



**RADA
UNII EUROPEJSKIEJ**

**Bruksela, 4 marca 2013 r. (07.03)
(OR. en)**

6799/13

**SOC 126
ECOFIN 159
EDUC 65
JEUN 21
CO EUR-PREP 13**

NOTA

Od: Sekretariat Generalny

Do: Delegacje

Nr poprz. dok. 6545/13 SOC 108 ECOFIN 120 EDUC 51 JEUN 16

Nr wniosku 16669/12 ADD 2 ECOFIN 984 SOC 959 COMPET 728 EDUC 358 ENV 885

Kom.: RECH 433 ENER 493 FISC 180

Dotyczy: Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu

Delegacje otrzymują w załączeniu wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, przyjęte przez Radę (EPSCO) na posiedzeniu w dniu 28 lutego 2013 r. Rada postanowiła przekazać to sprawozdanie Radzie Europejskiej z myślą o jej posiedzeniu w dniach 14–15 marca 2013 r.

Zgodnie z art. 148 ust. 1 TFUE Rada Europejska co roku bada sytuację w dziedzinie zatrudnienia w Unii na postawie wspólnego sprawozdania Rady i Komisji.

Wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu

Niniejszy projekt wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu, sporządzony w myśl art. 148 TFUE, jest elementem pakietu pt. „Roczna analiza wzrostu gospodarczego”, którego publikacja inauguruje europejski semestr 2013. W sprawozdaniu, mającym stanowić istotny wkład w ulepszone wskazówki gospodarcze, znalazł się przegląd stanu zatrudnienia, dający podstawę do sformułowania głównych przesłań w tej dziedzinie na potrzeby rocznej analizy wzrostu gospodarczego. Sporządzając przegląd, który znalazł się w sprawozdaniu, oparto się na stanie zatrudnienia i sytuacji społecznej w Europie, na stanie wdrażania wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia¹, na krajowych programach reform, które były podstawą zaleceń dla poszczególnych krajów przyjętych przez Radę w lipcu 2012 r., a także na ocenie dotychczasowego wdrażania tych programów.

Główne przesłania

Niniejsze wspólne sprawozdanie o zatrudnieniu, sporządzone zgodnie z art. 148 TFUE, jest elementem pakietu inaugurującego europejski semestr 2013. Niniejsze główne przesłania to streszczenie najważniejszych spostrzeżeń, które poczyniono, analizując stan zatrudnienia i sytuację społeczną w Europie oraz stan wdrażania wytycznych w sprawie zatrudnienia.

Stan zatrudnienia w UE stale się pogarsza, a różnice między państwami członkowskimi rosną, czego dowodem jest szereg wskaźników zatrudnieniowych i społecznych. Skutki tego są szczególnie bolesne dla niektórych grup, zwłaszcza tych, które już wcześniej były zagrożone. Właśnie na wypadek takich sytuacji opracowano europejską strategię zatrudnienia; może ona pomóc skutecznie radzić sobie z problemami, tym bardziej że w 2013 r. ugruntowywać się ma w jej ramach sprawniejszy sposób zarządzania.

Przeciwdziałanie bezrobociu i społecznym skutkom kryzysu musi zatem stać się najważniejszym wspólnym priorytetem Europy. Zapobieganie utrwalaniu się bezrobocia strukturalnego i ubóstwa to jedno z największych wyzwań politycznych; działanie to jest także niezbędne do osiągnięcia celów strategii „Europa 2020” z zakresu zatrudnienia i włączenia społecznego. Skupiając się na realizacji europejskiego semestru – opartej na konkretnych danych – i stosując założenia promowane jeszcze przed kryzysem, Unia może pomóc stworzyć rynki pracy zdolne do reagowania na zmiany gospodarcze.

¹ Dz.U. L 308 z 24.11.2010, s. 46, decyzja Rady z dnia 21 października 2010 r. w sprawie wytycznych dotyczących polityki zatrudnienia państw członkowskich (2010/707/UE).

Europejskie rynki pracy doświadczają gruntownych zmian: w wielu państwach członkowskich toczą się reformy strukturalne, które są niezbędne, by przywrócić Europie konkurencyjność, a jednocześnie ambitne i trudne społecznie. Skala reform jest pokaźna, a wprowadzane w ich wyniku zmiany są już odczuwalne dla większości obywateli Unii. Choć tego typu reformy ugruntowują się i przynoszą efekty dopiero po pewnym czasie, ich oddziaływanie należy dokładnie na bieżąco obserwować i oceniać.

Dostrzec już można pozytywne sygnały, wskazujące, że rynki pracy w wielu państwach członkowskich stają się coraz bardziej konkurencyjne. Reformy procentują i w kilku państwach członkowskich przekładają się na znaczny wzrost konkurencyjności. Jednak trwające niebagatelne zmiany, choć niezbędne, w krótkim okresie okazały się kosztowne i poskutkowały wyższym bezrobociem.

Bezprecedensowym elementem europejskiej strategii zatrudnienia stało się uwzględnienie aspektu płci, należy więc pamiętać, że również cel strategii „Europa 2020”, czyli 75-procentowy wskaźnik zatrudnienia, dotyczy zarówno mężczyzn, jak i kobiet. Dlatego zasadniczą sprawą jest zwiększanie obecności kobiet na rynku pracy. Dzięki temu Unii będzie też łatwiej dążyć do zażegnania kryzysu i promować rolę pracy w polepszaniu sytuacji społecznej w Europie.

W niniejszym sprawozdaniu pokazano, że toczącej się nieodzownej konsolidacji fiskalnej nie towarzyszą w wystarczającym stopniu pro wzrostowe założenia co do wydatków publicznych i generowania dochodów ani reformy strukturalne uwzględniające stan zatrudnienia i sytuację społeczną oraz zapewniające zyski po stronie popytu i zatrudnienia. W obecnej sytuacji gospodarczej pomocą mogą być działania krótkoterminowe, które w dłuższej perspektywie będą stanowić podstawę do realizacji celu w postaci dynamicznych rynków pracy. Priorytety, które dowiodły swojej skuteczności, to m.in. wyraźne skoncentrowanie się na zarządzaniu przepływami na rynku pracy, np. ulepszanie systemów i usług wsparcia odpowiadających na potrzeby rynku pracy (zwłaszcza w celu dopasowania podaży do popytu) oraz wspieranie przedsiębiorstw, m.in. przez budowanie kapitału ludzkiego, np. dzięki ukierunkowanym szkoleniom, innym inwestycjom w potencjał pracowników oraz ukierunkowanym tymczasowym zachętom.

W związku z powyższym, biorąc pod uwagę priorytety wskazane przez Komisję w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2013 r. oraz wielostronny nadzór Komitetu Zatrudnienia nad realizacją zaleceń dla poszczególnych krajów na 2012 r., a także wytyczne w sprawie zatrudnienia, w niniejszym sprawozdaniu stwierdzono, że choć realizacja reform mających zaradzić problemom strukturalnym zasadniczo posuwa się po przodu, jej stopień różni się w zależności od państwa; chcąc za pomocą wyważonego podejścia opartego na modelu *flexicurity* sprawić, by zatrudnienie zaczęło sprzyjać wzrostowi gospodarczemu, **należy podjąć następujące kluczowe wyzwania:**

- Ograniczenie długotrwałego bezrobocia oraz zwalczanie nadmiernego bezrobocia wśród młodzieży za pomocą wczesnej aktywizacji. Ważną wskazówkę w tym względzie stanowi niedawny pakiet Komisji na rzecz zatrudnienia młodzieży, w szczególności wniosek w sprawie gwarancji dla młodzieży. Ważne jest także, by przemyśleć związki między szeregiem polityk i usług wsparcia, tak by pomagały zmniejszać bezrobocie i zwiększać potencjał zatrudnieniowy różnych grup obecnych na rynku pracy, w tym kobiet.
- W związku z coraz mniej skutecznym dopasowaniem podaży do popytu na rynku pracy należy wzmocnić służby zatrudnienia i aktywne polityki rynku pracy. Choć w niniejszym sprawozdaniu z uznaniem przyjęto szereg ważnych reform w tej dziedzinie, odnotowano także spadek wydatków na te polityki w przeliczeniu na bezrobotnego; zarówno w odniesieniu do aktywnych polityk rynku pracy, jak i do publicznych służb zatrudnienia wciąż istnieje pole do ulepszeń. Wartym odnotowania zjawiskiem są działania publicznych służb zatrudnienia na rzecz zapobiegania bezrobociu.
- Zaradzić problemowi niedopasowania umiejętności do potrzeb rynku pracy w czasach wysokiego bezrobocia oraz stawić czoła trudnej sytuacji młodzieży i kobiet wchodzących na rynek pracy lub próbujących lepiej sobie radzić na tym rynku – oto przykłady, jak ważną rolę ma do odegrania kształcenie i szkolenie oraz jak istotny jest ogólny poziom umiejętności pracowników. A jednak jak wynika z niniejszego sprawozdania, coraz częściej dochodzi do cięć w inwestycjach, gdy tymczasem inwestycje wspierające wzrost i wydajność są niezbędne. Realizowane strategie – w połączeniu ze strategiami na rzecz aktywności osób starszych – niedostatecznie odpowiadają na potrzebę zwiększania potencjału pracowników. Tylko kilka państw członkowskich poczyniło postępy w dostosowywaniu systemów kształcenia i szkolenia do nowoczesnego rynku pracy za pomocą strategii takich jak szersze stosowanie dobrego jakościowo przygotowania zawodowego.

- Mimo pewnych postępów potrzebne są dalsze działania na rzecz unowocześniania przepisów o zatrudnieniu, tak by zmniejszyć rozbieżności w ochronie pracowników wynikające z różnych typów umów o pracę, zaradzić segmentacji rynku pracy i zniechęcić do pracy nierejestrowanej.
- W niektórych państwach członkowskich podjęto ważne działania, by nadać ściślejszy związek kształtowaniu się wynagrodzeń i wydajności, w czym w dużym stopniu uczestniczyli – zgodnie z rozwiązaniami krajowymi – partnerzy społeczni. Wynagrodzenia w pewnym stopniu pomagają radzić sobie ze spadkiem konkurencyjności, ale są także ważne we wspieraniu zagregowanego popytu oraz w ograniczaniu nierówności poprzez czynienie pracy opłacalną i zapobieganie ubóstwu pracujących.
- Kraje potrafiące czasowo modyfikować godziny i czas pracy zazwyczaj lepiej radziły sobie ze skutkami kryzysu, co dowodzi, że należy poprawić elastyczność wewnętrzną.
- Poczyniono pewne postępy w ograniczaniu obciążeń podatkowych wobec konkretnych grup, ale w wielu państwach członkowskich całkowite obciążenia pozostają wysokie. Ogólne podejście do ograniczania stosunkowo wysokiego opodatkowania pracy, o ile jest to stosowne oraz finansowo i społecznie uzasadnione – ze szczególnym uwzględnieniem ograniczenia opodatkowania zniechęcającego do uczestnictwa w rynku pracy – może pomóc w tworzeniu miejsc pracy, zwiększaniu uczestnictwa w rynku pracy oraz ograniczaniu pracy nierejestrowanej.
- Należy promować dłuższą aktywność zawodową, np. poprzez podnoszenie faktycznego wieku emerytalnego oraz realizowanie strategii na rzecz aktywności osób starszych. Zwiększy to ogólne uczestnictwo w rynku pracy i pomoże państwom członkowskim zachować trwałe systemy emerytalne.
- Oprócz poświęcenia szczególnej uwagi kilku sektorom gospodarki mającym potencjał zatrudnieniowy (m.in. sektor cyfrowy, zdrowotny i ekologiczny) realizuje się specjalne strategie mające wspierać tworzenie lub utrzymywanie miejsc pracy, w tym stosuje się czasowe rozwiązania w zakresie pracy w zmniejszonym wymiarze godzin, promuje otoczenie sprzyjające przedsiębiorczości i zatrudnieniu oraz dba o odpowiednie kryteria kwalifikowalności do zasiłków dla bezrobotnych. W obecnej sytuacji tego rodzaju strategie pozostają szczególnie ważne.

- Słabnie amortyzujący wpływ ochrony socjalnej na dochody gospodarstw domowych. Od końca 2010 roku wpływ świadczeń socjalnych na dochód brutto stał się negatywny, a w wielu państwach członkowskich zmniejsza się liczba osób objętych systemem. Widać także duże różnice między państwami członkowskimi w wydajności i skuteczności wydatków na ochronę socjalną. Znacznym wyzwaniem pozostaje fakt, że należy w pełni wdrożyć strategię aktywnego włączenia grup szczególnie zagrożonych.

WPROWADZENIE

Sprawozdanie zostaje wydane, w momencie gdy:

Ożywienie w dziedzinie zatrudnienia zahamowało. Zatrudnienie spada, a perspektywy na 2013 r. są niekorzystne. Tworzenie miejsc pracy pozostaje ograniczone i pogarsza się pomimo niewykorzystanego potencjału w niektórych sektorach o dużym zatrudnieniu i na całym jednolitym rynku. Segmentacja rynku pracy stale rośnie, wraz ze wzrostem liczby umów tymczasowych i pracy w niepełnym wymiarze godzin. Opodatkowanie pracy pozostaje wysokie i w szeregu państw członkowskich dodatkowo wzrosło.

