și care se confruntă cu dificultăți majore. ES a aprobat o Strategie pentru antreprenoriat și ocuparea tineretului pentru perioada 2013-16, care include 100 de măsuri și un buget total de peste 3, 485 miliarde de euro.

Statele membre au promovat măsuri de sporire a ratei de ocupare în rândul femeilor și de reconciliere a vieții profesionale cu viața privată prin introducerea unor modificări în serviciile pentru educația și îngrijirea copiilor preșcolari (EICP)²² și revizuirea reglementărilor privind concediul pentru creșterea copilului. Au fost alocate resurse suplimentare pentru a se garanta că unitățile responsabile cu educația și îngrijirea copiilor preșcolari funcționează în baza unui orar mai flexibil (DE, FI, HU, MT, PL). Regatul Unit a anunțat un nou sistem de îngrijirea gratuită a copiilor destinat familiilor active profesional, iar IE a garantat locuri suplimentare în structurile de tip *after-school* pentru copiii de școală primară din familiile cu venituri mici. DE a introdus dreptul la servicii de îngrijire pentru copiii sub vârsta de trei ani, asigurând în același timp alocații de creștere a copiilor, și a menținut o indemnizație pentru îngrijirea copiilor chiar și pentru familiile ai căror copii nu frecventează o astfel de unitate. HU va reduce vârsta pentru învățământul obligatoriu la 3 ani începând din 2014. HR a introdus învățământul preșcolar obligatoriu și a schimbat legislația privind dispozițiile referitoare la formele speciale de îngrijire a copiilor²³. EE a modificat Legea privind indemnizația parentală.

Pentru a facilita reconcilierea obligațiilor familiale și profesionale, statele membre au introdus modificări referitoare la orele de lucru mai flexibile pentru salariați (LU), măsuri pentru a ajuta studenții cu copii (CZ), prime scutite de impozit (DK) și promovarea egalității de gen prin delegare de autoritate, integrare și formare (EE).

Unele state membre au extins concediul (plătit) de creștere a copilului (LU, MT, PL, UK). În DK și MT, părinților care desfășoară activități independente le-au fost acordate drepturi egale (ca și părinților angajați) pentru concediul de creștere a copilului. Noile măsuri din EE și PL au vizat încurajarea taților să solicite concediu pentru creșterea copilului. În FR au fost introduse noi reguli în ceea ce privește acordarea a șase luni de concediu pentru creșterea copilului pentru al doilea părinte. AT a reformat Regulamentul privind concediul de creștere a copilului pentru a facilita un echilibru mai bun între viața profesională și cea personală pentru părinții care trăiesc în cadrul unor structuri familiale netradiționale și pentru a simplifica utilizarea modelor existente. HR a armonizat Legea privind indemnizația maternală și parentală în conformitate cu *acquis-ul comunitar* al UE.

Inițiativele de promovare a ocupării forței de muncă au abordat, de asemenea, obstacolele aflate în calea unei vieți active îndelungate. Mai multe state membre au luat

²² Termenul de „educație și îngrijire preșcolară” se referă la toate formele de îngrijire și educație, de la naștere până la începerea școlii primare.

²³ A se vedea rapoartele suplimentare cu privire la acest aspect în secțiunea referitoare la incluziunea socială.

măsuri pentru a stimula rata de ocupare în rândul lucrătorilor în vârstă (AT, BE, CZ, FI, PL, SI), de exemplu, prin adoptarea de măsuri specifice, de planuri de acțiune sau de strategii privind îmbătrânirea (CZ, FI, PL). Acestea au inclus utilizarea muncii cu fracțiune de normă (AT), formarea la locul de muncă (SI), introducerea de sesiuni de formare/e-formare complete pentru angajații din cadrul serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă cu privire la îmbunătățirea serviciilor pentru șomerii cu vârste de peste 50 de ani (PL), precum și oferirea de stimulente angajatorilor în vederea încadrării unor lucrători mai în vârstă (AT, ES, PT). BE a promovat măsuri pentru a încuraja oamenii să lucreze după vârsta de pensionare prin obligarea societăților cu mai mult de 20 de angajați să stabilească planuri anuale pentru menținerea sau creșterea numărului de angajați cu vârste de peste 45 de ani și a ridicat de la 58 la 60 de ani pragul de vârstă de la care nu mai este obligatorie căutarea activă a unui loc de muncă. În martie 2013, ES a adoptat un decret regal care stabilește că statutul de pensionar este compatibil cu cel de salariat și descurajează concedierile colective a angajaților de peste 50 de ani în societățile mari. În ceea ce privește participarea pe piața muncii, recomandările specifice fiecărei țări adoptate în acest an au evidențiat provocări legate de participarea pe piața forței de muncă a femeilor (11 state membre: AT, CZ, DE, EE, HU, IT, MT, NL, PL, SK și UK), menținerea oamenilor mai mult timp pe piața forței de muncă și sporirea ocupării forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă (15 state membre: AT, BE, BG, CZ, ES, FI, FR, LT, LU, MT, NL, PL, RO, SI și SK) și îmbunătățirea perspectivelor de ocupare a tinerilor (22 de state membre: AT, BE, BG, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, HU, IT, LT, LU, LV, MT, PL, RO, SE, SI, SK și UK).

Mai multe state membre au făcut modificări ale salariului minim sau public. Majoritatea statelor membre au luat măsuri politice în domeniul salariilor. Unele țări au înregistrat creșteri ale salariului minim (CZ, EE, FR, HR, HU, LT, PL, SI, RO). Pe de altă parte, salariile minime au fost reduse (EL) sau înghețate (PT) în altele. Și salariile din sectorul public au fost înghețate sau reduse în multe cazuri; înghețarea salariilor în sectorul public s-a extins în mai multe state membre (ES, IT, NL, PT), în timp ce, în alte țări (CY, EL, HR, IE, SI) au fost aplicate reduceri. DK permite însă creșteri salariale foarte modeste în sectorul public. RO a luat măsuri pentru a readuce salariile angajaților din sectorul public la nivelurile din iunie 2010.

Statele membre au intervenit la nivelul mecanismelor de stabilire a salariilor, inclusiv de indexare a salariilor, și procesele colective de negociere. Indexarea salariilor a fost (temporar) suspendată sau modificată în câteva state membre (CY, ES, LU). IT a adaptat cadrul de negociere a salariilor pentru a ține mai bine seama de evoluțiile la nivel local și sectorial. În ES, partenerii sociali au ajuns la un acord privind moderarea salarială în 2012-2014, limitând creșterile salariale și alinierea acestora la creșterea PIB-ului Spaniei și la inflația din zona euro. În BE, după negocierile eșuate între partenerii sociali cu privire la un nou acord colectiv interprofesional, guvernul a stabilit norma salarială (suma cu care costurile forței de muncă au putut să crească peste nivelul inflației) la 0% pentru 2013 și 2014. Recomandările specifice fiecărei țări adoptate în iulie 2013 evidențiază statele membre (BE, DE, FI, FR, IT, LU, SI) pentru care evoluțiile salariale rămân o provocare.

Multe state membre au adoptat măsuri fiscale pentru a promova crearea de locuri de muncă. Mai multe țări (CZ, DK, LV, MT, NL, RO, SK și UK) continuă să promoveze programe de investiții publice și/sau stimulente investiționale pentru a ajuta la crearea de locuri de muncă, chiar dacă constrângerile fiscale sunt stricte. Au fost luate măsuri fiscale în diferite țări (BE, ES, FI, FR, HU, LV, MT și UK) pentru a promova crearea de locuri de muncă. Aproape toate statele membre au introdus noi măsuri sau inițiative (sau le-au

consolidat pe cele existente) pentru a stimula investițiile private în cercetare, dezvoltare și inovare. În același timp, o mare majoritate a statelor membre au introdus subvenții pentru IMM-uri și întreprinderi mijlocii.

Sarcina fiscală este încă destul de mare în multe state membre, dar numai câteva țări au adoptat măsuri pentru a aborda această problemă, tot în funcție de marja bugetară limitată. În scopul sprijinirii cererii de forță de muncă, EE și HR au diminuat ratele contribuțiilor la asigurări sociale plătite de angajați și angajatori în timp ce BE, HU și PT au redus ratele pentru grupuri speciale. În PT, sprijinul financiar se acordă angajatorilor care încadrează șomeri în vârstă (de cel puțin 45 de ani) prin rambursarea a 75 % până la 100 % din contribuția la asigurări sociale plătită de către angajator. FR a introdus un nou credit fiscal pentru competitivitate și ocuparea forței de muncă, care va permite o reducere a costurilor cu forța de muncă. În ceea ce privește oferta de forță de muncă, LV a redus rata impozitului pe venit la 24 %. În BE, „bonusul pentru muncă” vizează creșterea salariului efectiv încasat de persoanele cu salarii mici, reducând astfel șomajul și capcana salariilor mici. În general, recomandările specifice fiecărei țări formulate în acest an s-au concentrat pe reducerea sarcinii fiscale pentru persoanele cu venituri salariale mici (AT, DE, HU, LV și HU) și pe reducerea sarcinii fiscale și a contribuțiilor sociale pentru toți muncitorii (BE, CZ, DE, FR, IT, NL).

Un număr de state membre au continuat să susțină inițiativele de explorare a sectoarelor care oferă locuri de muncă (CZ, FI, LU, MT, NL, RO). Guvernul din LU continuă strategia de a investi în noi sectoare economice cu potențial și a înființat un comitet pentru identificarea de noi sectoare de nișă cu potențial de creștere a numărului de locuri de muncă. În CZ, un important program finanțat de FSE, intitulat „New Green for Savings”, a fost lansat la jumătatea anului 2013. RO planifică să sprijine mai mult sectorul informatic, cu stimulente fiscale (de exemplu, scutiri de la plata impozitelor). Cu toate acestea, cadre de politici integrate care leagă creșterea ecologică și ocuparea forței de muncă există doar într-un număr mic de țări (EL, FR, AT, PT, FI), în timp ce în altele se pune accent pe elaborarea unor măsuri mai generale (BG, IE, ES, LU, MT, HR). Există încă multe state membre care continuă să abordeze creșterea „verde” prin instrumente și politici separate (de exemplu CZ, LT, SI)²⁴.

Unele state membre au utilizat subvenții pentru angajatori și au promovat spiritul antreprenorial. Subvențiile pentru angajatori au fost deseori folosite pentru a crea cerere de forță de muncă (LV, ES la nivel regional, NL și SI). Statele membre au luat anumite măsuri suplimentare pentru a promova înființarea de întreprinderi și desfășurarea de activități independente. Unele țări au continuat sau au început să ofere subvenții pentru a încuraja antreprenoriatul în rândul șomerilor (BG, CZ, PL, SI), în timp ce ES a oferit reduceri ale contribuțiilor la asigurările sociale pentru stimularea profesiilor liberale și, de asemenea, a angajării anumitor categorii, cum ar fi persoane cu dizabilități și tinerii. AT a îmbunătățit sistemul de asigurări sociale pentru lucrătorii care desfășoară activități independente. PT a introdus o măsură de sprijinire a angajării în companiile nou-înființate. Unele state membre (IT, LT, PL, SI) s-au axat pe stimularea spiritului antreprenorial în rândul tinerilor. IT susține proiecte de muncă independente dezvoltate de către tinerii din regiunile sudice, în special în sectorul nonprofit. Alte țări (AT, PL și LT) se axează pe reducerea birocrăției și pe îmbunătățirea mediului de afaceri pentru a consolida crearea de locuri de muncă. CY

²⁴ *Promoting green jobs throughout the crisis: a handbook of best practices in Europe*, Observatorul european al ocupării forței de muncă 2013

furnizează asistență microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii, oferindu-le suportul tehnic necesar. Pentru a atrage investiții străine, CZ a pregătit un pachet „Welcome Package”, care vizează facilitarea și accelerarea intrării pe piața forței de muncă a cetățenilor din afara Uniunii Europene implicați în investiții majore.

Sunt adoptate măsuri suplimentare pentru remedierea problemei muncii nedeclarate. În ceea ce privește munca la negru, unele state membre au consolidat măsurile de penalizare (BE, CZ, EL, ES, FR, LV, NL, SK), în timp ce altele au oferit stimulente pentru declararea angajărilor (EL, HR, LT, SI). BE și CZ s-au concentrat pe combaterea angajării fictive la propria firmă în timp ce FR și SK pun mai mult accent pe inspecțiile de depistare a muncii ilegale. LT a introdus tichete de servicii pentru a facilita o formă simplificată și flexibilă de ocupare a forței de muncă în agricultură și silvicultură. EL a promovat utilizarea unor cupoane însoțite de un tip alternativ de asigurare, în principal pentru personalul casnic și persoanele care lucrează în agricultură și sănătate. LV a consolidat legislația de combatere a fraudei fiscale și a insistat în continuare pe punerea în aplicare a planului său de măsuri pentru combaterea economiei gri și asigurarea concurenței loiale.

Multe state membre au continuat să introducă modificări ale legislației de protecție a locurilor de muncă. În FR, Legea privind protecția locurilor de muncă, adoptată în iunie 2013, a introdus un acces mai larg la asigurările de sănătate complementare, a creat un cont individual de formare profesională, a introdus drepturi pentru asigurarea mobilității și orientării în carieră, a simplificat procedurile de concediere colectivă și a oferit mai multă flexibilitate în situații economice dificile prin acordurile pentru menținerea locurilor de muncă. În SI, noua reformă prevede simplificarea procedurilor și reducerea barierelor administrative, creșterea flexibilității pe piața muncii, stimulente pentru contractele pe perioadă nedeterminată și descurajarea contractelor pe durată determinată. BE armonizează legislația de protecție a locurilor de muncă pentru muncitori și cadre și oferă o mai mare flexibilitate a ajustării timpului de lucru. În HR, prima fază a modificărilor la Codul muncii, finalizată în iunie 2013, s-a concentrat, printre altele, pe armonizarea cu Directiva privind instituirea unui comitet european de întreprindere și asupra unor elemente privind contractele pe durată determinată. În EE, reforma serviciului public a adus schimbări considerabile în relațiile de muncă și condițiile de muncă din sectorul public, armonizându-le mai mult cu cele din sectorul privat. Mai multe state membre au luat măsuri pentru a spori flexibilitatea codului muncii, prin utilizarea de contracte pe durată determinată (CZ, pentru locuri de muncă sezoniere în agricultură și construcții), prelungirea muncii cu durată scurtă (DE, de la șase la 12 luni), scurtarea pauzei obligatorii între două contracte pe perioadă determinată cu același angajator (IT), extinderea perioadei de lucru și utilizarea programului de lucru flexibil (PL). Unele țări au adus modificări plăților sau indemnizațiilor pentru contracte flexibile (DE pentru lucrătorii temporari din agenții în mai multe sectoare noi, AT pentru munca cu durată scurtă). Astfel, echilibrul dintre flexibilitate și securitate s-a deplasat în mai multe state membre. În total, cinci din șapte țări cărora li s-a recomandat reformarea legislației de protecție a locurilor de muncă în 2013 au fost încurajate să remedieze problema segmentării pieței de muncă (ES, IT, SI, FR, și PL). În LT și NL, relaxarea legislației privind contractele pe perioadă determinată și protecția în cazul concedierii ar favoriza o participare mai mare pe piața de muncă și ar ameliora mobilitatea pe această piață.

2.2 Orientarea 8 privind ocuparea forței de muncă: Dezvoltarea unei forțe de muncă calificate

Îmbunătățirea ofertei de competențe și promovarea formării adulților a devenit o prioritate în mai multe state membre. Multe state membre au introdus măsuri menite să îmbunătățească oferta de competențe și să promoveze formarea adulților. MT și BG au îmbunătățit capacitatea de inserție profesională a șomerilor sau a persoanelor prost plătite prin cursuri de formare, în timp ce AT s-a concentrat pe persoanele cu calificare slabă și medie prin introducerea unor modificări favorabile lor în sistemul de educație. PL a adoptat Strategia 2020 privind capitalul uman. În LV, un nou plan de re-imigrare, menit să încurajeze întoarcerea muncitorilor calificați și a profesioniștilor, va oferi informații despre piața muncii, cursuri de limba letonă și sprijin pentru copiii persoanelor care se întorc, în vederea integrării în sistemul de învățământ.

În unele țări (CZ, IE, MT, NL), noile măsuri s-au concentrat pe anumite sectoare care fie au un potențial ridicat în materie de locuri de muncă, fie sunt deosebit de afectate de criză. MT sprijină absolvenții cu abilități de care piața de muncă duce lipsă, rambursându-le cheltuielile cu formarea, în timp ce IE s-a concentrat pe recalificarea absolvenților pentru a-i ajuta să profite de extinderea oportunităților de locuri de muncă în sectorul TIC. Pentru a putea dispune de o forță de muncă cu competențele necesare, două state membre (AT și DE) au modificat reglementările privind accesul resortisanților țărilor terțe pe piața de muncă. Un număr mare de state membre au introdus sau intenționează să introducă, în 2013, măsuri noi sau consolidate pentru menținerea sau dezvoltarea resurselor umane în domeniul științei, tehnologiei, ingineriei și matematicii.

Multe state membre au introdus măsuri de facilitare a tranziției de la școală la locul de muncă. Un număr considerabil de state membre (AT, BE, CZ, ES, FI, IT, PT, RO, SE, UK) a căutat să îmbunătățească tranziția de pe băncile școlii la locul de muncă, prin organizarea de stagii de formare profesională și de ucenicie și prin consolidarea instituțiilor relevante. PT a reformat sistemul de ucenicie duală, a prelungit durata stagiului și a extins accesul la toate nivelurile de calificare. RO a promovat formarea profesională pentru absolvenții de învățământ superior. În UK, angajatorii vor putea să-și conceapă propriile stagii de ucenicie, în funcție de nevoile lor specifice; de asemenea, a fost introdus un nou program de stagii de formare pentru a oferi tinerilor cărora le lipsesc competențele și experiența cerute pe piața forței de muncă un pachet personalizat de sprijin pentru a le permite să se înscrie la stagii de ucenicie sau de a găsi alte locuri de muncă. În BE, tinerii necalificați pot face un stagiu cu normă întreagă de trei până la șase luni într-o companie, organizație nonprofit sau serviciu public. Ca parte a garanției pentru tineret, FI face stagiul de ucenicie mai accesibil și mai atractiv atât pentru stagiați, cât și pentru angajatori. IT a simplificat responsabilitățile angajatorului în ceea ce privește furnizarea de formare profesională pentru ucenici și a alocat resurse pentru activarea stagiilor de formare destinate persoanelor din categoria NEET care trăiesc în zone defavorizate, precum și studenților. SE creează progresiv „locuri de muncă ce permit introducerea în profesie” pentru tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani cărora le lipsește experiența anterioară în profesia respectivă, 15-25 % din timpul lor de lucru fiind dedicat formării neremunerate. ES a elaborat contracte de formare și de ucenicie și a pus bazele formării profesionale duale. CZ creat un Catalog național de stagii de practică.

2.3 Orientarea 9 privind ocuparea forței de muncă: Ameliorarea sistemelor de educație și formare profesională

Mai multe state membre s-au concentrat pe îmbunătățirea sistemelor de educație și formare profesională (EFP) pentru a reflecta mai bine nevoile pieței forței de muncă (DK, EE, EL, ES, HU, IE, LV, PL, SE, SK). În consecință, unele țări au pus bazele unor sisteme de

formare profesională duală sau au revizuit sistemele existente (EE, EL, ES, HU, SK). În EE, noua lege privind instituțiile de formare profesională va aplica o nouă structură a programelor de studiu EFP. În EL, legea privind restructurarea învățământului secundar pune bazele unei reorganizări a învățământului profesional, de exemplu prin restructurarea și modernizarea rolului Organizației pentru Ocuparea Forței de Muncă în instituirea de programe de ucenicie. SE și-a consolidat sistemul prin majorarea indemnizațiilor plătite angajatorilor care acceptă ucenici. DK a creat centre de ucenicie în școlile profesionale, iar IE a înființat o nouă autoritate în domeniul educației și formării profesionale (SOLAS). CY a creat institute de formare profesională post-secundară, precum și o școală tehnică și profesională serală de învățământ secundar.

Statele membre au pus în aplicare cadre ale calificărilor, pentru a stabili legături mai strânse între educația generală, educația și formarea profesională și învățământul superior, precum și pentru a îmbunătăți transparența calificărilor la nivel transfrontalier. De la finele anului 2012, încă cinci țări (BG, DE, IT, PL, SI) nu doar au dezvoltat un cadru național al calificărilor, ci l-au și conectat la cadrul european al calificărilor (CEC), numărul total al statelor membre care au făcut acest lucru ajungând la 20. CZ, DK, EE, FR, IE, LT au început eliberarea de certificate de calificare cu referiri explicite la un nivel CEC.

Au fost introduse modificări relevante în sistemele de învățământ terțiar din multe state membre. Reforme ale învățământului superior au loc în AT, EE, EL, FR, HU, PL, PT și LV. Reforma din AT are ca scop creșterea proporției de studenți activi și a ratei de absolvire a studiilor, reducerea abandonului școlar și scurtarea duratei medii a cursurilor. În EE, în urma reformei, învățământul superior dispune de orientări mai precise, în funcție de nevoile de pe piața forței de muncă și în strânsă cooperare cu angajatorii și ministerele de resort, cu privire la numărul de locuri care trebuie oferite în diverse domenii de studiu. EL a consolidat rețeaua de institute tehnice și universități. PL a garantat sprijin financiar pentru realizarea de programe universitare inovatoare în sectoare strategice, iar LV a propus mai multe reforme pentru creșterea calității și competitivității învățământului superior. Extinderea accesului la diplome de licență profesională tehnică, reducerea abandonului înainte de obținerea licenței, accentuarea experienței practice în cadrul programei de învățământ, reformarea programelor de formare a cadrelor didactice și stimularea dezvoltării strategice în direcția modurilor digitale de învățare sunt obiectivele cheie ale reformei recente din FR. Mai multe state membre au schimbat sistemul de burse și/sau de taxe (DE, DK, EE, FR, HU, PL).