Bezrobocie ponownie rośnie i osiągnęło poziom niespotykany dotąd w strefie euro, a ponadto niepokojąco wzrosło długotrwale bezrobocie, zwłaszcza w państwach członkowskich realizujących politykę zdecydowanej konsolidacji fiskalnej. Ponad jedna piąta młodych ludzi obecnych na rynku pracy nie ma pracy i istnieje ryzyko, że będzie to stracone pokolenie.

Rozbieżność stóp bezrobocia między państwami członkowskimi drastycznie wzrosła i odzwierciedla skutki asymetrycznych wstrząsów oraz zróżnicowany poziom odporności rynków pracy na kryzysy. Wynagrodzenia i koszty pracy zaczynają być bardziej do siebie dostosowane, ale skutki reform nie są jeszcze w pełni widoczne. Potwierdziły się sygnały pogorszenia w zakresie dopasowania podaży do popytu na europejskich rynkach pracy i istnieje ryzyko, że spowoduje to utrwalenie rosnącego bezrobocia strukturalnego.

Średni dochód gospodarstw domowych spada w wielu państwach członkowskich, a najnowsze dane wskazują na tendencję do coraz wyższego poziomu i coraz głębszych form ubóstwa i wykluczenia społecznego oraz do wzrostu ubóstwa pracujących i polaryzacji społecznej w wielu państwach członkowskich.

Skutki ochrony socjalnej jako automatycznego stabilizatora słabną od 2010 r. i doprowadziły do wzrostu wskaźników ubóstwa. Istnieją duże różnice między państwami członkowskimi pod względem efektywności wydatków na ograniczanie ubóstwa.

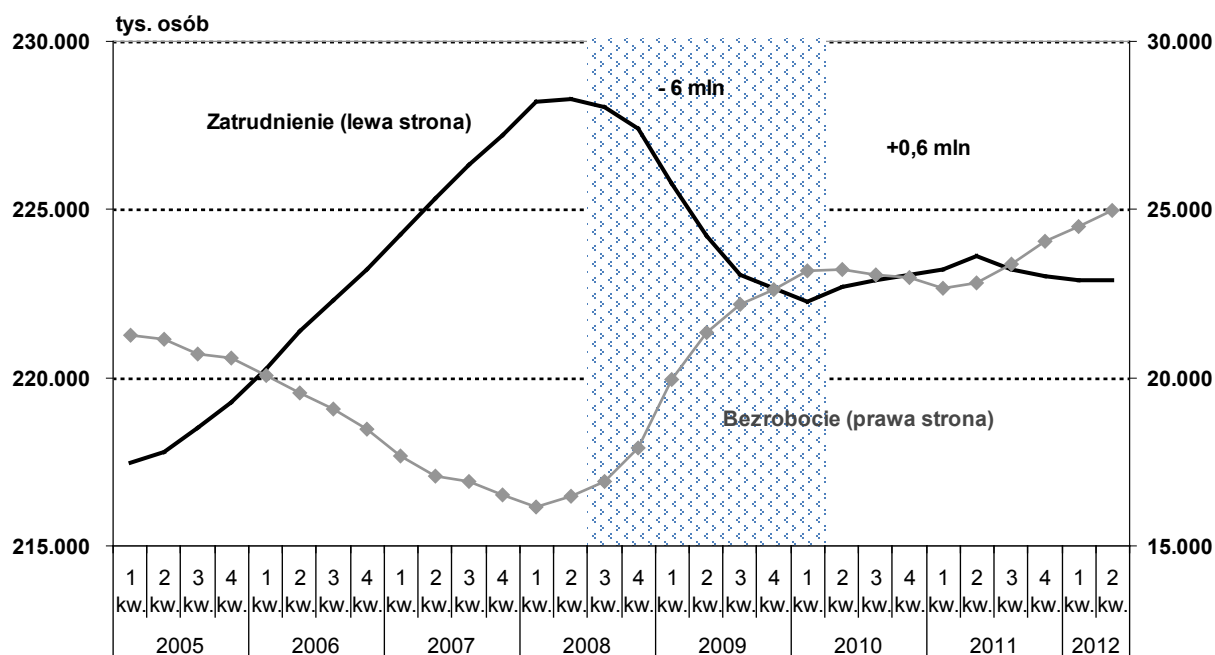
Sytuacja pod względem zatrudnienia i rynku pracy w Europie, a zwłaszcza w niektórych państwach członkowskich, wymaga bardziej zdecydowanych działań ze strony władz publicznych i partnerów społecznych. Wdrażane są ambitne reformy, ale potrzeba dalszych starań, aby zmodernizować nasze rynki pracy i inwestować w kapitał ludzki w celu stworzenia warunków do ożywienia gospodarczego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy.

NAJNOWSZE TENDENCJE NA RYNKU PRACY I W DZIEDZINIE SPRAW SPOŁECZNYCH

Prognozy dotyczące gospodarki i zatrudnienia są niekorzystne, a w ostatnich miesiącach dodatkowo się pogorszyły. 2012 r. będzie niekorzystny pod względem zatrudnienia, a niewielki wzrost PKB prognozowany na 2013 r. będzie niewystarczający do zwiększenia zatrudnienia i zmniejszenia bezrobocia. Na 2014 r. spodziewane są nieco lepsze perspektywy dla rynków pracy. UE jest obecnie jedynym dużym regionem świata, w którym bezrobocie wciąż rośnie.

Ożywienie w dziedzinie zatrudnienia zahamowało i zatrudnienie spada. Liczba osób pracujących w wieku od 20 do 64 lat w UE zmalała o 0,2% między 2 kwartałem 2011 r. a 2 kwartałem 2012 r. W latach 2008–2011 zatrudnienie skurczyło się o 1,7%, co jest dowodem nieco większej odporności niż w przypadku Stanów Zjednoczonych w tym samym okresie (-5,8%). Spadek ten był jednak wyraźniejszy w strefie euro, zwłaszcza w tych państwach, które podjęły bardziej znaczącą konsolidację fiskalną. Od początku kryzysu gospodarczo-finansowego w 2008 r. liczba zlikwidowanych miejsc pracy osiągnęła już 5 mln, w tym 4 mln w strefie euro. Wahania ogólnego poziomu zatrudnienia od momentu rozpoczęcia kryzysu są w dużej mierze spowodowane pracą w niepełnym wymiarze godzin i umowami tymczasowymi, ale dotknęło to również osób zatrudnionych na stałe.

Wykres 1: Zatrudnienie i bezrobocie w UE 27 w latach 2005–2012



Źródło: Eurostat, rachunki narodowe oraz EU LFS

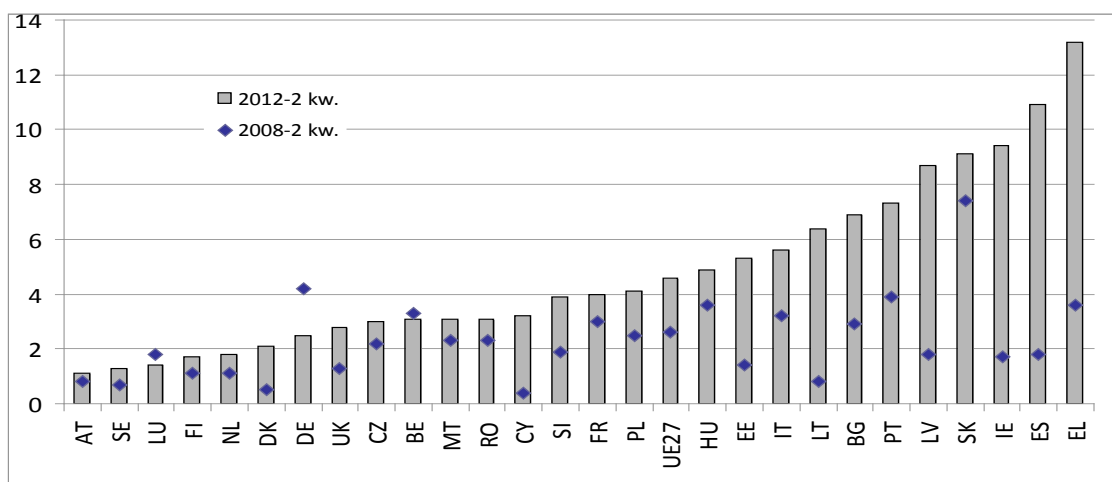
Pozytywnym jest fakt, że w latach 2008–2011 o 1,8 p.p. wzrósł **wskaźnik zatrudnienia wśród pracowników starszych**, przy spadku ogólnego wskaźnika zatrudnienia o 1,5 p.p. Kobiety znoszą kryzys gospodarczy stosunkowo lepiej niż mężczyźni, gdyż wskaźniki bezrobocia w tej grupie pozostają na niemal tym samym poziomie co w 2008 r., gdy tymczasem w tym samym okresie wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn spadł o 2,6 p.p. W tym samym czasie wskaźnik zatrudnienia wśród młodzieży spadł o 3,8 p.p.

Bezrobocie znów rośnie i osiągnęło niespotykany dotąd poziom w strefie euro. Ogólna stopa bezrobocia w UE wynosi obecnie 10,6%, natomiast w strefie euro osiągnęła ona 11,6%, czyli najwyższy poziom od czasu utworzenia unii gospodarczej i walutowej. W maju 2012 r. liczba osób bezrobotnych w UE po raz pierwszy przekroczyła 25 mln, a w kolejnym kwartale wzrosła o dodatkowe 0,75 mln, co daje łączny wzrost o prawie 9 mln od 2008 r. W większości państw członkowskich obserwowana jest tendencja wzrostowa w zakresie bezrobocia, a tylko sześć państw odnotowało jego spadek w ciągu ostatnich 12 miesięcy do sierpnia 2012 r.

Długotrwałe bezrobocie osiągnęło alarmująco wysoki poziom. W drugim kwartale 2012 r. 11,1 mln bezrobotnych Europejczyków nie miało pracy od ponad 12 miesięcy, co stanowi 4,6% aktywnej zawodowo ludności². Oznacza to wzrost o 4,8 mln w porównaniu z rokiem 2008. W 2011 r. 70% wszystkich długotrwałe bezrobotnych w 27 państwach UE było skupionych w 6 największych państwach członkowskich, przy czym 21% łącznej liczby długotrwałe bezrobotnych w UE znajdowało się w Hiszpanii; na państwo to przypadło też 1,6 mln z 3,7 mln osób, o które wzrosła liczba długotrwałe bezrobotnych w latach 2008–2011.

Prawdopodobieństwo znalezienia pracy przez bezrobotnych spadło w większości państw członkowskich od czasu wybuchu kryzysu, zarówno w przypadku krótkotrwałe, jak i długotrwałe bezrobotnych. Spadek ten jest szczególnie wyraźny w państwach członkowskich wdrażających znaczące środki konsolidacji fiskalnej. W Hiszpanii to prawdopodobieństwo spadło z 50% do 30%, a w Grecji z 25% do 15%, natomiast pozostało na niezmiennym poziomie w Niderlandach, a wzrosło w Republice Czeskiej i Estonii.

Wykres 2: Stopa długotrwałego bezrobocia w % ludności aktywnej zawodowo w 2008 r. i 2011 r.



Źródło: Eurostat, EU-LFS

² Długotrwałe bezrobotni stanowią obecnie ponad 44% wszystkich bezrobotnych.

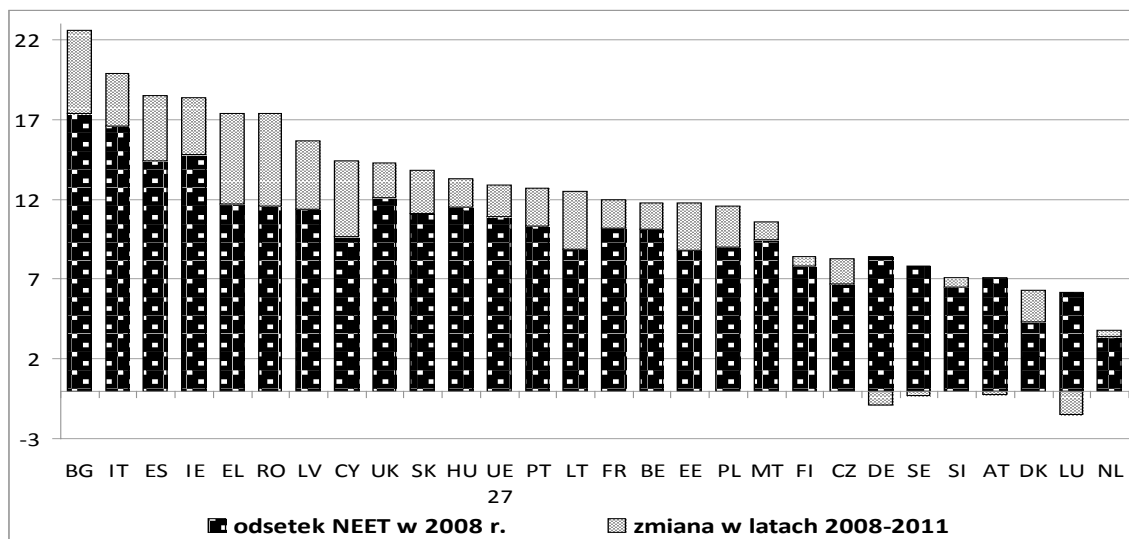
Długotrwałe bezrobocie wzrosło we wszystkich grupach, ale przede wszystkim wśród młodzieży i osób z niższym wykształceniem. Jednakże ryzyko długotrwałego bezrobocia wynosiło w 2011 r. ponad 55% wśród starszych pracowników, natomiast wśród młodzieży jedynie około 30%. W 2011 r. poziom długotrwałego bezrobocia wśród pracowników nisko wykwalifikowanych był czterokrotnie wyższy niż wśród pracowników o wysokich kwalifikacjach. Także wśród obywateli państw trzecich odnotowano dwukrotnie wyższy poziom długotrwałego bezrobocia, niż wynosiła unijna średnia w 2011 r. Niektóre państwa członkowskie zdołały ograniczyć rozmiary długotrwałego bezrobocia albo dzięki krótszemu trwaniu recesji, albo dzięki skuteczności instytucji rynku pracy.