Mai multe state membre au luat măsuri pentru a îmbunătăți sistemul de învățământ primar și secundar (AT, BE, BG, CZ, DK, EE, EL, ES, FR, LU, MT, NL, PL, PT, SE, SK). Câteva au abordat provocările prin reforme mai cuprinzătoare, în timp ce altele s-au concentrat pe calitatea predării și a programelor școlare sau pe abandonul școlar timpuriu. În EE, legea adoptată recent privind școala primară și liceul clarifică responsabilitățile statului și ale municipalităților locale în organizarea învățământului general și are ca scop îmbunătățirea rețelei școlare liceale. MT a continuat să consolideze educația generală prin introducerea noului cadru național pentru programele învățământ. DK a adoptat o reformă a învățământului primar și secundar, care urmează să fie pusă în aplicare începând cu anul școlar 2014-15 și care prevede mai multe ore pentru disciplinele de bază (de exemplu, limba daneză, matematică și limba engleză) și pune mai mult accent pe formarea practică. Odată adoptată, noua reformă a învățământului secundar din LU va urmări dezvoltarea unui sistem mai orientat spre competență, dinamic și flexibil. CZ și SK au introdus noi măsuri legate de inspecțiile și rezultatele școlare. PT dezvoltă un instrument de monitorizare globală care să

permite evaluarea rezultatelor și a impactului politicilor educaționale. În scopul îmbunătățirii performanței școlilor și a profesorilor, PL introduce modificări în Carta profesorului începând cu 2014: scurtarea concediului plătit și a concediului medical de lungă durată, și concentrarea resurselor pentru formare asupra cursurilor care răspund direct nevoilor școlilor. PL a redus, de asemenea, vârsta oficială de înscriere la școala primară de la șapte la șase ani; frecventarea școlii la această vârstă va fi obligatorie începând cu 2014.

BG și MT au stabilit măsuri care vizează reducerea numărului de cazuri abandon școlar timpuriu în timp ce AT s-a concentrat pe combaterea absenteismului școlar nemotivat ca mijloc de îmbunătățire a rezultatelor educaționale, în special pentru tinerii defavorizați. Pentru a accelera integrarea persoanelor cu un nivel slab de studii pe piața muncii, SE a introdus cursuri de motivare cu o durată de trei luni, care urmează să fie organizate de licee.

2.4 Orientarea 10 privind ocuparea forței de muncă: Promovarea incluziunii sociale și combaterea sărăciei

În timp ce unele state membre au îmbunătățit prestațiile care ajută la combaterea sărăciei în rândul copiilor, altele au restricționat accesul la aceste prestații sau le-au redus. Ca răspuns la preocupările tot mai importante referitoare la efectele numărului tot mai mare de copii afectați de sărăcie, măsurile de combatere a sărăciei în rândul copiilor s-au intensificat în unele state membre, inclusiv printr-un plan cuprinzător de acțiune la nivel național în BE. În EE, reforma privind alocația familială bazată pe necesități a fost parțial pusă în aplicare începând cu luna iulie 2013 (cu alocații majorate planificate pentru 2015). În LV, pentru a sprijini familiile sărace, au fost majorate prestațiile lunare parentale minime, alocațiile pentru îngrijirea copiilor și suplimentele la alocațiile pentru îngrijirea copiilor proveniți din nașteri multiple, inclusiv pentru părinții fără asigurări sociale, precum și revizuirea în creștere a scutirii în cazul impozitului pe venitul persoanelor fizice pentru persoanele aflate în întreținere. Tendințele recente de introducere a unor condiții mai severe în cazul prestațiilor sau de reducere a acestora au continuat la rândul lor, de exemplu, în țările unde sunt în curs de aplicare condiții înăsprite de eligibilitate sau care îngheață sau reduc nivelul măsurilor de sprijinire a veniturilor (EL, ES, SI, UK). Acest lucru a contribuit la slăbirea efectului de stabilizare a cheltuielilor sociale asupra veniturilor gospodăriilor.

În mod similar, semnale contrastante se regăsesc în ceea ce privește accesul la educația și îngrijirea copiilor preșcolari. Unele state membre (DE, FR, HU, LV, PL, UK) au lansat inițiative care vizau extinderea înscrierii copiilor în cadrul serviciilor de educație și îngrijire a copiilor preșcolari, ca parte a strategiilor de dezvoltare a oportunităților oferite copiilor. DE a introdus accesul la astfel de servicii de îngrijire pentru copii sub trei ani, reforma din FR își propune, printr-o abordare pedagogică adecvată, să mărească rata de participare a copiilor de la doi la trei ani, iar PL planifică să extindă lista de societăți care pot să solicite finanțare de la bugetul de stat pentru costurile de înființare și de funcționare a instituțiilor de îngrijire. În plus, PL a adoptat un nou regulament, în iulie 2013, prin care, începând din septembrie 2015, fiecare copil de patru ani va avea dreptul de a fi înscris în cadrul învățământului preșcolar, iar din septembrie 2017 fiecare copil de trei ani va dispune de un loc garantat în cadrul învățământului preșcolar. Alte țări (HR, LV și UK) au luat măsuri pentru îmbunătățirea accesibilității serviciilor de educație și îngrijire a copiilor preșcolari. În LV, autoritățile locale cofinanțează în prezent costurile de înscriere în unități private a copiilor de la unu la patru ani, în cazul în care există o listă de așteptare pentru instituțiile publice. HR a introdus o lege privind bonele, care are ca scop îmbunătățirea accesului la serviciile de îngrijire a copiilor. De

asemenea, diferite state membre au luat măsuri de consolidare a protecției copilului în sistemele lor sociale (DK, ES, FI, PL, SE).

Reechilibrarea dintre durata vieții profesionale și durata pensiei constituie o temă centrală în cadrul inițiativelor legate de pensii, deoarece, aproape peste tot, vârsta de pensionare este ridicată și adusă la același nivel pentru femei și bărbați. Ca răspuns la provocările demografice legate de sistemele de pensii, statele membre recunosc tot mai mult nevoia prelungirii vieții active pentru a compensa creșterea longevității. În cursul anului, mai multe state membre au adoptat sau au accelerat creșterea vârstei de pensionare pentru femei și/sau bărbați. În total, 23 din 28 de state membre au adoptat reglementări privind creșterea vârstei de pensionare, în prezent sau în viitor. În multe cazuri, creșterea este însoțită de o egalizare (treptată) a vârstei de pensionare pentru bărbați și femei (CZ, EE, EL, HR, IT, LT, MT, PL, SI, SK, UK). Cu toate acestea, sunt necesare mai multe eforturi pentru a aborda și alți factori aflați la originea decalajului existent la nivelul pensiilor de care beneficiază femeile și bărbații, în special întreruperea carierei și munca cu intensitate redusă.

Sunt tot mai numeroase țările care fac pasul crucial ce constă în a face legătura între vârsta de pensionare și creșterea longevității. După ce inițial au crescut vârsta de pensionare pentru a contracara creșterile anterioare ale longevității, un număr tot mai mare de țări au optat pentru introducerea unei legături explicite între vârsta de pensionare și creșterea viitoare a speranței de viață (CY, DK, EL, IT, NL, SK). Cu toate acestea, mai multe state membre au rezerve serioase cu privire la această idee. Unele susțin că mai întâi trebuie să reducă decalajul actual dintre vârsta efectivă și vârsta legală de pensionare. Altele consideră ideea unei vârste de pensionare care crește în mod automat odată cu creșterea speranței de viață ca fiind prea avansată.

Pentru a descuraja retragerea timpurie din câmpul muncii, majoritatea statelor membre au luat măsuri pentru a restricționa accesul la pensionarea anticipată. Principalele măsuri de reformă în acest sens constau în condiții mai stricte de eligibilitate pentru pensionarea anticipată (vârsta minimă, cotizațiile plătite și nivelul prestațiilor), sancțiuni mai drastice pentru retragerea timpurie și un accent mai puternic pe măsurile de activare. Mai precis, multe țări restricționează accesul la metode utilizate pe scara largă pentru pensionarea anticipată, cum ar fi prelungirea ajutorului de șomaj prelungit (de exemplu în ES) sau prestațiile pentru invaliditate (de exemplu AT, BE, DK). În unele state membre (AT, BE, BG, HR, LU, MT, RO, SI), posibilitatea pensionării anticipate încă are tendința de a submina caracterul adecvat și sustenabilitatea pensiilor și de a reduce ocuparea forței de muncă și creșterea economică.

Multe state membre încurajează persoanele aflate în câmpul muncii să își prelungească viața activă și să își îmbunătățească drepturile de pensie prin amânarea pensionării. În 2012, BG și UK au eliminat dispozițiile privind pensionarea implicită. În FR, vârsta la care angajatorii privați pot trimite un lucrător la pensie fără acordul său a fost ridicată la 65 la 70 de ani. Multe sisteme de pensii includ stimulente pentru continuarea activității după vârsta de pensionare (ES); printre acestea se numără rate mai mari de acumulare a drepturilor de pensie sau majorarea pensiei în cazul amânării pensionării (FI și FR). Mai multe țări își relaxează normele pentru a permite combinarea drepturilor de pensie cu veniturile din desfășurarea unei activități profesionale (BE, ES, NL și SI). Este important de notat că unele țări susțin tot mai mult reformele sistemelor de pensii prin măsuri legate de îmbătrânirea activă la locul de muncă și pe piețele forței de muncă (de exemplu BE, FR, SI, SK). Cu toate acestea, eforturile în acest domeniu sunt încă mult prea limitate și necoordonate. Dacă se dorește reușita

reformelor pensiilor, statele membre vor trebui să extindă și să intensifice foarte mult măsurile pentru a încuraja femeile și bărbații să lucreze până la vârste înaintate.

Ca răspuns la presiunile fiscale, o serie de țări își analizează cheltuielile cu sănătatea și caută modalități de optimizare a resurselor, în paralel cu introducerea unor instrumente de control al costurilor. Mai multe state membre au derulat sau au lansat reforme structurale ale sistemelor de sănătate (AT, BG, CY, EL, ES, FI, HR, HU, LT, UK). BG este în plin proces de introducere a unui nou model de tarificare în spitale, bazat pe utilizarea de categorii de diagnostic. Noua lege privind sănătatea și asistența socială va aduce schimbări majore la National Health Service din Regatul Unit (Anglia), cu efecte asupra persoanelor care iau decizii cu privire la comanda serviciilor și la modul în care sunt cheltuiți banii. Un număr de state membre au introdus sau planifică introducerea unor măsuri de limitare a creșterii costurilor cu sănătatea (AT, BE, CY, DE, EL, ES, FR, HR, HU, IE, NL, PT). AT, BE și FR s-au concentrat pe plafonarea nivelului general de creștere a cheltuielilor cu asistența medicală. PT a introdus noi reguli de stabilire a prețurilor pentru medicamentele generice și de prescriere cu denumirea comună internațională (DCI), promovând astfel utilizarea medicamentelor generice și a celor mai puțin costisitoare produse disponibile. Au fost luate diverse măsuri de îmbunătățire a furnizării serviciilor de sănătate, dintre care multe vizează dezvoltarea în continuare a e-sănătății (AT, BE, BG, DK, ES, HU, LT, LV, MT, PL, PT, SE, SI, SK, UK). ES introduce unui nou cadru juridic care definește modele de management clinic aplicabile pentru toate centrele din sistemul național de sănătate. AT a adoptat o lege privind dosarele medicale electronice, care vizează îmbunătățirea continuității îngrijirilor și fluxul de informații între furnizorii de servicii medicale. Având în vedere dificultățile întâmpinate în ceea ce privește asistența medicală, unele state membre și-au intensificat eforturile, dar este încă prea devreme pentru a evalua dacă acestea au fost eficiente.