Ponad jedna piąta młodych ludzi na rynku pracy nie ma zatrudnienia. Przy liczbie bezrobotnych sięgającej 5,52 mln osób sytuacja młodzieży na rynku pracy jest alarmująca zarówno w aspekcie ekonomicznym, jak i społecznym. W ciągu ostatnich 12 miesięcy stopa bezrobocia wśród młodzieży wzrosła w znacznej większości państw członkowskich, w dwóch z nich utrzymała się na poziomie powyżej 50%, a w sześciu – powyżej 30%. W 2011 r. wskaźnik zatrudnienia wśród młodych ludzi w wieku od 20 do 34 lat, którzy ukończyli co najmniej szkołę średnią II stopnia, spadł o 4,2 p.p. do 77,2% w porównaniu z 2008 r., co wskazuje na malejącą liczbę wolnych miejsc pracy oraz rosnące trudności z przechodzeniem z etapu edukacji do etapu zatrudnienia.

Osoby wcześniej kończące naukę mają małe szanse na znalezienie pracy. Osoby te są prawdopodobnie najbardziej narażoną podgrupą młodej europejskiej siły roboczej. W całej Unii ponad połowa młodych ludzi wcześniej kończących naukę jest bezrobotna. Odsetek tych osób obniżył się z 14,1% w 2010 r. do 13,5% w 2011 r. Wciąż istnieją między państwami członkowskimi duże rozbieżności, jeśli chodzi o wskaźniki wczesnego kończenia nauki, ale te państwa, które wprowadziły skuteczną i wszechstronną politykę zwalczania tego zjawiska, odnotowały również znaczącą poprawę. Wczesne kończenie nauki jest nadal częstsze wśród młodzieży ze środowisk w niekorzystnej sytuacji, wśród migrantów i mniejszości etnicznych, na przykład Romów, a także wśród chłopców.

Odsetek młodych ludzi, którzy nie pracują, nie kształcą się ani nie szkolą (młodzież NEET) nadal rośnie. Bardziej niepokojący jest jednak fakt, że wzrost tego odsetka był większy w tych państwach członkowskich, w których jego poziom już był wysoki. Pomimo większego wzrostu odnotowanego wśród młodych mężczyzn, niemal we wszystkich państwach europejskich wskaźnik NEET pozostaje wyższy wśród młodych kobiet.

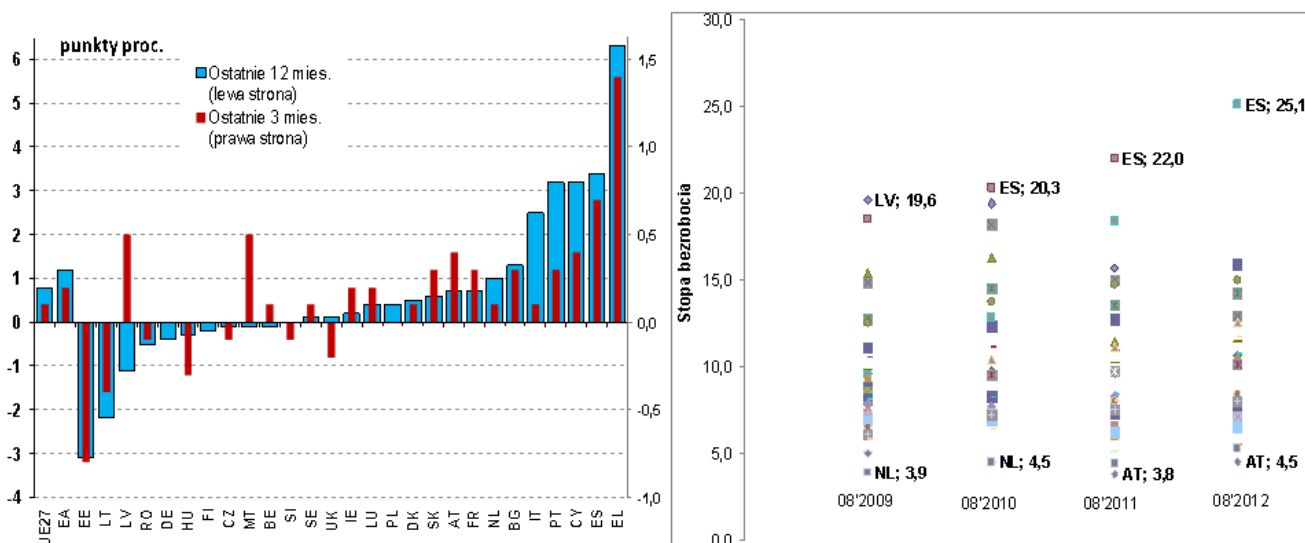
Wykres 3: Odsetek młodzieży NEET w grupie osób w wieku od 15 do 24 lat (%)



Źródło: Eurostat – LFS

Zróźnicowanie stóp bezrobocia wśród państw członkowskich znacząco wzrosło w ostatnich latach, zwłaszcza w strefie euro. Różnorodność jest też wyraźnie widoczna na poziomie regionalnym i lokalnym ze względu na strefy charakteryzujące się bardzo wysokim poziomem bezrobocia wśród młodzieży i długotrwałego bezrobocia w niektórych obszarach państw. W sierpniu 2012 r. bezrobocie było najniższe w AT – na poziomie 4,5% – natomiast w ES osiągnęło 25,1%. Znaczna część bezrobocia jest skoncentrowana w stosunkowo niewielu państwach. Liczba bezrobotnych w IT, ES i państwach objętych programami wsparcia finansowego (EL, IE, PT, RO) stanowi bowiem prawie połowę wszystkich bezrobotnych w UE, przy czym odsetek ten znacząco wzrósł w czasie kryzysu.

Wykres 4: Zmiana stopy bezrobocia (p.p.) w ciągu ostatnich 12 miesięcy i w ciągu ostatnich trzech miesięcy do sierpnia 2012 r. oraz zmiana rozkładu stóp bezrobocia między sierpniem 2009 r. a sierpniem 2012 r.



Źródło: Eurostat

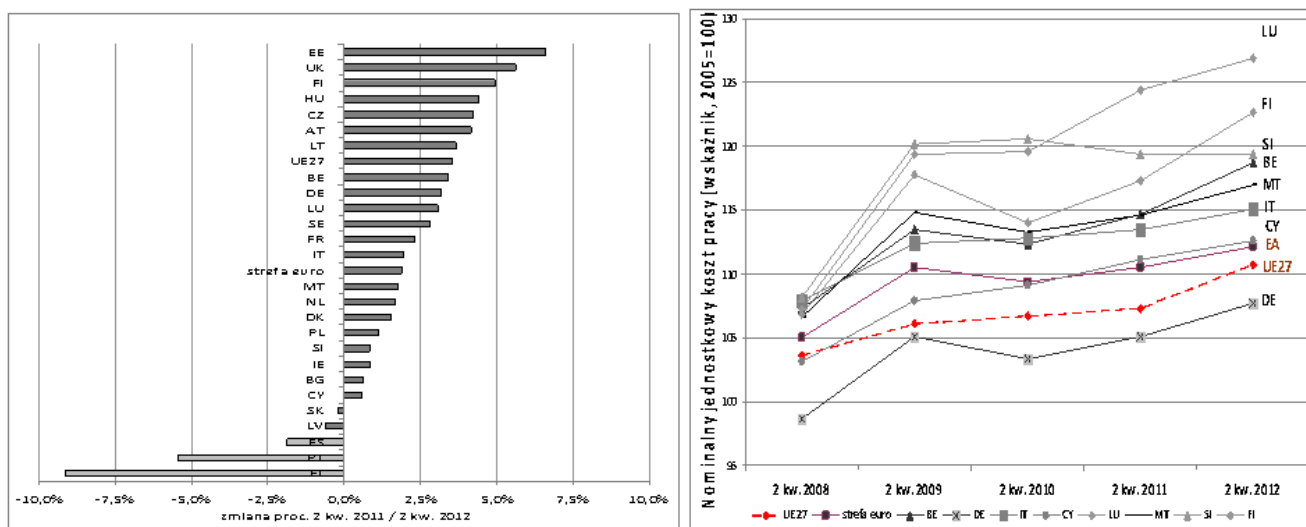
Uwagi: Eurostat. 2. wykres: brak danych za 08/2012 dla 5 państw członkowskich. Wykorzystane dane: czerwiec dla EE i LV, lipiec dla EL, HU i UK

Rozbieżność między państwami członkowskimi w zakresie wskaźników zatrudnienia

i wskaźników społecznych pogłębia się. Jest ona szczególnie widoczna między południowymi a peryferyjnymi państwami europejskimi. Państwa członkowskie, które do tej pory wykazały większą odporność, to zwykle państwa Europy Północnej i Środkowej. Wstrząsy wydają się rozkładać nierówno, ale bardzo często państwa mające rynek pracy o stosunkowo niewielkiej segmentacji, rozbudowaną siatkę bezpieczeństwa socjalnego oraz umiejętność tymczasowego przystosowania godzin i czasu pracy (elastyczność wewnętrzna), radzą sobie lepiej.

Najnowsze dane wskazują, że wynagrodzenia i koszty pracy zaczęły sprzyjać przywracaniu równowagi zewnętrznej. W 2011 r. na europejskich rynkach pracy pojawiły się wyraźne oznaki poprawionej dynamiki wynagrodzeń, przy umiarkowanie rosnących jednostkowych kosztach pracy, po ich realnym spadku w 2010 r. W 2011 r. realne świadczenie na jednego pracownika zmniejszyło się w około połowie państw członkowskich i rosło w tempie wolniejszym niż wydajność, potwierdzając zapoczątkowaną w 2010 r. tendencję zmniejszającego się udziału wynagrodzeń. Zmiany nominalnych jednostkowych kosztów pracy różnią się nieznacznie w poszczególnych państwach członkowskich. Zasadniczo zmiany jednostkowych kosztów pracy w coraz większym stopniu podążają w kierunku sprzyjającym przywracaniu równowagi zewnętrznej, przy coraz wyraźniejszym rozróżnieniu na państwa, które bardziej potrzebują zmniejszenia bezrobocia i przywrócenia równowagi zewnętrznej, oraz na państwa, które przechodzą trwalszą naprawę gospodarczą i odnotowują nadwyżkę na rachunku obrotów bieżących.

Wykres 5: Roczna stopa wzrostu nominalnych jednostkowych kosztów pracy (2 kwartał 2011 r. – 2 kwartał 2012 r.) i tendencje w ośmiu wybranych państwach członkowskich (tych, które otrzymały zalecenia dla poszczególnych krajów w kwestii wynagrodzeń), 2 kwartał 2008 r. – 2 kwartał 2012



Uwaga: sezonowo skorygowane dane kwartalne

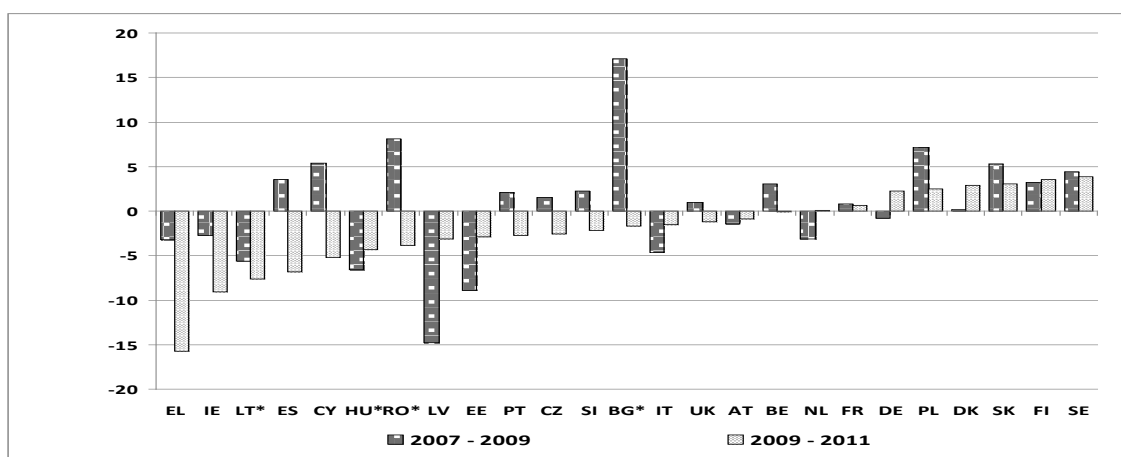
Źródło: Eurostat. 1 wykres: W przypadku CY porównano 1 kwartał 2011 r. z 1 kwartałem 2012 r. (brak danych za 2 kwartał 2012 r.)

Źródło: Eurostat

Przedkryzysowy schemat wyraźniejszej dynamiki realnych wynagrodzeń w państwach słabo radzących sobie z bezrobociem został odwrócony w 2010 r. Zmiany te przyczyniły się do stopniowej poprawy konkurencyjności sektorów skoncentrowanych na wywozie. Popyt na pracę oraz wynagrodzenia wydają się bardziej zrównoważone w sektorze towarów i usług podlegających wymianie handlowej w państwach, które wyraźnie rozpoczęły lub prawie ukończyły proces korekty deficytu obrotów bieżących. Dostępne dane wskazują ponadto, że do 2009 r. dynamika realnych wynagrodzeń była silniejsza, ale schemat ten został odwrócony w 2010 r.

Średnie dochody gospodarstw domowych maleją w wielu państwach członkowskich. W latach 2009–2011 dochody brutto, którymi dysponowały gospodarstwa domowe, zmalały w dwóch trzecich państw członkowskich, a różnice między państwami pogłębiły się. W większości państw członkowskich długotrwały kryzys gospodarczy i kryzys na rynku pracy w połączeniu z koniecznością wprowadzenia konsolidacji fiskalnej (oznaczającej zmniejszenie wysokości świadczeń i wzrost podatków) osłabiły z czasem ochronny skutek krajowych automatycznych stabilizatorów, w miarę jak kończył się okres wypłaty świadczeń dla niektórych beneficjentów lub malała ich wysokość. W efekcie dochody gospodarstw domowych spadły, szczególnie w tych państwach członkowskich, w których recesja trwała dłużej. Działania w ramach konsolidacji fiskalnej podejmowane od 2010 r. najwyraźniej przyczyniły się do znaczącego zmniejszenia dochodów, którymi dysponowały gospodarstwa domowe.

Wykres 6: Zmiana dochodów brutto, którymi dysponowały gospodarstwa domowe w czasie kryzysu

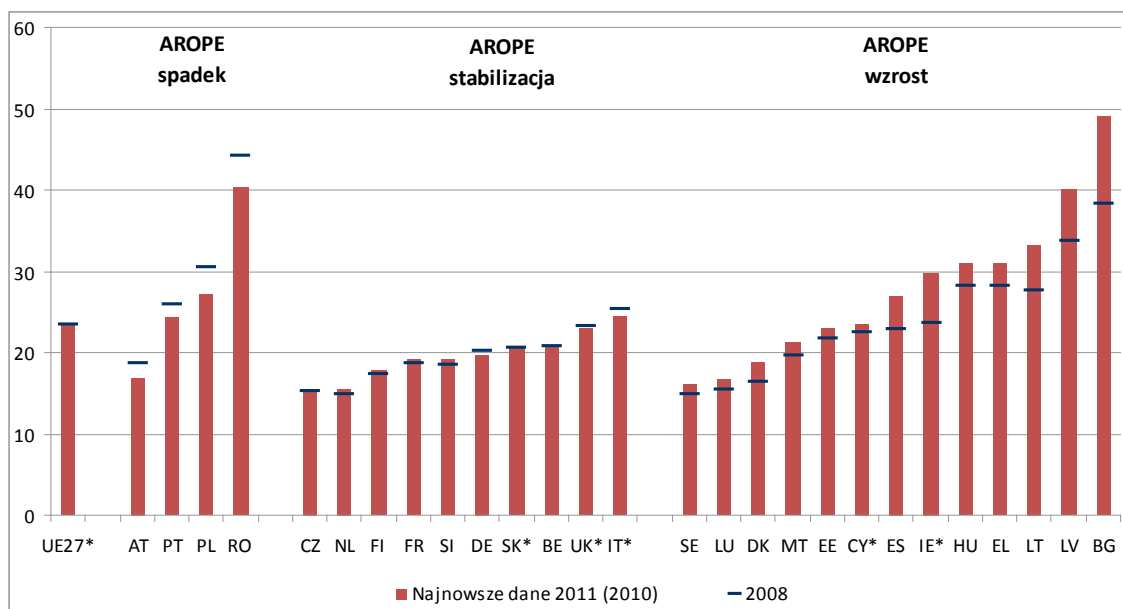


Źródło: Eurostat, rachunki narodowe

Odsetek ludności w UE informującej o kłopotach finansowych swoich gospodarstw domowych utrzymuje się na rekordowo wysokim poziomie, a w ostatnich miesiącach dodatkowo wzrósł. Odnotowany w 2012 r. w stosunku do poprzedniego roku wzrost wskaźnika napięć finansowych w najniższym kwintylu był szczególnie wyraźny w Hiszpanii i we Włoszech (do 10 p.p.), natomiast w 6 innych państwach członkowskich odnotowano jego spadek.

Najnowsze dane wskazują na wyższy poziom i głębsze formy ubóstwa i wykluczenia społecznego. Odsetek osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym wzrósł w szeregu państw członkowskich od 2008 r., a ich liczba przekroczyła liczbę tych, w których odsetek ten się obniżył. Niektóre grupy zostały szczególnie dotknięte (w tym dzieci, osoby samotnie wychowujące dzieci, ludność w wieku produkcyjnym, a konkretnie młodzież). Pogłębianie się ubóstwa potwierdza, że osoby nim zagrożone stają się jeszcze biedniejsze w wielu państwach, zwłaszcza w tych, gdzie wysoki jest ogólny wskaźnik zagrożenia ubóstwem. W 2010 r. w UE mediana dochodu osób zagrożonych ubóstwem była o 22% niższa od progu ubóstwa, co jest dowodem na pogłębienie się ubóstwa w większości państw członkowskich od 2008 r.

Wykres 7: Zmiany liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym (AROE – at risk of poverty or social exclusion) w państwach członkowskich UE w latach 2008–2011



Źródło: EU-SILC * dane: SILC 2011(2010)

W wielu państwach członkowskich rośnie ubóstwo pracujących oraz polaryzacja społeczna.

Ubodzy pracujący stanowili w 2011 r. jedną trzecią dorosłych w wieku produkcyjnym zagrożonych ubóstwem. W 2010 r. 8,4% zatrudnionych żyło poniżej progu ubóstwa, a zagrożenie to było znacznie wyższe w przypadku rodzin mających dzieci pozostające na utrzymaniu (10,7%). Częstość występowania ubóstwa pracujących wzrosła wśród kobiet, ale nadal jest wyższa wśród mężczyzn. Ubóstwo pracujących znacznie wzrosło w jednej trzeciej państw członkowskich w latach 2006–2010, w tym w części najbogatszych państw członkowskich, o najodporniejszych gospodarkach i rynkach pracy. Mogły się do tego przyczynić m.in. korekty wynagrodzeń, redukcja godzin pracy, praca w zmniejszonym wymiarze godzin, a także większa liczba umów o pracę w niepełnym wymiarze godzin i umów tymczasowych.

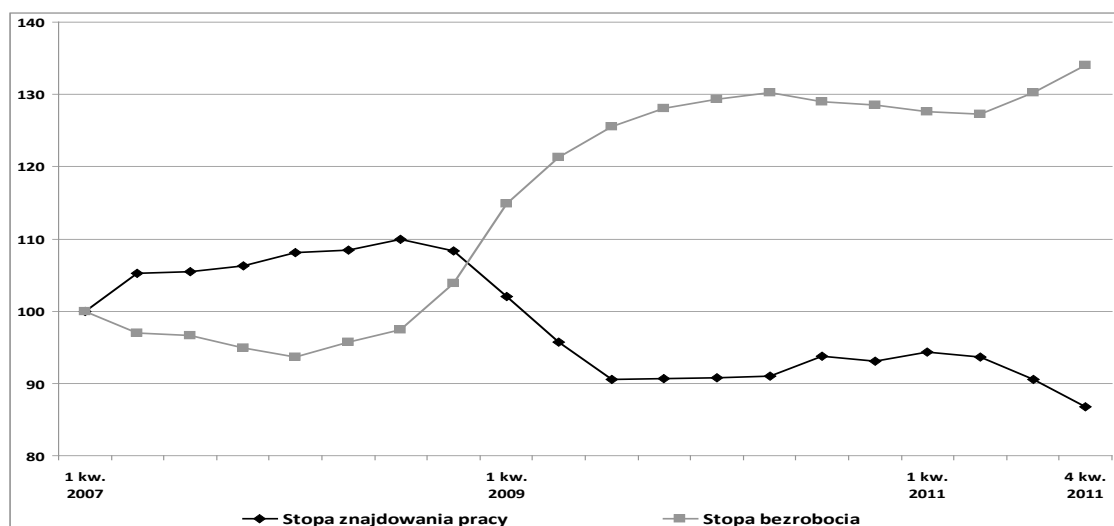
ISTOTNE WYZWANIA ZWIĄZANE Z RYNKIEM PRACY

Najnowsze tendencje na rynku pracy wynikają częściowo z cyklu koniunkturalnego, a szczególnie z głębokiego kryzysu gospodarczego, ale także z problemów strukturalnych i instytucjonalnych na rynkach pracy wpływających na działalność gospodarczą i efektywność tych rynków.

Tworzenie miejsc pracy netto (wzrost zatrudnienia) stale się zmniejsza, zarówno w skali całej UE, jak i w poszczególnych państwach członkowskich, z wyjątkiem roku 2010. Od połowy 2011 r. stopa wzrostu zatrudnienia w całej Europie powróciła do wartości ujemnych. Jest to wynik netto tendencji spadkowej w zakresie znajdowania pracy (bezrobotnych znajdujących zatrudnienie) oraz tendencji zwyżkowej w zakresie utraty pracy, co wymaga polityki stymulującej popyt na pracę oraz model wzrostu gospodarczego sprzyjającego tworzeniu miejsc pracy³. Równocześnie jednak programy tworzenia miejsc pracy wspierane z funduszy strukturalnych i Funduszu Spójności przynoszą, jak wynika z doniesień, znaczne pozytywne postępy zarówno w zakresie tworzenia miejsc pracy brutto, jak i wsparcia dla nowo powstających przedsiębiorstw.

³ Zob. pakiet Komisji Europejskiej z kwietnia 2012 r. dotyczący zatrudnienia.

Wykres 8: Stopa bezrobocia i stopa znajdowania pracy w UE 27 (1 kwartał 2007 r. – 4 kwartał 2011 r.)



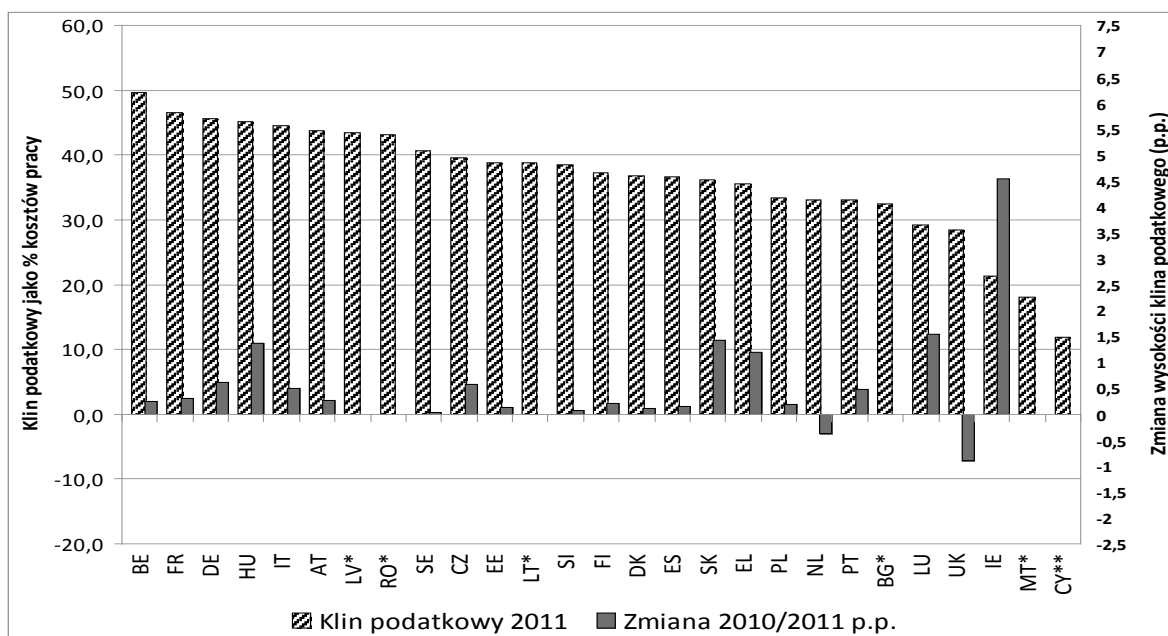
Źródło: Obliczenia służb Komisji na podstawie danych Eurostatu