Este în continuare necesar să se găsească noi modalități de combatere a penuriei de personal, iar garantarea accesului la asistență medicală pentru toți necesită măsuri suplimentare. Unele state membre investesc substanțial în forța de muncă din domeniul asistenței medicale (BG, DE, HU, MT, PL, SK). HU a majorat salariile a 90 000 de specialiști din domeniul sănătății. DE intenționează să rezolve problema lipsei de cadre medicale din zonele rurale. Îmbunătățirea accesului la serviciile de asistență medicală a rămas o prioritate pentru multe state membre (DK, EL, FI, FR, LU, LV). LU a introdus un sistem de „plătitor terț” pentru persoanele asigurate declarate oficial de biroul de asistență socială competent ca fiind într-o situație vulnerabilă din punct de vedere economic. EL introduce un sistem temporar de cupoane medicale pentru a garanta că cetățenii neasigurați au acces la serviciile medicale de bază.

În condițiile în care serviciile de îngrijire de lungă durată sunt adesea afectate de constrângeri bugetare, țările adoptă totodată măsuri pentru garantarea unei mai bune organizări a serviciilor sociale. Unele state membre (BG, SI) au adoptat strategii naționale bazate pe o abordare integrată și vizând îmbunătățirea furnizării de servicii sociale de calitate, inclusiv asistență medicală pe termen lung. În SI, programul național de protecție socială (2013-20) definește obiectivele calitative și cantitative pentru dezvoltarea sistemelor sociale în general și a serviciilor sociale în particular. FI a adoptat o reformă a sistemului de îngrijire pe termen lung, consolidând rolul serviciilor de readaptare și acordând o prioritate clară îngrijirii la domiciliu față de serviciile prestate în unități medicale. În mai multe state membre, subdezvoltarea dispozițiilor oficiale privind asistența de lungă durată rămâne un impediment major pentru ocuparea forței de muncă în rândul femeilor și pentru creșterea economică, precum și pentru protecția persoanelor în vârstă împotriva dependenței.

O intensificare a eforturilor de control și reducere a sărăciei în rândul adulților presupune revizuirea profundă a sistemelor de asistență socială. Un număr de state membre introduc sau consolidează măsurile de activare ca parte a politicii lor de a aborda mai eficient problema sărăciei în rândul adulților (a se vedea secțiunea cu privire la participarea pe piața forței de muncă). Reforme ale sistemului de asistență socială sunt planificate sau în curs de desfășurare într-un număr de state membre (LT, CY, DK, EL, HR, IT, PL și RO). În 2012, LT a lansat reforma asistenței sociale în numerar cu scopul de a oferi mai multe stimulente pentru încadrarea în muncă, pentru consolidarea legăturilor dintre asistența socială și măsurile de activare și o mai bună canalizare și cooperare între birourile locale de ocupare a forței de muncă și municipalități. IT pune în aplicare o reformă a mecanismului principal de evaluare a resurselor. Dispoziția vizează creșterea capacității de direcționare a instrumentului și distribuirea echitabilă a măsurilor de relaxare fiscală și a prestațiilor sociale. IT a lansat, de asemenea, un nou proiect pilot referitor la „cardul social” - o schemă de venit minim care urmează să fie utilizată ulterior în politicile de activare. Ca parte a reformelor din sistemul de asistență socială, CY intenționează, la rândul său, să introducă un o schemă de venit minim garantat (VMG) (care va înlocui, de fapt, sistemul de asistență publică existent) EL planifică lansarea unui program pilot pentru a introduce o schemă de venit minim. Unele state membre (BE, EE, ES, HU, MT, UK) au luat măsuri de simplificare administrativă. În ciuda eforturilor, mai rămân multe de făcut la nivelul statelor membre pentru a se atinge un echilibru între sprijinul adecvat pentru venituri, piețe ale forței de muncă ce favorizează incluziunea și accesul la servicii.

Statele membre au introdus programe speciale de incluziune pentru persoanele aflate în situații deosebit de dificile și pentru persoanele fără adăpost sau afectate de excludere în ceea ce privește locuințele. Multe state membre și-au regândit sau dezvoltat strategiile naționale de integrare a romilor ori seturile de măsuri de politică, în termeni concreți, în special prin încercarea de a organiza un dialog (AT, BE, BG, CZ, DK, EE, EL, ES, FI, FR, HU, IE, IT, LV, NL, RO, SE, SI, UK). În vederea combaterii eficiente a fenomenului persoanelor fără adăpost, LU a lansat o strategie integrată, care nu implică penalizări, de identificare a unor locuințe pentru persoanele fără adăpost, cu accent pe prevenirea și reducerea fenomenului pe termen lung, precum și pe îmbunătățirea accesului la locuințe și servicii sociale de calitate pentru oamenii fără adăpost. Mai multe state membre (ES, FR, SK) au introdus măsuri de creștere a numărului de locuințe sociale și de închiriat la prețuri accesibile pentru familiile cu venituri mici sau măsuri de combatere a discriminării (HU). În NL, în sectorul locuințelor sociale, prețul chiriilor crește în funcție de venituri, iar în BE persoanele aflate de multă vreme pe lista de așteptare pentru locuințe sociale beneficiază de subvenții pentru chirie.

3. TABLOU DE BORD AL PRINCIPALILOR INDICATORI SOCIALI ȘI DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ

În comunicarea privind consolidarea dimensiunii sociale a Uniunii economice și monetare (UEM)²⁵, Comisia a propus un tablou de bord al indicatorilor-cheie în materie de ocupare a forței de muncă și al indicatorilor sociali care să fie utilizat în cadrul proiectului de raport comun privind ocuparea forței de muncă. Tabloul de bord constă în cinci indicatori principali: rata șomajului (grupa de vârstă 15-74); rata tinerilor neîncadrați profesional, care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională (NEET) în conjuncție cu rata șomajului în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-24); venitul brut și disponibil real al gospodăriilor; rata de expunere la riscul de sărăcie (grupa de vârstă 15-64); inegalitățile în ceea ce privește venitul (raportul S80/S20). Tabloul de bord asigură o vizibilitate mai mare și facilitează identificarea tendințelor majore în materie de ocupare a forței de muncă și de politică socială²⁶ care pot afecta buna funcționare a UEM și pot justifica o monitorizare mai atentă în cadrul semestrului european²⁷. Consiliul European din octombrie 2013 a concluzionat că utilizarea unui tablou de bord al indicatorilor sociali și de ocupare a forței de muncă în cadrul raportului comun privind ocuparea forței de muncă și a unor indicatori sociali și de ocupare a forței de muncă în conformitate cu direcțiile propuse de Comisie ar trebui să continue, în prelungirea activității din cadrul comitetelor relevante, în vederea unei decizii a Consiliului în luna decembrie, cu obiectivul de a utiliza aceste noi instrumente începând cu Semestrul European din 2014²⁸.

În cazul producerii unui șoc economic, există riscul apariției unor probleme sociale și de ocupare a forței de muncă în cadrul uniunii monetare, în absența punerii în aplicare a unor politici eficiente, care pot duce la disparități persistente și la deteriorarea bazelor economice ale Uniunii Europene în ansamblu. Principalul canal prin care problemele grave de natură socială și legate de ocuparea forței de muncă se propagă în alte state membre este comerțul intern, eroziunea capitalului uman determinând deteriorarea condițiilor competitivității internaționale pe termen lung. Prin urmare, este în interesul tuturor statelor membre să se asigure că problemele sociale și de ocupare a forței de muncă sunt abordate într-o manieră rapidă și eficientă.²⁹

²⁵ COM(2013) 690.

²⁶ Tabloul de bord inclus în această versiune a proiectului de raport comun privind ocuparea forței de muncă ar putea fi actualizat în decembrie 2013 odată cu publicarea noului set de date sociale anuale.

²⁷ Tabloul de bord face parte din proiectul de raport comun privind ocuparea forței de muncă, în temeiul articolului 148 TFUE, circumscris procesului Semestrului European. El acoperă toate statele membre ale UE și include comparații cu media UE. În anumite cazuri, deviațiile statistice de la media din ZE se pot dovedi pertinente. Așa cum s-a stabilit în proiectul Comisei pentru o uniune economică și monetară profundă și veritabilă, se impune o mai intensă coordonare și supraveghere a politicilor sociale și de ocupare a forței de muncă în cadrul guvernantei UEM, fiind necesară promovarea convergenței în aceste domenii.

²⁸ Concluziile Consiliului European, 24-25 octombrie 2013.

²⁹ Pentru o analiză detaliată a efectelor evoluției ocupării forței de muncă și ale situației sociale la nivel transfrontalier a se vedea: Situația socială și în materie de ocupare a forței de muncă în UE. Buletin trimestrial, septembrie 2013, disponibil la următoarea adresă:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1974&furtherNews=yes>

Analiza din această secțiune se bazează pe cinci indicatori principali cuprinși în comunicarea susmenționată³⁰. Citirea tabloului nu trebuie să se facă mecanic; o interpretare detaliată ar trebui să se bazeze pe instrumentele existente (monitorul performanței în materie de ocupare a forței de muncă, monitorul performanței în materie de protecție socială, cadrul comun de evaluare și seturile de date convenite, precum Studiul privind forța de muncă europeană și Statisticile UE referitoare la venit și la condițiile de viață)³¹.

Diferențele evidențiate prin acest nou tablou de bord și modalitățile de combatere a tendințelor negative și a nivelurilor îngrijorătoare ale ocupării forței de muncă și a problemelor sociale vor fi analizate în continuare în cadrul Semestrului European din 2014 printr-o aplicare mai detaliată a unor indicatori suplimentari, inclusiv în procesul de supraveghere multilaterală din timpul pregătirii recomandărilor specifice fiecărei țări.

Subsecțiunile ulterioare oferă o imagine de ansamblu a tendințelor socio-economice divergente recente din cadrul Uniunii Europene, identificându-se evoluțiile notabile din diferite țări pentru fiecare din cei cinci indicatori. În final, tabelele care figurează în anexă oferă o prezentare generală a situației pentru fiecare indicator în toate statele membre ale UE, precum și o prezentare generală a provocărilor majore legate de ocuparea forței de muncă identificate în EPM, precum și a tendințelor sociale care trebuie supravegheate prin SPPM.

Principalele niveluri și tendințe potențial îngrijorătoare în materie de ocupare a forței de muncă și condiții sociale, care generează divergențe în cadrul UE și necesită o analiză mai aprofundată și, dacă este cazul, măsuri politice mai îndrăznețe ar putea fi detectate în jurul a trei dimensiuni:

- Pentru fiecare stat membru, modificarea indicatorului într-un anumit an prin comparație cu perioadele anterioare (tendința istorică);
- Pentru fiecare stat membru, diferența dintre ratele medii din UE și din zona euro în același an (oferind un instantaneu asupra inegalităților sociale și în materie de ocupare a forței de muncă);
- Variațiile indicatorului între doi ani consecutivi, în fiecare stat membru în raport cu variațiile de la nivelurile UE și al zonei euro (indicativ al dinamicii convergenței/divergenței socio-economice).