Potencjał tworzenia miejsc pracy w pewnych kluczowych sektorach mógłby zostać wykorzystany w większym stopniu, gdyby zajęto się problemem niedoboru wykwalifikowanej kadry. W przemyśle ekologicznym według szacunków do 2020 r. stworzonych zostanie około 8 mln miejsc pracy, przy czym nawet 2,8 mln z nich będzie związanych ze środkami służącymi efektywnemu gospodarowaniu zasobami, 2 mln z realizacją polityki efektywności energetycznej, a kolejne 3 mln z rozwojem sektora energii odnawialnej⁴. Oczekuje się, że w 2012 r. liczba osób, które będą pracować w sektorach ekologicznych w całej UE, wyniesie 3,4 mln, czyli wzrośnie w porównaniu z 2,7 mln w 2008 r., co wskazuje, że nawet w obecnej sytuacji gospodarczej możliwy jest wzrost liczby miejsc pracy w zielonym sektorze. W latach 2005–2009 sektor odnawialnych źródeł energii przyczynił się do utworzenia ponad 300 000 nowych miejsc pracy. W latach 2008–2011 w sektorze zdrowia i opieki społecznej powstało około 1 866 000 nowych miejsc pracy. Ponadto oczekuje się, że popyt na nowe stanowiska w tym sektorze wzrośnie dzięki spodziewanym 8 mln nowych miejsc pracy ogółem, które mają się pojawić w latach 2010–2020. Jeśli chodzi o sektor technologii informacyjno-komunikacyjnych (ICT), oczekuje się, że do 2015 r. dla specjalistów w tej dziedzinie udostępnionych zostanie nawet 700 000 miejsc pracy. W obu tych sektorach pojawiają się podobne problemy z zastąpieniem starzejącej się siły roboczej młodszymi pracownikami. W sektorach zielonej gospodarki, w sektorze ICT i w opiece zdrowotnej powszechnie odczuwany jest niedobór wykwalifikowanych pracowników, szczególnie w zawodach o wysokim stopniu wyspecjalizowania technicznego.

⁴ SWD (2012) „Wykorzystanie potencjału ekologicznego wzrostu gospodarczego w zakresie zatrudnienia”, 92 final z dnia 18 kwietnia 2012 r.

Opodatkowanie pracy pozostaje wysokie, a w szeregu państw członkowskich dodatkowo wzrosło, ale zmiany w jego strukturze spowodowały obniżenie kosztów pracy. Wysoki klin podatkowy może zniechęcać do pracy osoby niebędące głównymi żywicielami rodziny oraz pracowników słabo zarabiających i nisko wykwalifikowanych i może mieć niekorzystny wpływ na wskaźnik zatrudnienia w tej grupie w ujęciu zagregowanym. W 2011 r. średni klin podatkowy w UE 27 wynosił 39,6%, a dla porównania – 21% w Szwajcarii, 29,5% w Stanach Zjednoczonych i 30,8% w Japonii i Kanadzie. W latach 2010–2011 klin podatkowy w Europie wzrósł średnio o 0,3 p.p., co dotknęło także osoby nisko uposażone. Wzrost ten był z reguły najwyższy w państwach członkowskich już dotkniętych problemem wysokiego klina podatkowego. Było to jednak przede wszystkim wynikiem zmian w podatku od osób fizycznych, a w wielu przypadkach także towarzyszącej im obniżki kosztów zabezpieczenia społecznego ponoszonych przez pracodawców, dzięki czemu niższe są koszty pracy.

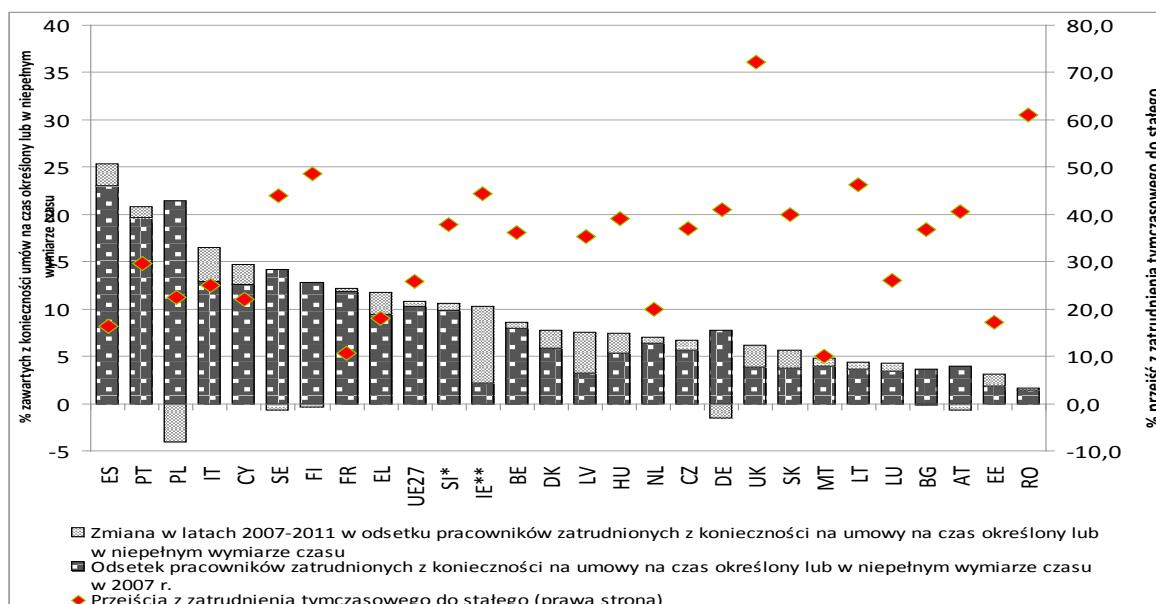
Wykres 9: Klin podatkowy ogółem wśród osób nisko uposażonych (z wykorzystaniem 67% średniego wynagrodzenia jako wskaźnika zastępczego dla tej grupy) w roku 2011 oraz zmiana w latach 2010–2011



*Krótki opis: *Dane dotyczące państw UE niebędących członkami OECD (BG, LV, LT, MT i RO) są dostępne tylko za 2010 r. **Dane dotyczące CY za 2007 r. W przypadku tych państw zmiany klina podatkowego dotyczą lat 2009–2010 (w przypadku CY – lat 2006–2007). Źródło: OECD*

Segmentacja rynku pracy stale rośnie, wraz z rozpowszechnianiem się umów tymczasowych i pracy w niepełnym wymiarze godzin. W latach 2007–2011 odsetek pracowników zatrudnionych z konieczności na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin zwiększył się w 21 spośród 27 państw członkowskich. Istnieją duże rozbieżności między państwami członkowskimi, ale segmentacja jest największa w państwach śródziemnomorskich i w Polsce. Główną przyczyną segmentacji są asymetryczne przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia między pracą stałą a pracą na czas określony lub tymczasową. W 2011 r. 60,4% osób w wieku od 15 do 64 lat zatrudnionych na podstawie umów tymczasowych robiło to z konieczności. Prawdopodobieństwo zatrudnienia na podstawie stałej umowy jest niższe w państwach członkowskich, w których przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia są bardziej rygorystyczne.

Wykres 10: Odsetek pracowników zatrudnionych z konieczności na podstawie umów na czas określony lub w niepełnym wymiarze godzin (w 2007 r. i 2011 r.) oraz przejścia z zatrudnienia tymczasowego do stałego (dane za 2010 r.)

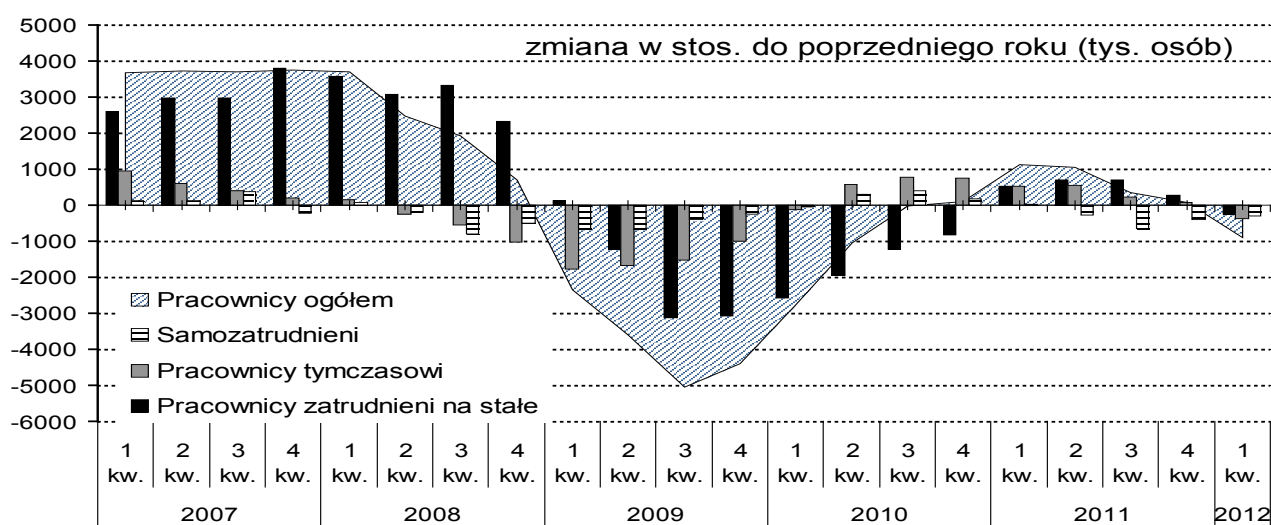


Krótki opis: *Dane SI dotyczą 2011 r.; **Dane IE są dostępne tylko za 2007 r.

Źródło: Eurostat, LFS i SILC

Młodzi ludzie są zdecydowanie najliczniej reprezentowani wśród osób zatrudnionych tymczasowo na unijnych rynkach pracy, a ich sytuacja stale się pogarsza. W 2011 r. około 42,5% młodych pracowników w UE pracowało na podstawie umów tymczasowych, natomiast średnia ta wśród ludności w wieku produkcyjnym wynosiła 14,0%. Dostępne dane wskazują, że wśród młodych ludzi praca tymczasowa może w pewnym stopniu służyć jako środek do zdobycia stałego zatrudnienia, ale nie jest tak w przypadku szeregu innych państw członkowskich, w których wskaźniki przechodzenia z umów tymczasowych na umowy stałe są szczególnie niskie.

Wykres 11: Pracownicy zatrudnieni na stałe i tymczasowo, osoby samozatrudnione i zatrudnienie ogółem (15–64), 1 kwartał 2007 r. – 1 kwartał 2012 r.



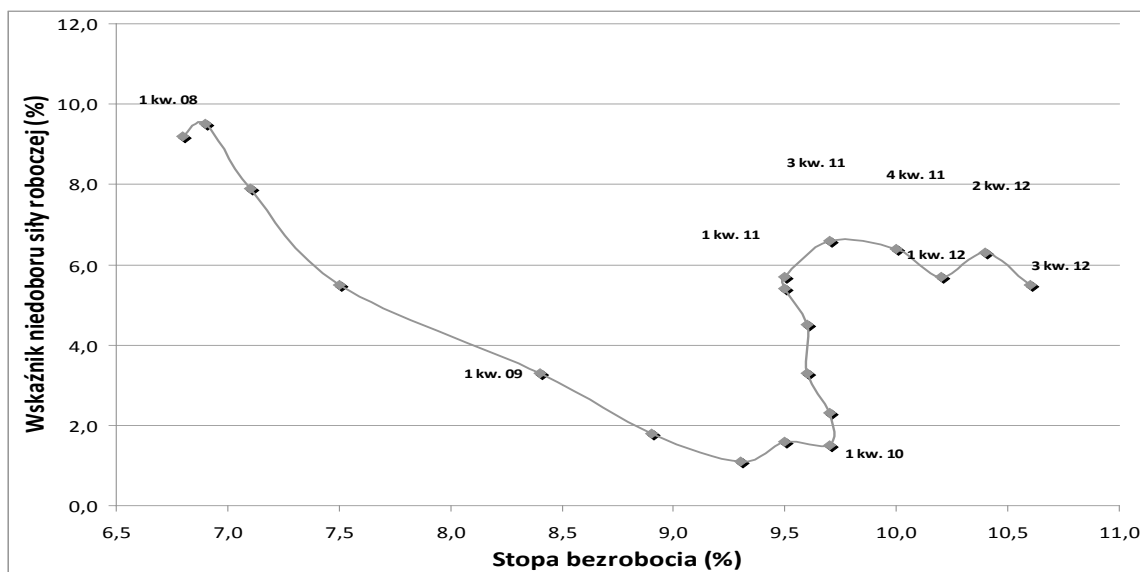
Źródło: Eurostat

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze godzin stanowiło znaczącą część wzrostu zatrudnienia w czasie kryzysu. Mimo że w latach 2008–2010 zatrudnienie ogółem skurczyło się, a liczba pełnoetatowych pracowników zmalała o 6,2 mln, w tym samym okresie liczba osób zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin wzrosła o 1,1 mln. Praca w niepełnym wymiarze czasu staje się w ostatnich latach coraz bardziej rozpowszechniona i w 2011 r. osiągnęła poziom 18,8%. W niepełnym wymiarze czasu pracuje blisko jedna trzecia zatrudnionych kobiet, natomiast w przypadku mężczyzn odsetek ten wynosi zaledwie 8,1%, co jest związane z faktem, że usługami opieki objętych jest zaledwie 28% dzieci do 3 roku życia i 84% powyżej 3 roku.

Ostatnio pojawiają się oznaki pogorszenia sytuacji dotyczącej dopasowywania podaży do popytu na europejskich rynkach pracy. W przypadku większości państw członkowskich krzywa Beveridge'a łącząca stopy bezrobocia i wskaźniki wolnych miejsc pracy przesunęła się na zewnątrz, w prawą stronę. Natomiast trzy państwa członkowskie (BE, AT i FI) zmieniły swoją pozycję na krzywej Beveridge'a od początku 2008 r., a w przypadku jednego państwa członkowskiego (DE) krzywa przesunęła się do wewnątrz, co dowodzi poprawy na rynkach pracy, a także w zakresie dopasowania kwalifikacji. Pogorszenie sytuacji może być konsekwencją niedopasowania umiejętności i kwalifikacji wynikających z wykształcenia wymaganych na określonych stanowiskach, rosnącego długotrwałego bezrobocia, niewłaściwych reakcji na zmiany demograficzne oraz braku efektywności usług oferowanych przez służby zatrudnienia. Może ono być też jednak konsekwencją utrudnień i barier w mobilności geograficznej i zawodowej oraz asymetrycznego przepływu informacji między pracodawcami a pracownikami. Obywatele UE przenoszący się do innego państwa wciąż mają do czynienia z przeszkodami natury prawnej, administracyjnej i praktycznej. Przewidziane są dalsze reformy służące przekształceniu portalu EURES⁵ w narzędzie skoncentrowane na popycie, służące do wewnątrzunijnej rekrutacji i pośrednictwa pracy, umożliwiające państwom członkowskim rozwój usług EURES stosownie do potrzeb swojej gospodarki, na przykład przez wsparcie niedostatecznie uwzględnionych zawodów oraz szczególnych grup pracowników, w tym ludzi młodych.

⁵ Sieć 31 europejskich służb zatrudnienia, która wspiera mobilność pracowników między państwami członkowskimi, państwami EOG i Szwajcarią.

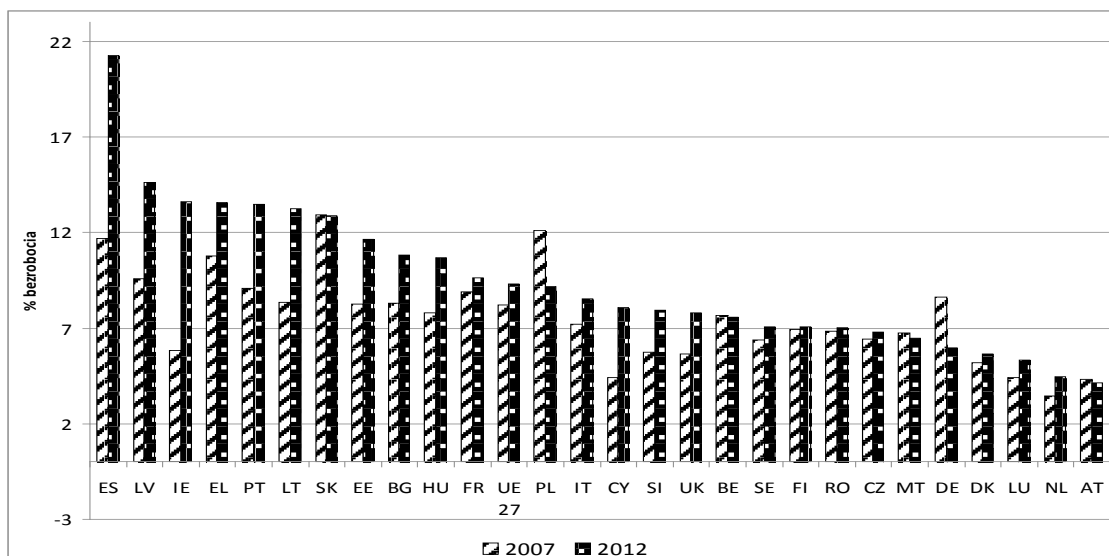
Wykres 12: Krzywa Beveridge'a, UE 27, 2008 (1 kwartał) – 2012 (3 kwartał)



Źródło: Eurostat, wykorzystano następujące dane: (i) stopa bezrobocia (%) oraz (ii) wskaźnik niedoboru siły roboczej (%), opracowane na podstawie badań przedsiębiorstw w UE.

Utrzymujące się bezrobocie strukturalne może się umocnić. Zarejestrowane przesunięcie krzywej Beveridge'a na zewnątrz może być tymczasowe, w okresie gdy rynek pracy stara się reagować na zmiany w działalności gospodarczej i dostosować się do nich, na przykład poprzez zmiany w dynamice wynagrodzeń, przekwalifikowanie lub intensyfikowanie aktywnej polityki rynku pracy. Przesunięcie to może też jednak wskazywać na bardziej trwałe problemy strukturalne, które mogą doprowadzić do trwałego wzrostu poziomu bezrobocia strukturalnego. Dane pokazują, że poziom bezrobocia strukturalnego mierzonego stopą NAWRU (stopą bezrobocia niepowodującą przyspieszenia wzrostu płac) wzrósł w wielu państwach Unii od chwili wybuchu kryzysu, a wzrostowi temu towarzyszyło pogorszenie widoczne na krzywej Beveridge'a.

Wykres 13: Stopa bezrobocia niepowodująca przyspieszenia wzrostu płac (NAWRU) w poszczególnych państwach członkowskich

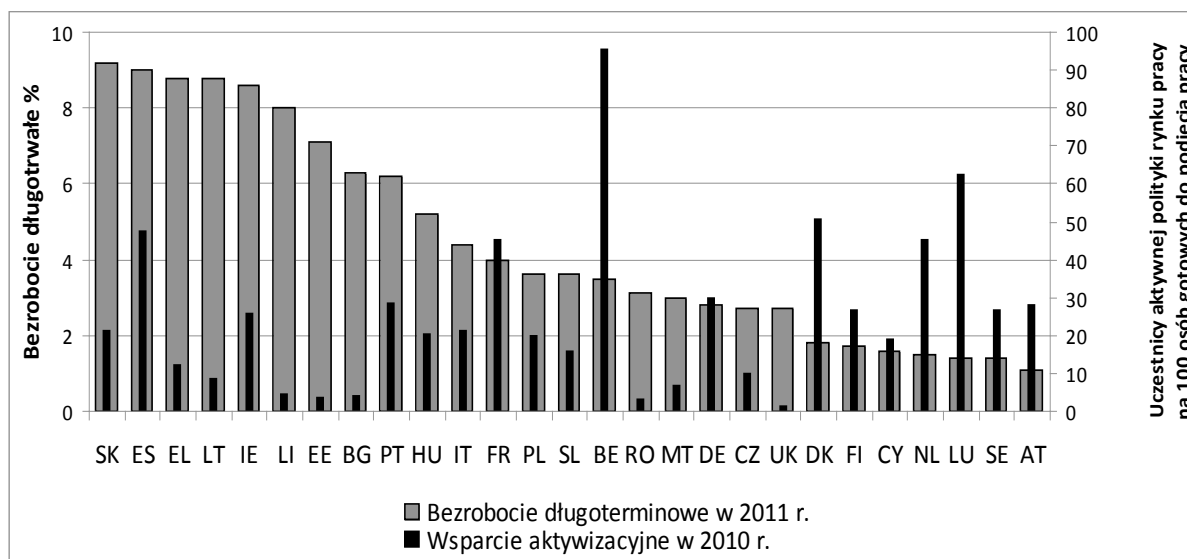


Źródło: AMECO

Ostatnio nastąpił spadek wydatków na aktywną politykę rynku pracy na jednego bezrobotnego. Dane pokazują, że aktywna polityka rynku pracy ma pozytywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia, zwłaszcza wśród kobiet i osób nisko wykwalifikowanych. Państwa członkowskie o najniższym poziomie długotrwałego bezrobocia to równocześnie te, w których poziom udziału w aktywnej polityce rynku pracy jest najwyższy, mimo że te dobre wyniki mogą być efektem także innych czynników. Jednakże spadek rzeczywistych zasobów w ramach tej polityki na jednego bezrobotnego wyniósł ponad 20% w latach 2007–2010⁶.

⁶ Szacunki OECD opracowane na podstawie programów OECD dotyczących rynków pracy oraz baz danych OECD dotyczących najważniejszych wskaźników ekonomicznych.

Wykres 14: Udział w aktywnej polityce rynku pracy w 2010 r. i stopa długotrwałego bezrobocia w 2011 r.



Źródło: Eurostat

Amortyzujący wpływ systemu zabezpieczenia społecznego na dochody gospodarstw

domowych jako automatycznego stabilizatora zaczął słabnąć po 2009 r. W pierwszej fazie

kryzysu świadczenia socjalne odgrywały ważną rolę w podtrzymywaniu dochodów gospodarstw domowych. W strefie euro świadczenia socjalne netto i obniżone podatki korzystnie przyczyniły się do zmiany w dochodzie brutto, którymi dysponowały gospodarstwa domowe w 2009 r. i w dwóch pierwszych kwartałach 2010 r. Jednakże w drugiej fazie kryzysu gospodarczego wpływ ten zaczął słabnąć. Pod koniec 2010 r. świadczenia socjalne zaczęły niekorzystnie odbijać się na zmianach w dochodach gospodarstw domowych brutto. W niektórych państwach coraz więcej osób nie jest objętych żadnym systemem. Osłabienie to jest związane z ograniczaniem uprawnień do świadczeń z biegiem czasu, stopniowym wycofywaniem początkowych uznaniowych środków wsparcia dochodów, a w niektórych państwach – cięciami wydatków socjalnych, stanowiącymi część programów konsolidacji fiskalnej.

Istnieją znaczące różnice między państwami członkowskimi, jeśli chodzi o efektywność wydatków (szczególnie o wyniki i efekt zmniejszenia ubóstwa) na jednostkę wydatków, w przypadku gdy model wydatków i struktury przewidziane w przepisach o ochronie socjalnej są podobne. Systemy podatkowe i systemy świadczeń należą do najważniejszych instrumentów zapobiegania ubóstwu dochodowemu i jego eliminowania. W 2010 r. wydatki na świadczenia z tytułu ochrony socjalnej (oprócz emerytur) zmniejszyły wskaźnik ubóstwa w UE z 26% do 16%, a więc o 37%. Mimo to państwa członkowskie, które wydają podobne kwoty na ochronę socjalną, uzyskują dość różne rezultaty i odwrotnie. Niektórym państwom udaje się zmniejszyć wskaźniki ubóstwa dzieci i osób starszych bądź wskaźniki nieobecności w pracy z powodu choroby przy niższych wydatkach niż innym. W niektórych państwach poziom świadczeń jest wyższy, ponieważ udaje im się ograniczyć czas pobierania tych świadczeń przez beneficjentów poprzez szybkie przywracanie ich zdolności do pracy. Osiągnięcie równowagi między świadczeniami powszechnymi i świadczeniami uzależnionymi od dochodów oraz między świadczeniami pieniężnymi i świadczeniami w naturze mogłoby przyczynić się do nakłonienia ludzi do pracy. Pomiar wydatków na ochronę socjalną w zestawieniu ze zmniejszeniem ubóstwa wskazuje, że niektóre systemy są wydajniejsze niż inne. BG, LV, PL i RO sytuują się w sferze niskich wydatków przynoszących niewielkie skutki; ES, IT, PT, CY (i EL) wykazują podobne rezultaty, ale przy większych wydatkach. Sytuują się także poniżej unijnej średniej, jeśli chodzi o ograniczanie ubóstwa dzieci.

Największe wyzwania dotyczą pełnego wdrożenia strategii aktywnego włączenia i koncentrują się równocześnie na odpowiednim wsparciu dochodów, tworzeniu rynków pracy sprzyjających włączeniu społecznemu oraz dostępie do usług wysokiej jakości. W wielu państwach członkowskich widoczne jest obecnie dążenie do aktywnej polityki socjalnej oraz zwalczanie środków finansowych zniechęcających do pracy. Między państwami członkowskimi wciąż jednak istnieją różnice, jeśli chodzi o zakres objęcia pomocą socjalną oraz programy minimalnego dochodu, a problemem nadal jest dotarcie do grup dotkniętych najgłębszymi formami ubóstwa (takich jak bezdomni czy Romowie). Wysokiej jakości opieka nad dziećmi oferowana za przystępną cenę sprzyja udziałowi rodziców w rynku pracy i zapewnia dzieciom najlepsze możliwości życiowe, ale z dostępnych danych wynika, że stopień tego uczestnictwa wśród najbardziej narażonych rodzin jest z reguły niższy ze względu na takie czynniki jak dostępność, możliwość dotarcia, przystępność cenowa, kwalifikowalność i podejście rodziców.