3.1. Rata șomajului - variație și nivel

Decalajul care a apărut între ratele de șomaj pentru „nordul și centrul” și pentru „sudul și periferia” zonei euro³², a crescut într-un ritm alarmant din 2008, și acum ajunge la 10,2 puncte procentuale (pp), în comparație cu 1,7 pp între nord și periferie în cazul țărilor care nu fac parte din zona euro. La mijlocul anilor 2000, uniunea monetară a contribuit indirect la convergența ratelor șomajului între statele membre, în special în urma creșterii cererii asociate cu intrările masive de capital în țările „de la periferie” după introducerea euro. Cu toate

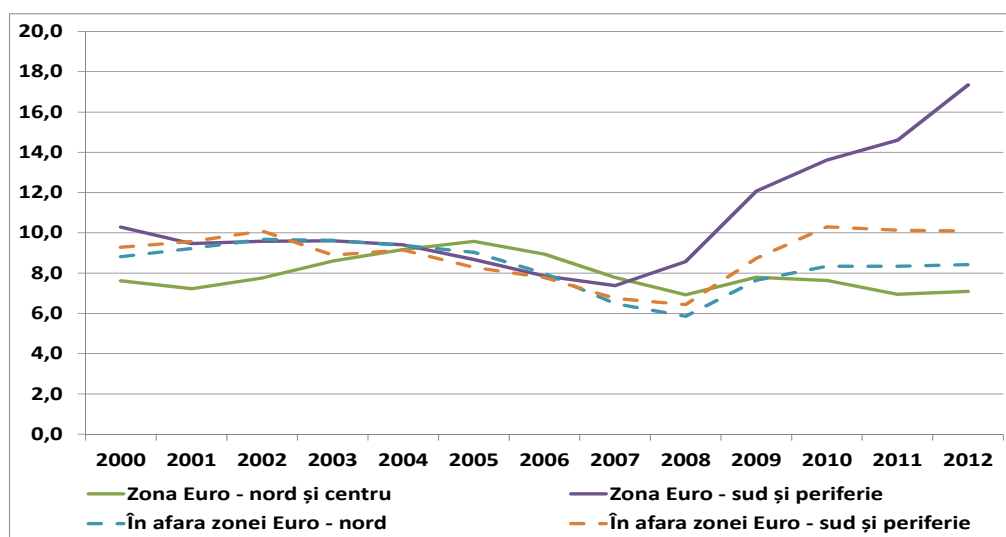
³⁰ Comisia este dispusă să ia în considerare posibile îmbunătățiri ale tabloului de bord în edițiile viitoare, pe baza unor discuții tehnice în derulare în cadrul comisiilor pentru ocuparea forței de muncă și protecție socială și a reacțiilor din partea Parlamentului European, a partenerilor sociali și a altor părți interesate.

³¹ COM(2013) 690, p. 6.

³² Definirea zonelor: Nordul și centrul zonei euro: AT, BE, DE, FI, FR, LU, NL; Sudul și periferia zonei euro: EE, EL, ES, IE, IT, CY, MT, PT, SI, SK; exteriorul zonei euro - nord: CZ, DK, PL, SE, UK; exteriorul zonei euro - sud și periferie: BG, HR, LV, LT, HU, RO.

acestea, criza financiară și economică a determinat diferențe ale ratei șomajului pe o scară mult mai largă, în parte datorită procesului lent de reducere a gradului de îndatorare și a incertitudinii legate de perspectivele de redresare a țărilor de la „periferie”, care s-a tradus și prin costuri ridicate ale datoriei în aceste țări.

Graficul I: Ratele șomajului (grupa de vârstă 15-74) pe grupe de state membre din zona euro (ZE) și state membre din afara zonei euro, începând din 2000



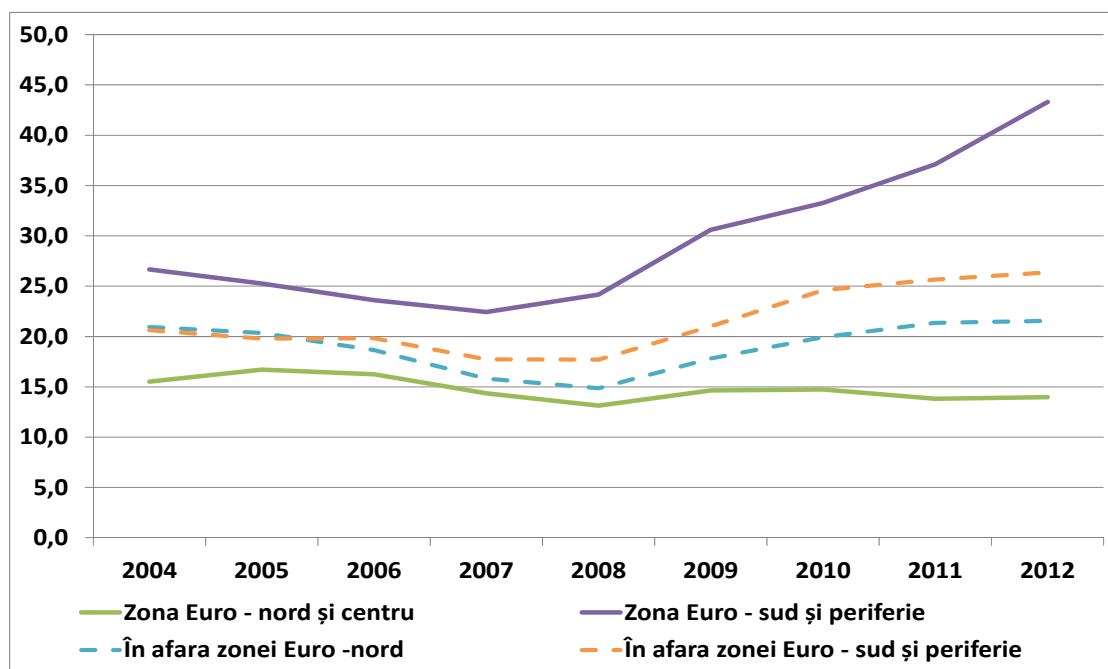
Sursa: Eurostat (LFS), calculele DG EMPL; medii ponderate

După cum reiese din cifrele care figurează în tabelele din anexă, există cinci state membre (HR, CY, EL, PT și ES) unde situația șomajului este dintre cele mai alarmante. În aceste țări, rata șomajului este cu mult peste mediile din UE și din zona euro. Creșterea șomajului a fost, de asemenea, relativ rapidă atât în comparație cu tendințele istorice, cât și cu alte state membre (diferență). Pornind de la situații diferite, IT, NL și SI se confruntă cu rate ale șomajului care nu sunt extreme în ceea ce privește nivelul lor, dar au crescut semnificativ în ultimii ani.

3.2. Rata șomajului în rândul tinerilor și rata NEET (tineri neîncadrați profesional, care nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională) - variație și nivel

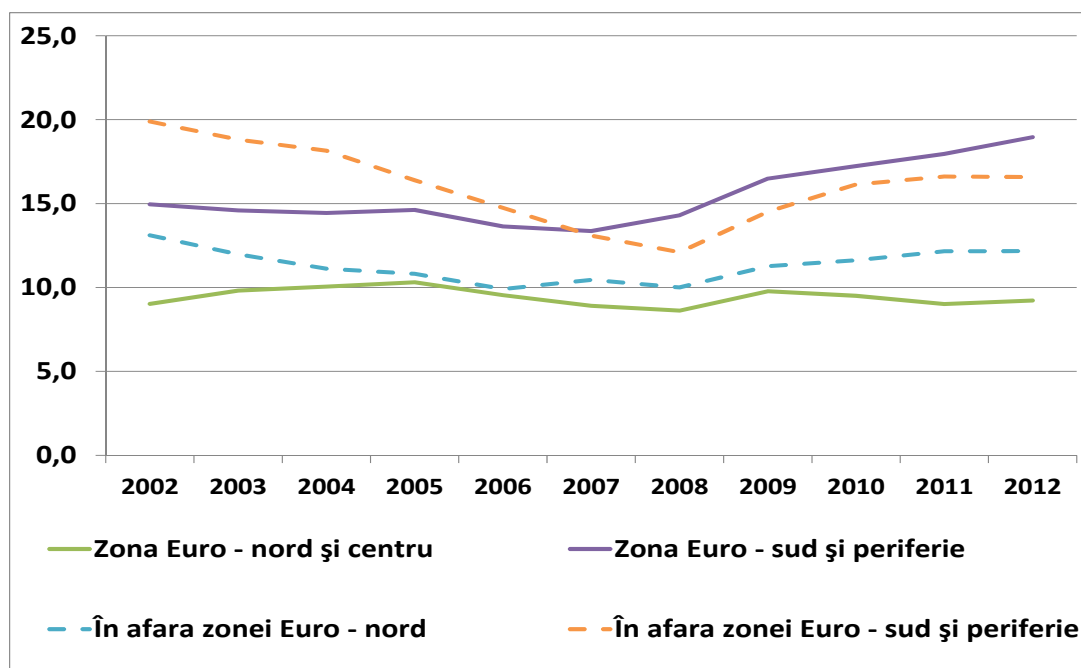
În partea de sud și la periferia zonei euro, șomajul în rândul tinerilor a crescut considerabil începând cu anul 2008, pentru a ajunge la o rată de peste 40% în 2012. În schimb, în partea de nord/centrală a zonei euro, ratele au rămas mai mult sau mai puțin stabile, astfel încât până în 2012 decalajul dintre cele două grupuri de state membre a crescut cu mai mult de 25 de puncte procentuale. Evoluțiile din celelalte state membre rămase au fost, de asemenea, negative, dar mai puțin decât în sud/periferie. Rata medie a persoanelor neîncadrate în muncă, educație sau formare profesională (categoria NEET) cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani a ajuns la 19% în sud și la periferia zonei euro, față de 9,2% în nord/în centru, iar decalajul dintre cele două grupuri de țări este în continuă creștere, urmând un model similar cu cel al tendințelor șomajului. Șomajul și inactivitatea în rândul tinerilor sunt deosebit de îngrijorătoare având în vedere efectele lor destructive în perspectiva angajării și productivității persoanelor respective. Diferențele actuale la nivelul ratei șomajului în rândul tinerilor și al ratei NEET amenință să alimenteze diferențele și mai mari la nivelul fundamentelor socio-economice în cadrul uniunii monetare și al UE, pe termen lung.

Graficul Ia: Ratele șomajului în rândul tinerilor (grupa de vârstă 15-24) pe grupe de state membre din zona euro (ZE) și din afara zonei euro, începând din 2007



Sursa: Eurostat, statistici privind educația și formarea profesională, calcule DG EMPL; medii ponderate

Graficul Ib: Ratele NEET (grupa de vârstă 15-24) pe grupe de state membre din zona euro (ZE) și din afara zonei euro, începând din 2007



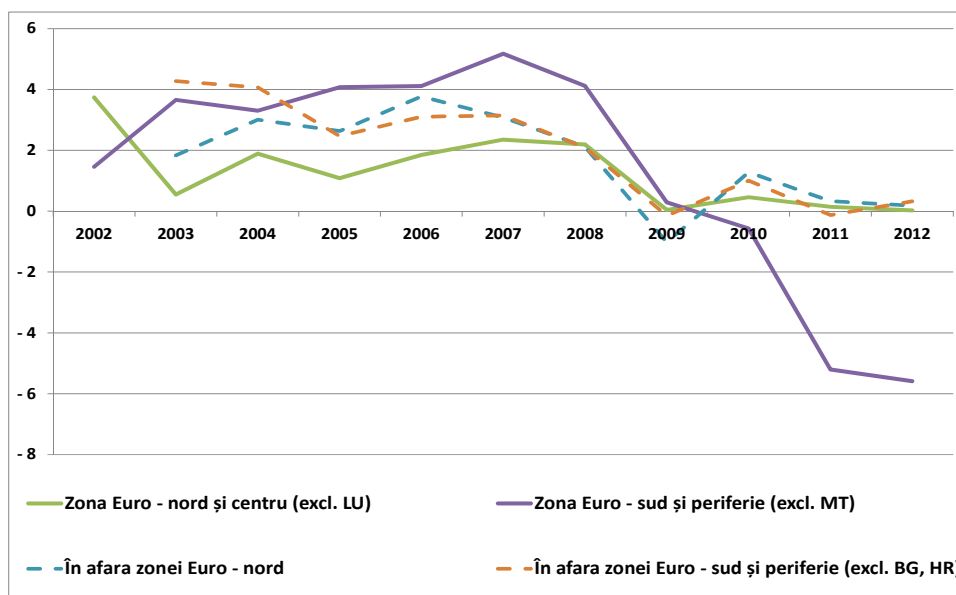
Sursa: Eurostat, statistici privind educația și formarea profesională, calcule DG EMPL; medii ponderate

La citirea cifrelor din tabloul de bord (tabelele din anexă), situația tinerilor se dovedește alarmantă în mai multe state membre. La fel ca în cazul șomajului în rândul tinerilor, atât nivelurile, cât și tendințele sunt îngrijorătoare în CY, EL, ES, IT, PT și HR. În SI și într-o măsură mai mică în BE, tendințele sunt mai îngrijorătoare decât nivelurile, în timp ce în SK se întâmplă invers (o rată ridicată a șomajului în rândul tinerilor). În ceea ce privește ratele NEET, atât nivelul cât și tendințele sunt îngrijorătoare în EL și IT. În BG, IE și ES, nivelul este cel care iese în evidență, în timp ce pentru CY, LU, HU, PT și SI este vorba mai curând de tendințele recente.

3.3. Modificarea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor

În anii de criză, veniturile gospodăriilor (măsurate prin rata de creștere reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor) au continuat să crească în partea de nord și centrală a zonei euro, deși într-un ritm lent (cu excepția anului 2010), în timp ce în țările periferice au stagnat în termeni reali sau au scăzut după 2009. Veniturile gospodăriilor au fost în primul rând afectate de reducerea veniturilor de piață și slăbirea progresivă a stabilizatorilor automați. În plus, restricțiile bugetare - concentrate în țările de sud/periferice ale zonei euro - au afectat ocuparea forței de muncă, iar modificările aduse sistemelor fiscale și de prestații, precum și reducerile salariale din sectorul public, au determinat o diminuare semnificativă a veniturilor reale ale gospodăriilor, fapt care ar putea explica amplificarea decalajului din zona euro.

Graficul III: Modificarea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor pe grupe de state membre din zona euro și din afara zonei euro, începând din 2002



Sursa: Eurostat, conturi naționale, calcule DG EMPL; medii ponderate

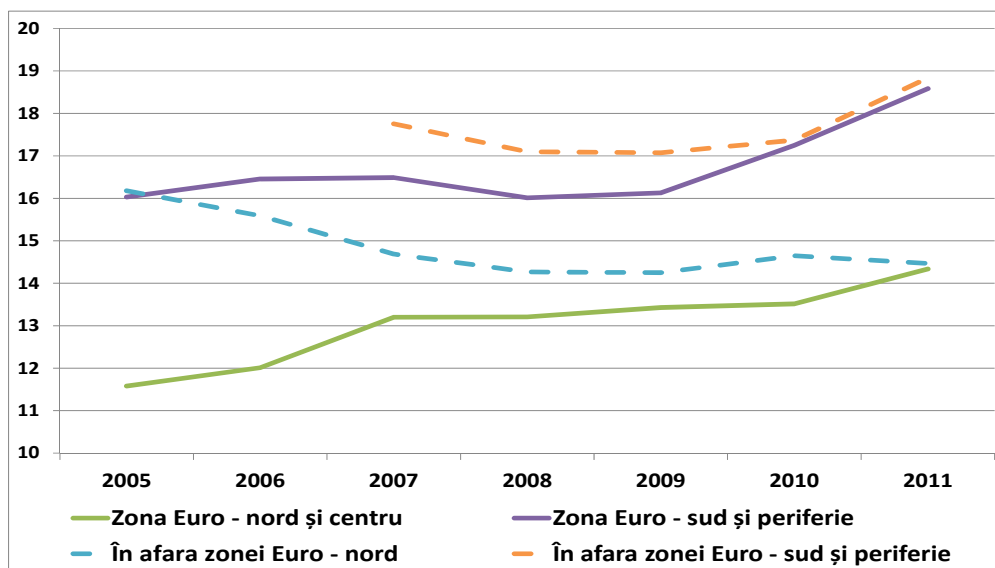
Există atât o dispersie largă cât și o divergență tot mai mare între statele membre în evoluția venitului brut și disponibil al gospodăriei în termeni reali. Privind la datele din 2012, mai mult de 11 state membre au înregistrat evoluții negative semnificative ale veniturilor brute și disponibile ale gospodăriilor: EL a cunoscut o scădere de la an la an, de aproape 10%, iar CY o scădere mai mare de 8%. Scăderile din IT, HU, NL, PT, RO (date pentru 2011), SI și ES se situează între 3% și 5%, în timp ce DK și SK au înregistrat o scădere de aproximativ 1-2%. Astfel de scăderi, de la an la an, sunt extrem de interesante, dat fiind faptul că de mai multe

decenii, GHDI real a crescut în mod constant dar lent în Europa ca urmare a creșterii economice sau echilibrării automate pe termen scurt, în caz de recesiune, iar scăderile an la an fiind astfel, mai degrabă, excepționale.

3.4. Rata expunerii la riscul de sărăcie a populației de vârstă activă - variație și nivel

Ratele expunerii la riscul de sărăcie sunt în creștere în multe state membre. Ele au crescut semnificativ din 2008 în sudul și la periferia UE, atât în țările din zona euro cât și în cele din afara zonei euro. Această creștere s-a produs în condițiile în care nivelurile riscului de sărăcie erau deja mari. Începând din 2009, ratele expunerii la riscul de sărăcie au crescut și în statele membre din partea de nord și centrală a zonei euro, pornind însă de la un nivel mult mai mic. Perioada prelungită de creștere negativă sau de aproape zero a PIB-ului, care a dus la creșterea șomajului de lungă durată și la slăbirea progresivă a stabilizatorilor automați, a avut impact asupra riscului de sărăcie și în aceste țări.

Graficul IV: Ratele expunerii la riscul de sărăcie pentru populația de vârstă activă (grupa de vârstă 15-64) pe grupe de state membre din zona euro și din afara zonei euro, începând din 2004³³



Sursa: Eurostat, EU-SILC, calcule DG EMPL; medii ponderate - anii corespund anilor financiari

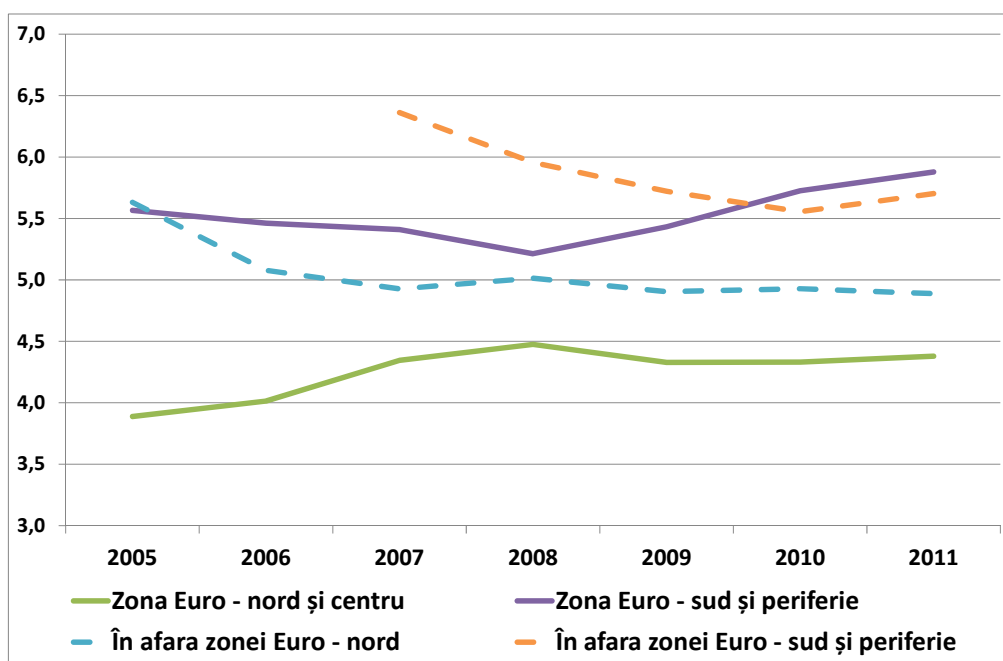
Statele membre care se confruntă cu tendințe de creștere a ratelor expunerii la riscul de sărăcie între 2010 și 2011 sunt BG, EE, ES, FR, IT, HU, RO și SK. EL, LV și LT au un nivel foarte ridicat de persoane expuse riscului de sărăcie în comparație cu media UEM, fără a prezenta însă tendințe clare de creștere în cursul acestei perioade. Deosebit de îngrijorătoare sunt evoluțiile din ES și RO, aceste două țări prezentând atât un nivel ridicat de sărăcie, cât și o tendință de creștere semnificativă a sărăciei pe o perioadă scurtă de timp.

3.5. Inegalități (raportul S80/S20) - variație și nivel³⁴

³³ Pentru rata expunerii la riscul de sărăcie, anul financiar de referință pentru venituri este anul calendaristic anterior anului de studiu (adică 2010), cu excepția UK (an de studiu) și IE (12 luni anterioare studiului). Același lucru se aplică și indicatorului referitor la inegalități (raportul S80/S20).

Inegalitatea veniturilor este în creștere între statele membre și în interiorul acestora, în special în sudul și la periferia UE. Statele membre respective sunt, în același timp, cele care au înregistrat cele mai mari creșteri ale șomajului. În multe țări, criza a intensificat tendințele pe termen lung de polarizare salarială și de segmentare a pieței forței de muncă, care, alături de scăderea nivelului de redistribuire asigurat de sistemele fiscale și de prestații, au alimentat adâncirea inegalităților. Nivelurile ridicate ale șomajului (cu cele mai mari creșteri la baza pieței forței de muncă) și, în unele cazuri, impactul consolidării bugetare³⁵ explică, de asemenea, creșterile semnificative ale inegalităților observate în țările cele mai afectate de criza locurilor de muncă.