W dniach 1–2 marca 2012 r. Rada Europejska – na podstawie przygotowanej przez Komisję rocznej analizy wzrostu gospodarczego na 2012 r. – określiła wytyczne polityczne dla państw członkowskich dotyczące przedłożenia krajowych programów reform przedstawiających plany reform rynku pracy zmierzających do osiągnięcia głównych celów UE, które określono w wytycznych w sprawie zatrudnienia. Na podstawie propozycji Komisji Rada przyjęła zalecenia dla poszczególnych krajów, podkreślając, w jakich dziedzinach państwa członkowskie powinny przeprowadzić reformy polityki w ramach ogólnych wytycznych w sprawie polityki zatrudnienia.

Niniejszy rozdział przedstawia działania polityczne podjęte przez państwa członkowskie w świetle krajowych programów reform oraz priorytetów przedstawionych w rocznej analizie wzrostu gospodarczego na 2012 r.

Wspieranie pracy na rzecz wzrostu gospodarczego

Kilka państw członkowskich (BE, CZ, EE, FR, HU, IE, MT, PT i UK) podejmuje kroki w celu wzmocnienia **aktywnej polityki rynku pracy i publicznych służb zatrudnienia**. W BE zwiększono dopłaty do wynagrodzeń dla pracowników uznanych za pracowników naukowych (tj. naukowców zatrudnionych w sektorze prywatnym lub publicznym). W czerwcu 2012 r. w ramach nowego porozumienia na rzecz zatrudnienia Flandria rozszerzyła działania aktywizacyjne skierowane do osób starszych poszukujących pracy na kategorię wiekową 55–58 lat. W CZ jako metodę aktywizacji, koordynowaną przez urząd pracy, stosuje się roboty publiczne. W EE nowy program na rzecz zatrudnienia na lata 2012–2013 daje szerszy wybór środków aktywnej polityki rynku pracy i poszerza grupę docelową uprawnioną do korzystania z poszczególnych środków. W HU wzmocniono aktywną politykę rynku pracy, przekierowując dostępne zasoby z Europejskiego Funduszu Społecznego na programy rynku pracy, w których przewidziano wszechstronne, zindywidualizowane usługi rynku pracy, dotacje i szkolenia dla osób defaworyzowanych. W FR obowiązuje plan strategiczny (*Pôle Emploi 2015*), który ma lepiej zindywidualizować usługi dla osób poszukujących pracy i dla firm oraz ulepszyć organizację poprzez przekierowanie pracowników do świadczenia usług doradczych. W IE wzmacnia się aspekt warunkowości, aby zagwarantować, że pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze godzin będą skłonni podejmować pracę w pełnym wymiarze. Z kolei w PT podejmuje się środki mające zwiększyć skuteczność publicznych służb zatrudnienia, a także wprowadzono programy dopłat do wynagrodzeń dla osób bezrobotnych. W MT wdrażany jest obecnie – za pośrednictwem publicznych służb zatrudnienia – system dopłat do wynagrodzeń dla różnych grup w wieku produkcyjnym oraz system rekompensowania kosztów szkoleniowych pracodawcom oferującym szkolenia swoim pracownikom.

W latach 2011–2012 opodatkowanie pracy nadal było wysokie i towarzyszył mu ogólny wzrost kosztów pracy, pomimo pewnych postępów w odniesieniu do niektórych kategorii najbardziej narażonych pracowników, takich jak osoby nisko wykwalifikowane i słabo uposażone. W wielu państwach członkowskich (DK, FI, EL, ES, IE, IT, FR, LU, NL, PT, SL) zwiększono niedawno **podatek dochodowy od osób fizycznych**, często przez podniesienie stawek ustawowych. Często zmiany takie wprowadzano tymczasowo w postaci ogólnych narzutów lub podatków solidarnościowych, lub wyższych ustawowych stawek podatkowych dla osób o wysokich dochodach (IT, CY, LU, PT, ES, SK). Wprowadzenie podobnych środków planują niedługo również AT i CZ. W wielu państwach podwyższono też składki na ubezpieczenie społeczne (AT, CY, FR, EL, HU, LV, PL, PT i UK). W FR niedawno przegłosowano zmiany podatkowe dla firm (*crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi*), które będą oznaczać obniżenie o 4 p.p. klina podatkowego dla osób osiągających zarobki w wysokości maksymalnie 2,5 płac minimalnych.

Środki służące obniżeniu opodatkowania pracy służyły głównie zwiększeniu zachęt do pracy dla określonych grup i zwykle wiązały się ze zmianami w podstawie opodatkowania. Na przykład w BE przewidziano cały zestaw ulg w składkach na ubezpieczenie społeczne dla młodzieży, pracowników nisko uposażonych i starszych, nowo zatrudnionych przez MŚP lub samozatrudnionych. W FI zapewniono korzystniejsze warunki podatkowe osobom o niskich lub średnich dochodach poprzez podwyższenie ulg podatkowych i podstawowych dodatków. Aby zrównoważyć negatywne skutki stopniowej likwidacji ulg podatkowych i ochronić wynagrodzenia netto, w HU wprowadzono system kompensacji wynagrodzeń mający pomóc utrzymać poziom płac osób słabo uposażonych. W SE podwyższono dodatki do podstawowego wynagrodzenia w odniesieniu do dochodu z pracy osób po 65 roku życia w celu wydłużenia aktywności zawodowej.

Podejmuje się wiele działań, które mają sprzyjać **tworzeniu przedsiębiorstw i samozatrudnieniu** (BE, BG, CY, EE, ES, IE, MT, HU, PL, PT i UK). W BE podejmuje się działania ułatwiające przedsiębiorstwom dostęp do kredytów, wspierające uproszczenia administracyjne lub obniżające składki na ubezpieczenie społeczne w sektorze hotelarsko-gastronomicznym. W BG samozatrudnienie wspiera się przez doradztwo, szkolenia i pomoc w zakładaniu własnych przedsiębiorstw bądź poprzez dotacje na wyposażenie i naprawy dla nowo założonych małych przedsiębiorstw. W EL zachęca się do tworzenia przedsiębiorstw, odwołując się do przedsiębiorczości społecznej oraz umożliwiając zakładanie firm z kapitałem własnym w wysokości tylko jednego euro, bez potrzeby angażowania notariusza. W ES upraszcza się tworzenie przedsiębiorstw poprzez redukcję obciążeń administracyjnych w stosunku do mniejszych przedsiębiorstw oraz zezwalanie na dłuższe godziny otwarcia w obszarach turystycznych. W IE świadczone są różne rodzaje pomocy obejmujące dopłaty do kapitału, fundusze i gwarancje pożyczkowe, zachęty dla nowo powstających przedsiębiorstw itp. W MT podejmowane są działania zmniejszające biurokrację wobec samozatrudnionych, a ponadto ogłoszono nowy program mikrogwarancji mający pomóc samozatrudnionym i małym przedsiębiorstwom uzyskać gwarancję na kredyty bankowe. Publiczne służby zatrudnienia oferują także dotacje początkowe w wysokości 5000 EUR osobom bezrobotnym, które z powodzeniem przejdą szkolenie i przyuczenie do samozatrudnienia. W PL wspiera się przedsiębiorczość, samozatrudnienie i działalność gospodarczą za pośrednictwem EFS. W PT zapewnia się przedsiębiorcom i samozatrudnionym dostęp do kredytów, a bezrobotnym, którzy chcą założyć własną firmę – wsparcie techniczne. W UK wzmocniono krajowy program gwarancji kredytowych, aby zachęcić banki do zwiększenia akcji kredytowej w stosunku do MŚP. W CY korzysta się z EFS, by promować przedsiębiorczość wśród młodzieży i wspierać nowo powstające firmy w rekrutowaniu wykwalifikowanych pracowników.

Niektóre państwa członkowskie podjęły działania **dostosowujące zasiłki dla bezrobotnych**, tak aby ułatwić powrót do pracy (BE, ES, IE, IT, SE). W BE przyjęta reforma systemu zasiłków dla bezrobotnych powoduje, że wysokość świadczeń zmniejsza się wcześniej i szybciej niż dotąd. W ES zmniejszono zasiłek dla bezrobotnych przysługujący po 6 miesiącach bezrobocia i zacieśniono powiązania między polityką aktywną i pasywną. W PT nowe przepisy zmniejszyły maksymalny czas wypłacania i kwoty zasiłków dla bezrobotnych w celu zmniejszenia ryzyka uzależnienia od świadczeń i długotrwałego bezrobocia. W SE wprowadzono bardziej rygorystyczne zasady kwalifikowalności, niższe stopy zastępowalności dochodu oraz maksymalny czas wypłaty zasiłków dla bezrobotnych. W EL zasiłek dla bezrobotnych skorygowano w dół po niedawnym przyjęciu przepisów zmieniających poziom płacy minimalnej. Równocześnie ustanowiono nowy zasiłek dla osób długotrwale bezrobotnych.

W ES dokłada się starań w celu zwiększenia **wzajemnej odpowiedzialności**, przez powiązanie warunków uzyskania pomocy z uczestnictwem w działaniach wchodzących w zakres aktywnej polityki rynku pracy. W IE wyraźniej skoncentrowano się na warunkach wobec osób poszukujących pracy, a szczególnie osób długotrwale bezrobotnych. W IT nowy system ubezpieczeń społecznych sprzyjający zatrudnieniu będzie stopniowo zastępować obecny system zasiłków dla bezrobotnych.

Szereg państw członkowskich podjęło działania w dziedzinie **ustalania wynagrodzeń**, tak aby kształtowały się one stosownie do wydajności (EL, ES, PT). W ES niedawna reforma rynku pracy daje priorytet decyzjom podejmowanym na poziomie przedsiębiorstw w kwestii godzin pracy i wynagrodzeń oraz ułatwia przedsiębiorstwom odstępowanie od uzgodnień sektorowych. W PT zapewnia się zmiany wynagrodzeń zgodne z warunkami na poziomie przedsiębiorstw poprzez wyłączenie porozumień zbiorowych, w przypadku gdy do związków zawodowych należy mniej niż 50% ogółu zatrudnionych.

W DE w niektórych sektorach stosuje się system sektorowych wynagrodzeń minimalnych. Niedawno sektorowe wynagrodzenia minimalne wprowadzono dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz w dziedzinie usług z zakresu szkolenia i kształcenia ustawicznego. W EL zniesiono szereg dodatków i świadczeń związanych z pracą, a płacę minimalną w sektorze prywatnym, określoną w krajowej powszechnej umowie zbiorowej, zmniejszono o 22% dla pracowników powyżej 25 roku życia. Aby zaradzić poważnemu problemowi bezrobocia wśród młodzieży, planuje się ograniczyć o 32% płacę minimalną w grupie wiekowej do 25 lat. W HU płaca minimalna wzrosła o 19%, a równocześnie wraz z wejściem w życie nowego kodeksu pracy w dniu 1 lipca 2012 r. pojawiła się możliwość różnicowania płac minimalnych w przyszłości. W EL wprowadzane są środki ustalania wynagrodzeń w celu obniżenia wynagrodzeń minimalnych i wprowadzenia odrębnego minimalnego wynagrodzenia dla młodzieży.

Szereg państw członkowskich (AT, BG, DE, ES, LV, HU) wprowadziło środki służące **zwiększeniu mobilności siły roboczej**. W AT zakończono wprowadzanie karty czerwono-biało-czerwonej – warunkowego systemu punktacji dającego obywatelom państw trzecich dostęp do rynku pracy – poprzez otwarcie tego rynku także dla wykwalifikowanych pracowników w zawodach, w których takich pracowników brakuje. W BG przyjęcie krajowych ram kwalifikacji sprawi, że szkolenie zawodowe uczniów i pracowników oraz oczekiwania pracodawców względem systemów kształcenia i szkolenia będą bardziej przejrzyste; przewidziano także dodatkowe środki adresowane do pracowników i pracodawców mające stymulować mobilność geograficzną. W DE w wyniku wprowadzenia niebieskiej karty UE zaczęto oferować atrakcyjniejsze warunki zatrudnienia obywatelom państw trzecich mającym wykształcenie wyższe i dysponującym ofertą pracy. W LV zaproponowano program świadczeń przesiedleńczych, aby zrekompensować pracownikom przeprowadzkę z miejsca zamieszkania do miejsca pracy w innej gminie. W HU rząd wspiera mobilność, zapewniając wsparcie finansowe na pokrycie kosztów wynajmu zarejestrowanym bezrobotnym, którzy przeprowadzają się na odległość 100 km od swego miejsca pochodzenia.