Graficul V: Inegalități (raportul S80/S20) pe grupe de state membre din zona euro și din afara zonei euro, începând din 2005



Sursa: Eurostat, EU-SILC, calcule DG EMPL; medii ponderate - anii corespund anilor în care au fost realizate veniturile

Există o dispersie largă și divergențe tot mai mari în ceea ce privește inegalitățile (raportul S80/S20) dintre statele membre. Analizând datele din 2011 se constată că cifrele din BG se detașează în privința tuturor celor trei aspecte relevante: evoluția față de anul anterior, diferența în raport cu media UEM și variația între doi ani consecutivi într-un stat membru în raport cu evoluția la nivelul UE/zonei euro. EE, EL, IT și HU se disting în ceea ce privește variația anuală (deteriorarea raportului de inegalitate între 0,3 și 0,5 puncte), în timp ce RO, LV și ES ies în evidență în ceea ce privește diferența față de media zonei euro (creșterea raportului de inegalitate cu 1,2 puncte sau mai mult).

³⁴ Raportul între veniturile a 20% din populația cu cele mai mari venituri și veniturile a 20 % din populația cu cele mai mici venituri.

³⁵ A se vedea documentul de lucru EUROMOD 2/13.

Anexa 1: Tablou de bord al indicatorilor-cheie în materie de ocupare a forței de muncă și situație socială în comparație cu mediile din UE și din zona euro

	Rata șomajului			Șomajul în rândul tinerilor						Creșterea reală a venitului brut disponibil al gospodăriilor		Rata expunerii la riscul de sărăcie			Inegalități - S80/S20		
				Rata șomajului în rândul tinerilor			NEET										
	Evoluție de la un an la altul (S1/2012-S1/2013)	Diferența față de media UE	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE	Evoluție de la un an la altul (S1/2012-S1/2013)	Diferența față de media UE	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE	Evoluție de la un an la altul (2011-2012)	Diferența față de media UE	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE	Evoluție de la un an la altul (2011-2012)	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE	Evoluție de la un an la altul (2010-2011)	Diferența față de media UE	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE	Evoluție de la un an la altul (2010-2011)	Diferența față de media UE	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru UE
UE-27	0,6	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	-0,9	0,0	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Zona euro-17	0,9	1,2	0,4	1,4	0,6	0,7	0,6	0,0	0,3	-1,7	-0,7	1,0	0,2	0,2	0,1	0,0	0,1
BE	1,0	-2,5	0,4	3,3	0,0	2,6	0,5	-0,9	0,2	-0,4	0,5	0,8	-3,1	0,0	0,0	-1,1	0,0
BG	0,8	2,0	0,2	-0,1	5,1	-0,8	-0,3	8,3	-0,6	:	:	2,2	2,2	1,4	0,6	1,5	0,6
CZ	0,3	-3,8	-0,4	-0,6	-4,4	-1,3	0,6	-4,3	0,3	0,3	1,2	1,0	-6,9	0,2	0,0	-1,5	0,0
DK	-0,8	-4,0	-1,4	-2,3	-10,9	-3,0	0,3	-6,6	0,0	-0,9	0,0	0,2	-2,9	-0,6	0,0	-0,6	0,0
DE	-0,2	-5,6	-0,8	-0,3	-15,5	-0,9	0,2	-5,5	-0,1	0,7	1,6	0,8	0,4	0,0	0,0	-0,5	0,0
EE	-1,7	-2,2	-2,3	-4,0	-5,3	-4,7	0,7	-0,7	0,4	2,4	3,3	2,4	2,0	1,6	0,3	0,3	0,3
IE	-1,2	2,9	-1,8	-3,2	4,9	-3,8	-0,1	5,5	-0,4	5,7	6,7	0,5	-0,9	-0,3	-0,1	-0,4	-0,1
EL	4,1	16,1	3,5	6,1	36,1	5,5	2,9	7,1	2,6	-9,6	-8,7	1,0	4,0	0,2	0,4	1,0	0,4
ES	2,2	15,5	1,6	3,9	32,2	3,3	0,3	5,6	0,0	-5,2	-4,2	1,5	4,5	0,7	-0,1	2,1	-0,1
FR	0,8	-0,1	0,2	2,1	2,4	1,4	0,2	-1,0	-0,1	-0,3	0,6	1,1	-2,5	0,3	0,1	-0,4	0,1
HR	1,9	6,1	1,3	12,2	28,1	11,5	1	3,5	0,7	:	:	0,7	3,1	-0,1	-0,2	0,4	-0,2
IT	1,7	1,1	1,1	4,5	15,6	3,8	1,3	7,9	1,0	-4,5	-3,6	1,6	2,5	0,8	0,4	0,6	0,4
CY	4,3	4,3	3,7	11,2	13,8	10,5	1,4	2,8	1,1	-8,0	-7,0	-0,4	-4,5	-1,2	-0,2	-0,7	-0,2
LV	-3,6	1,1	-4,2	-8,2	-2,2	-8,9	-1,1	1,7	-1,4	4,9	5,8	-0,3	4,2	-1,1	-0,3	1,6	-0,3
LT	-1,5	1,4	-2,1	-5,5	-0,6	-6,1	-0,4	-2,1	-0,7	:	:	-1,6	4,2	-2,4	-1,5	0,8	-1,5
LU	0,6	-5,3	0,0	0,2	-4,7	-0,4	1,2	-7,3	0,9	:	:	-0,8	-2,9	-1,6	-0,1	-1,0	-0,1
HU	-0,4	-0,3	-1,0	0,5	4,9	-0,1	1,4	1,5	1,1	-3,0	-2,0	1,7	-2,4	0,9	0,5	-1,1	0,5
MT	0,1	-4,4	-0,5	-0,5	-9,5	-1,2	0,5	-2,1	0,2	:	:	0,2	-2,9	-0,6	-0,2	-0,9	-0,2
NL	1,4	-4,5	0,8	1,4	-12,7	0,7	0,5	-8,9	0,2	-3,1	-2,2	0,4	-5,5	-0,4	0,1	-1,2	0,1
AT	0,6	-6,1	0,0	0,0	-14,6	-0,6	-0,4	-6,7	-0,7	1,4	2,3	0,3	-5,0	-0,5	0,1	-1,2	0,1
PL	0,6	-0,4	0,0	1,1	3,8	0,4	0,2	-1,4	-0,1	0,4	1,4	0,2	1,1	-0,6	0,0	0,0	0,0
PT	2,1	6,4	1,5	3,6	16,6	3,0	1,4	0,9	1,1	-3,0	-2,1	0,5	0,2	-0,3	0,1	0,7	0,1
RO	0,1	-3,7	-0,5	-0,3	-0,1	-0,9	-0,6	3,6	-0,9	-4,3*	-4,2*	1,8	5,0	1,0	0,2	1,2	0,2
SI	2,3	-0,3	1,7	5,3	0,1	4,6	2,2	-3,9	1,9	-3,8	-2,9	0,7	-4,3	-0,1	0,1	-1,5	0,1
SK	0,4	3,3	-0,2	0,4	10,5	-0,3	0	0,6	-0,3	-2,3	-1,4	1,2	-3,6	0,4	0,0	-1,2	0,0

FI	0,4	-2,8	-0,2	1,1	-3,3	0,4	0,2	-4,6	-0,1	0,3	1,2	0,5	-3,2	-0,3	0,1	-1,3	0,1
SE	0,3	-2,9	-0,4	1,1	0,8	0,4	0,3	-5,4	0,0	2,9	3,9	0,6	-3,5	-0,2	0,1	-1,4	0,1
UK	-0,3	-3,2	-0,9	-0,6	-2,5	-1,3	-0,3	0,8	-0,6	2,2	3,1	-0,8	-1,9	-1,6	-0,1	0,3	-0,1

* Cele mai recente date pentru RO privind creșterea reală a GHDI disponibil pentru 2010-11

	Rata șomajului			Șomajul în rândul tinerilor						Creșterea reală a venitului brut și disponibil al gospodăriilor	Rata expunerii la riscul de sărăcie			Inegalități - S80/S20			
				Rata șomajului în rândul tinerilor			Categoriile NEET										
	Evoluție de la un an la altul (S1/2012-S1/2013)	Diferența față de media zonei euro	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE	Evoluție de la un an la altul (S1/2012-S1/2013)	Diferența față de media zonei euro	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE	Evoluție de la un an la altul (2011-2012)	Diferența față de media zonei euro	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE	Evoluție de la un an la altul (2011-2012)	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE	Evoluție de la un an la altul (2010-2011)	Diferența față de media zonei euro	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE	Evoluție de la un an la altul (2010-2011)	Diferența față de media zonei euro	Evoluție pentru statul membru/Evoluție pentru ZE
UE27	0,6	-1,2	-0,4	0,6	-0,6	-0,7	0,3	0	-0,3	-0,9	0,7	0,8	-0,2	-0,2	0,0	0,0	-0,1
Zona euro17	0,9	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	0,6	0	0	-1,7	0,0	1,0	0,0	0,0	0,1	0,0	0,0
BE	1,0	-3,7	0,0	3,3	-0,7	1,9	0,5	-0,9	-0,1	-0,4	1,3	0,8	-3,3	-0,2	0,0	-1,1	-0,1
BG	0,8	0,9	-0,1	-0,1	4,5	-1,5	-0,3	8,3	-0,9	:	:	2,2	2,0	1,2	0,6	1,5	0,5
CZ	0,3	-5,0	-0,7	-0,6	-5,0	-2,0	0,6	-4,3	0	0,3	2,0	1,0	-7,1	0,0	0,0	-1,5	-0,1
DK	-0,8	-5,1	-1,7	-2,3	-11,6	-3,7	0,3	-6,6	-0,3	-0,9	0,7	0,2	-3,1	-0,8	0,0	-0,6	-0,1
DE	-0,2	-6,7	-1,1	-0,3	-16,2	-1,7	0,2	-5,5	-0,4	0,7	2,3	0,8	0,2	-0,2	0,0	-0,5	-0,1
EE	-1,7	-3,4	-2,6	-4,0	-5,9	-5,4	0,7	-0,7	0,1	2,4	4,0	2,4	1,8	1,4	0,3	0,3	0,2
IE	-1,2	1,7	-2,2	-3,2	4,2	-4,5	-0,1	5,5	-0,7	5,7	7,4	0,5	-1,1	-0,5	-0,1	-0,4	-0,2
EL	4,1	15,0	3,2	6,1	35,4	4,7	2,9	7,1	2,3	-9,6	-7,9	1,0	3,8	0,0	0,4	1,0	0,3
ES	2,2	14,4	1,2	3,9	31,6	2,6	0,3	5,6	-0,3	-5,2	-3,5	1,5	4,3	0,5	-0,1	1,8	-0,2
FR	0,8	-1,3	-0,2	2,1	1,8	0,7	0,2	-1	-0,4	-0,3	1,3	1,1	-2,7	0,1	0,1	-0,4	0,0
HR	1,9	4,9	0,9	12,2	27,5	10,8	1	3,5	0,4	:	:	0,7	2,9	-0,3	-0,2	0,4	-0,3
IT	1,7	-0,1	0,8	4,5	14,9	3,1	1,3	7,9	0,7	-4,5	-2,8	1,6	2,3	0,6	0,4	0,6	0,3
CY	4,3	3,2	3,4	11,2	13,1	9,8	1,4	2,8	0,8	-8,0	-6,3	-0,4	-4,7	-1,4	-0,2	-0,7	-0,3
LV	-3,6	-0,1	-4,5	-8,2	-2,8	-9,6	-1,1	1,7	-1,7	4,9	6,6	-0,3	4,0	-1,3	-0,3	1,6	-0,4
LT	-1,5	0,2	-2,5	-5,5	-1,3	-6,8	-0,4	-2,1	-1	:	:	-1,6	4,0	-2,6	-1,5	0,8	-1,6
LU	0,6	-6,5	-0,4	0,2	-5,4	-1,2	1,2	-7,3	0,6	:	:	-0,8	-3,1	-1,8	-0,1	-1,0	-0,2
HU	-0,4	-1,4	-1,4	0,5	4,3	-0,9	1,4	1,5	0,8	-3,0	-1,3	1,7	-2,6	0,7	0,5	-1,1	0,4
MT	0,1	-5,6	-0,9	-0,5	-10,1	-1,9	0,5	-2,1	-0,1	:	:	0,2	-3,1	-0,8	-0,2	-0,9	-0,3
NL	1,4	-5,6	0,4	1,4	-13,3	0,0	0,5	-8,9	-0,1	-3,1	-1,4	0,4	-5,7	-0,6	0,1	-1,2	0,0
AT	0,6	-7,3	-0,4	0,0	-15,2	-1,4	-0,4	-6,7	-1	1,4	3,1	0,3	-5,2	-0,7	0,1	-1,2	0,0
PL	0,6	-1,5	-0,3	1,1	3,2	-0,3	0,2	-1,4	-0,4	0,4	2,1	0,2	0,9	-0,8	0,0	0,0	-0,1
PT	2,1	5,3	1,2	3,6	16,0	2,3	1,4	0,9	0,8	-3,0	-1,3	0,5	0,0	-0,5	0,1	0,7	0,0
RO	0,1	-4,8	-0,9	-0,3	-0,8	-1,6	-0,6	3,6	-1,2	-4,3*	-4,0*	1,8	4,8	0,8	0,2	1,2	0,1
SI	2,3	-1,5	1,4	5,3	-0,5	3,9	2,2	-3,9	1,6	-3,8	-2,2	0,7	-4,5	-0,3	0,1	-1,5	0,0
SK	0,4	2,1	-0,6	0,4	9,9	-1,0	0	0,6	-0,6	-2,3	-0,6	1,2	-3,8	0,2	0,0	-1,2	-0,1

FI	0,4	-4,0	-0,5	1,1	-3,9	-0,3	0,2	-4,6	-0,4	0,3	2,0	0,5	-3,4	-0,5	0,1	-1,3	0,0
SE	0,3	-4,0	-0,7	1,1	0,1	-0,3	0,3	-5,4	-0,3	2,9	4,6	0,6	-3,7	-0,4	0,1	-1,4	0,0
UK	-0,3	-4,3	-1,3	-0,6	-3,1	-2,0	-0,3	0,8	-0,9	2,2	3,9	-0,8	-2,1	-1,8	-0,1	0,3	-0,2

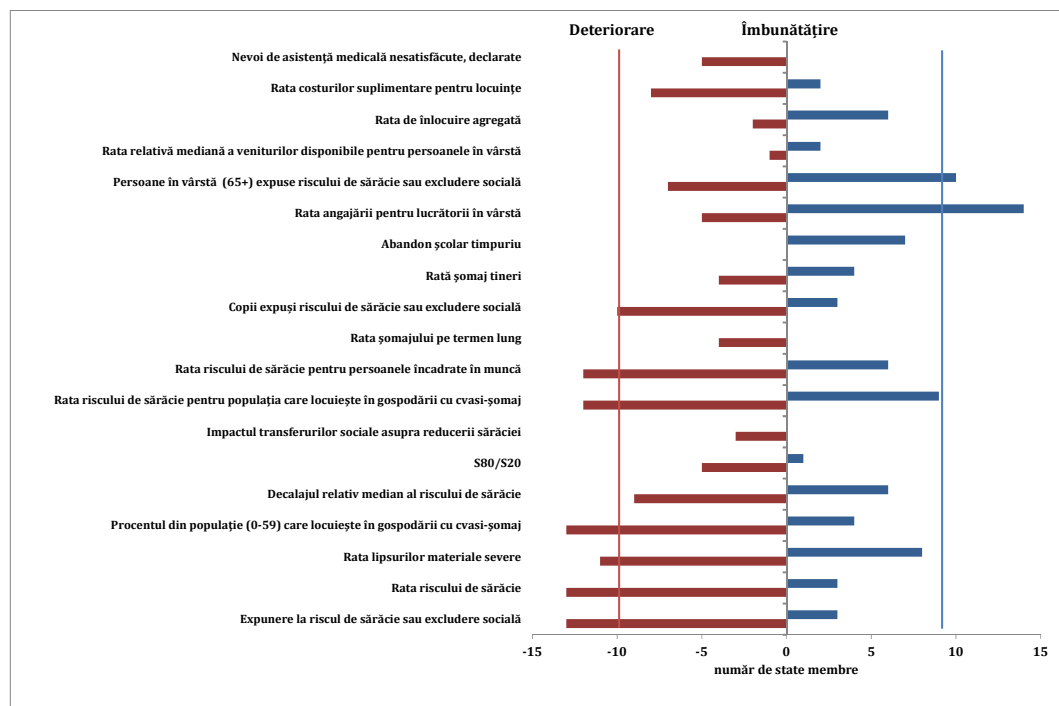
* Cele mai recente date pentru RO privind creșterea reală a GHDI disponibil pentru 2010-11

Anexa 2: Prezentare sumară a provocărilor principale în materie de ocupare a forței de muncă și a celor mai bune rezultate de pe piața forței de muncă conform monitorului de performanță privind ocuparea forței de muncă (C=provocare; G=rezultat bun pe piața forței de muncă) – adoptat în iunie 2013³⁶.

Tara	Participarea pe piața forței de muncă	Funcționarea pieței forței de muncă, combaterea segmentării	Politici active privind piața forței de muncă	Securitatea socială	Echilibrul dintre viața profesională și cea personală	Crearea de locuri de muncă	Egalitatea de șanse între femei și bărbați	Ofertă de competențe și productivitate, învățare pe tot parcursul vieții	Sisteme de învățământ și de formare profesională	Mecanisme de stabilire a salariilor și evoluțiile costurilor forței de muncă
BE	C	P	P	P/RB				P	P	P
BG	C		P	P	P	P		P	P/RB	P
CZ	P/RB		P	P	P		P	P	P/RB	
DK	P/RB		RB	P/RB	RB			RB	P	
DE	G		P	P	P	RB			P	
EE	P/RB		P	P/RB	P	RB	P/RB	P	P	
IE	C		P	P	P	P	RB		RB	RB
EL	C	P	P	P	P	P		P	P	RB
ES	C	P	P	P	P	P	RB	P/RB	P/RB	RB
FR	P/RB	P	P	P/RB		P		P/RB		
IT	P/RB	P	P	P	P	P	P/RB	P/RB	P/RB	P
CY	P/RB	P		P/RB	P		P	P/RB	P/RB	
LV	C		P	P	P			P	P	RB
LT	C	P	P	P	P		RB	P	P	
LU	P/RB		P	RB		RB		P	P/RB	P
HU	P/RB		P		P	P		P/RB	P	
MT	P/RB	RB	P/RB		P	RB	P	P/RB	P	
NL	P/RB	P		P/RB	P		RB			
AT	P/RB	RB	RB		P	P	P	P	P	
PL	C	P			P		P/RB	P	P/RB	
PT	P/RB	P	P	RB	RB	P	RB		P/RB	P/RB
RO	C		P	P/RB	P		P	P	P	
SI	C	P	P	P	RB	P	RB	P	RB	P
SK	C		C	P/RB	P	P	P	P	P/RB	
FI	P/RB		P				P	RB	RB	P
SE	P/RB		RB	P/RB	RB			RB		
UK	P/RB				P		P		P/RB	
HR	C		P		P		P	P	P/RB	

³⁶ <http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/13/st10/st10373-re01.en13.pdf>

Anexa 3: Prezentare sumară a "tendințelor sociale care trebuie urmărite" identificate cu ajutorul Monitorului de performanță în materie de protecție socială - adoptat în ianuarie 2013.³⁷



2010-2011	SM cu deteriorare semnificativă	SM cu îmbunătățire semnificativă
Expunere la riscul de sărăcie sau excludere socială	CZ, EE, IE, EL, ES, IT, LV, HU, MT, NL, SI, FI, SE	PL, PT, RO
Rata riscului de sărăcie	BE, BG, CZ, EE, EL, ES, IT, HU, NL, RO, SI, SK, SE	UK, LV, LU
Rata lipsurilor materiale severe	DE, IE, EL, IT, CY, LV, LU, HU, MT, NL, FI	BE, BG, ES, LT, PL, PT, RO, SK
Procentul din populație (0-59) care locuiește în gospodării cu cvasi-șomaj	BE, BG, DK, EE, IE, EL, ES, LT, LU, NL, SI, FI, SE	UK, RO, PT, PL
Decalajul relativ median al riscului de sărăcie	EE, IE, EL, IT, CY, LV, HU, AT, RO	CZ, FR, LT, LU, SK, SE
S80/S20	BG, EE, EL, IT, HU	LT
Impactul transferurilor sociale asupra reducerii sărăciei	BG, EE, SK	-
Rata riscului de sărăcie pentru populația care locuiește în gospodării cu cvasi-șomaj	BE, DE, EE, EL, ES, IT, HU, NL, RO, SI, SK, SE	DK, IE, CY, LV, LU, MT, PT, FI, UK
Rata riscului de sărăcie pentru persoanele încadrate în muncă	CZ, DE, EE, FR, IT, HU, NL, PT, RO, SI, SK, UK	BE, EL, ES, LV, LT, LU
Rata șomajului pe termen lung	BG, IE, EL, ES	-
Copii expuși riscului de sărăcie sau excludere socială	BG, CZ, ES, IT, LV, NL, RO, SI, FI, SE	UK, PL, DE
Rată șomaj tineri	PT, CY, ES, EL	BE, EE, LV, SE
Abandon școlar timpuriu	-	BG, DK, ES, CY, LU, MT, PT
Rata angajării pentru lucrătorii în vârstă	SI, RO, PT, CY, EL	BE, CZ, DK, DE, EE, FR, IT, LV, IT, HU, MT, NL, PL, SE
Persoane în vârstă (65+) expuse riscului de sărăcie sau excludere socială	IE, EL, IT, LT, HU, SI, SE	BG, DK, EE, FR, CY, LV, LU, PT, RO, SK
Rata relativă mediană a veniturilor disponibile pentru persoanele în vârstă	LT	LV, PT
Rata de înlocuire agregată	IE, LT	EL, ES, CY, LV, LU, PT
Rata costurilor suplimentare pentru locuințe	BE, BG, EE, IE, EL, PL, PT, SE	DK, RO
Nevoi de asistență medicală nesatisfăcute, declarate de persoanele interesate	BE, EE, EL, HU, RO	-

Notă : Tendințele sociale care trebuie urmărite în 2010-2011, pentru care s-a constatat o deteriorare în mai mult de 1/3 dintre statele membre, sunt subliniate cu roșu în tabel, în partea dreaptă.

³⁷ ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=9235&langId=en