Państwa członkowskie podejmują działania w celu **ograniczenia zjawiska wczesnej dezaktywizacji zawodowej** (AT, BE, CY, ES, DK, EL, IE, IT, NL, HU, SK, UK). W AT wprowadzono reformy mające zmniejszyć liczbę rent inwalidzkich. W BE podniesiono granicę wieku dla starszych pracowników umożliwiającą dostęp do systemu kredytu czasowego i zakończono stosowanie systemu częściowego przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. W DK plany reformy rent chorobowych wymagają, by przed uwzględnieniem możliwości wcześniejszego przejścia na emeryturę wyczerpać możliwości aktywizacji. W ES przyspieszony zostanie harmonogram podwyższania ustawowego wieku emerytalnego, wiek wcześniejszego przejścia na emeryturę zostanie podniesiony z 61 do 63 lat, potrącenia związane z wcześniejszym przejściem na emeryturę – zwiększone, a ponadto na dwa lata zawieszona zostanie możliwość częściowego przejścia na emeryturę. W IE nowe inicjatywy umożliwią osobom pobierającym świadczenie chorobowe lub inwalidzkie łączenie pracy z otrzymywaniem wsparcia dochodu, a do 2028 r. ustawowy wiek emerytalny zostanie podniesiony do 68 lat. W NL podejmuje się działania, by do 2021 r. stopniowo podnieść wiek emerytalny do 67 lat; w dalszej kolejności możliwe będzie jego powiązanie ze średnim dalszym trwaniem życia. W HU wyeliminowano możliwość wcześniejszego przejścia na emeryturę. Natomiast rząd w UK niedawno ogłosił plany powiązania wieku emerytalnego ze średnim dalszym trwaniem życia. W SK od 2011 r. nie można przejść na wcześniejszą emeryturę i równocześnie uzyskiwać dochodu jako osoba zatrudniona bądź samozatrudniona (z wyjątkiem osób pracujących na umowę); od 2013 r. nie będzie już można przejść na wcześniejszą emeryturę i pracować na umowę, ponieważ od umów obowiązkowo płacone będą składki na ubezpieczenie społeczne (do końca 2012 r. w ogóle nie płacono składek od umów). W EL niedawno przyjęte ustawodawstwo podniosło wiek emerytalny o dwa lata i stworzyło czynniki zniechęcające do przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. W CY podniesiono ustawowy wiek emerytalny w sektorze publicznym, a przechodzenie na wcześniejszą emeryturę obwarowano potrąceniami.

Podejmowane środki koncentrują się także na wspieraniu **dłuższej aktywności zawodowej** (AT, BE, BG, DE, EE, FI, LU, NL, PL, SK, UK). W AT do starszych pracowników mających problemy zdrowotne adresowane są aktywne instrumenty rynku pracy, środki związane z reintegracją zawodową oraz przekwalifikowaniem, świadczenia łączone z pracą w niepełnym wymiarze godzin oraz dopłaty do zatrudnienia. W BE w ramach zwolnień zbiorowych przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 20 osób będą zobowiązane do opracowania rocznego planu dla pracowników od 45 roku życia. W CZ, zgodnie z reformą systemu emerytalnego przyjętą pod koniec 2011 r., wiek przejścia na emeryturę będzie podnoszony co roku o 2 miesiące bez górnej granicy. W EE skoncentrowano się na starszych pracownikach, uczestnictwie w procesie uczenia się przez całe życie oraz dbaniu o ich zdrowie. W FI podejmuje się starania w kierunku poprawy jakości życia zawodowego i warunków pracy jako sposobu na wydłużenie aktywności zawodowej. W LU przedsiębiorstwa zatrudniające ponad 150 osób są zobligowane do zapewnienia większego wsparcia starszym pracownikom. W PL podejmuje się wysiłki w celu zwiększenia możliwości nauki dla osób starszych oraz poprawy jakości adresowanego do nich kształcenia. W UK w październiku 2011 r. zniesiono wiek obowiązkowego przejścia na emeryturę. W SK przyjęto zmiany legislacyjne, które od 2017 r. dostosują wiek emerytalny do zmieniającego się średniego trwania życia. W NL przygotowywane są dodatkowe przepisy o ulgach podatkowych dla pracowników o niskim dochodzie i osób w wieku 61–65 lat kontynuujących pracę.

Niektóre państwa członkowskie podjęły działania, które nie sprzyjają wydłużeniu aktywności zawodowej. W CZ wprowadzona zostanie podwyżka podatków od pracy świadczonej przez emerytów, co prawdopodobnie ograniczy uczestnictwo osób starszych w rynku pracy. W FR przywrócono możliwość przechodzenia na emeryturę w wieku 60 lat przez osoby, które podjęły pierwszą pracę w wieku 18 lat, pod warunkiem że dochowały odpowiedniego poziomu składek do systemu emerytalnego. W HU wprowadzono obowiązkowy wiek emerytalny dla wszystkich pracowników sektora publicznego, z wyłączeniem osób zatrudnionych w służbie zdrowia.

Wspieranie zatrudnienia, zwłaszcza ludzi młodych

Podjęto szereg działań wspierających zatrudnienie młodzieży, zwłaszcza tej, która nie pracuje, nie kształci się ani nie szkoli. FI wprowadza właśnie wszechstronny program **gwarancji dla młodzieży**, który ma zapewnić młodym ludziom pracę, praktykę zawodową lub miejsce nauki, warsztatów lub wejścia na rynek pracy w ciągu trzech miesięcy bezrobocia. EL rozpoczęła realizację wszechstronnego planu przeciwdziałania bezrobociu wśród młodzieży.

Grupa państw (AT, BE, BG, ES, CY, IE, PL, MT, PT, SE i SI) promuje inicjatywy mające na celu **wspieranie dobrej jakości umów o przyuczenie do zawodu** i praktyki zawodowe. W AT projekt pilotażowy zapewnia dodatkowe wsparcie dla praktykantów i przedsiębiorstw oferujących możliwości przyuczenia do zawodu, przy czym wsparcie to obejmuje porady prawne i mediację. W BE dla bezrobotnych poniżej 25 roku życia, którym nie udało się znaleźć pracy po sześciu miesiącach integracji zawodowej, wprowadzono szeroko zakrojony program praktyk zawodowych w przedsiębiorstwach. W BG promuje się praktyki w centralnych i regionalnych urzędach administracji publicznej; młodym osobom poniżej 29 roku życia bez doświadczenia zawodowego oferowane są także 6-miesięczne praktyki w przedsiębiorstwach prywatnych. Rozpoczęto realizację nowej inicjatywy przewidującej praktyki w administracji publicznej dla młodych osób, z których priorytetowo traktowani będą młodzi niepełnosprawni. W IE podejmowane są inicjatywy służące aktywizacji ludzi młodych i podnoszeniu ich kwalifikacji za pomocą 5 000 staży trwających 6–9 miesięcy. W ES podjęto kroki w celu opracowania umowy o kształcenie i przyuczenie do zawodu oraz ustanowienia dwutorowego systemu szkolenia zawodowego. W PL wprowadzono projekt pilotażowy skierowany do bezrobotnych poniżej 30 roku życia, obejmujący wsparcie indywidualnego opiekuna oraz bony na staże i szkolenia. W PT i MT wspierane są praktyki zawodowe i pośrednictwo pracy. W SI bezrobotni poniżej 30 roku życia otrzymują propozycję zatrudnienia na okres 15 miesięcy, a rząd wspiera dobrowolne przyuczenie do zawodu w ramach instytucji administracji podatkowej i zapobiegania korupcji. W SE rząd przyznaje przedsiębiorstwom kwotę do 2 750 EUR rocznie na jednego ucznia, aby zachęcić do tworzenia miejsc dla praktykantów, a ponadto przygotowano projekt zwiększenia dotacji państwowej w latach 2014–2016.

Do innych konkretnych działań służących wsparciu młodych osób niepracujących, niekształcących się ani nieszkolących należą programy skoncentrowane na **szkoleniu zawodowym** (DE, LV, MT, FI), szkoleniu w miejscu pracy (LT, CY) i wsparciu finansowym (HU). W DE młodzi ze środowisk migracyjnych mają teraz większe możliwości uczestnictwa w programie szkolenia zawodowego. W LT w ramach projektu zwiększania zatrudnienia młodzieży, skierowanego do osób poniżej 29 roku życia, zapewniane są dopłaty do wynagrodzeń i wydatków związanych z nabywaniem umiejętności w miejscu pracy. W LV bezrobotni w wieku od 15 do 24 lat mają możliwość spróbować swoich sił w trzech różnych zawodach przez okres dziewięciu tygodni w instytucji zapewniającej szkolenia zawodowe. W HU wprowadzono gwarancję pierwszej pracy, zapewniającą zwracanie pracodawcy całości wynagrodzenia, w tym pensji brutto oraz składki na ubezpieczenie społeczne. W MT w ramach programu pomocy na rzecz zatrudnienia przez 26 tygodni oferuje się dopłaty do wynagrodzeń pracodawcom zatrudniającym osoby poniżej 25 roku życia, które skończyły edukację w pełnym wymiarze przed mniej niż dwoma laty i pozostają bez pełnoetatowej pracy. W CY zatwierdzono projekt, który ma podnieść zatrudnialność młodych osób w wieku do 29 lat i który polega na nabywaniu doświadczenia zawodowego i podnoszeniu umiejętności poszukiwania pracy. Realizacja tego projektu rozpocznie się w czerwcu. W LT promowaniu zatrudnienia młodzieży służy projekt „Wsparcie na rzecz pierwszej pracy”. Pracodawcy, którzy zatrudnią młode osoby bez wcześniejszego doświadczenia zawodowego, otrzymują zwrot części ich wynagrodzenia. W szeregu państw członkowskich nawiązano **partnerstwa z partnerami społecznymi**, aby wspierać dobrej jakości umowy o przyuczenie do zawodu i praktyki zawodowe (BG, CZ, FR, IE, IT, LU, RO i SK). W BG dąży się do pokrycia lub dofinansowania kosztów inwestycji i kosztów pracy związanych z tworzeniem miejsc pracy dla młodych ludzi. W CZ w ramach projektu finansowanego z EFS wspiera się koszty ponoszone przez przedsiębiorstwa w związku z organizacją staży, szczególnie dla absolwentów oraz osób, które nie mają doświadczenia zawodowego, a muszą uzupełnić kwalifikacje. W IE nowe środki przewidują dodatkowe miejsca na szkoleniach dla bezrobotnych dzięki współpracy i zaangażowaniu pracodawców i przedsiębiorstw oraz organizatorów kształcenia i szkolenia. W RO przedsiębiorstwa zatrudniające młodych pracowników poniżej 25 roku życia uzyskują na każdego zatrudnionego roczne zwolnienie ze składek na ubezpieczenie społeczne. W SK miejsca pracy dla młodych bezrobotnych w wieku do 29 lat w sektorze prywatnym będą dofinansowywane przez maksymalnie rok do poziomu minimalnych kosztów pracy (minimalne wynagrodzenie oraz składki pracodawcy na ubezpieczenie), natomiast pracodawca powinien je współfinansować przez co najmniej sześć miesięcy.

Jedynie w kilku państwach członkowskich podjęto działania służące zreformowaniu **przepisów o ochronie zatrudnienia** (HU, SK, PT, ES i IT). W HU zmiany obejmują uregulowanie zatrudnienia w kilku miejscach równocześnie, uregulowanie elastycznej organizacji czasu pracy oraz uproszczenie przepisów dotyczących zwolnień. W PT obniżono wysokość odprawy do 20 dni za każdy rok pracy w przypadku umów zarówno na czas nieokreślony, jak i na czas określony oraz uproszczono definicję pojedynczych zwolnień ze względów ekonomicznych. W ES ograniczono odprawy za nieuzasadnione zwolnienie do 33 dni, doprecyzowano sposób dokonywania uzasadnionych zwolnień ze względów ekonomicznych, a także uproszczono procedury administracyjne na potrzeby zwolnień grupowych. W IT zmieniono przepisy regulujące nieuzasadnione pojedyncze zwolnienia w przedsiębiorstwach zatrudniających ponad 15 osób, chcąc zwiększyć elastyczność w zakresie dezaktywizacji zawodowej, oraz wprowadzono środki mające ograniczyć nadużywanie niestandardowych umów o pracę. W SK podejmuje się działania mające ograniczyć maksymalny czas obowiązywania i liczbę następujących po sobie umów na czas określony.

Niewiele państw członkowskich czyni postępy w **dostosowaniu systemów kształcenia i szkolenia do potrzeb rynku pracy** (BE, BG, CY, IE, HU, LT, MT, SK i UK). W IE dąży się do tego, by pomóc osobom bezrobotnym, zwłaszcza długotrwale bezrobotnym i młodym, pozostać jak najbliżej rynku pracy, dając im dostęp do kształcenia i szkolenia w celu podnoszenia umiejętności lub zdobywania kwalifikacji w dziedzinach, w których mogą pojawić się trwałe możliwości zatrudnienia. W LT kwalifikacje będą klasyfikowane kilkietapowo w celu zapewnienia obywatelom dokładniejszych informacji na temat struktury potrzebnych umiejętności oraz wskazania najbardziej poszukiwanych specjalizacji. W MT zachęca się studentów do kontynuowania kształcenia poprzez zdobywanie kwalifikacji wymaganych w przemyśle oraz do skorzystania z ulgi podatkowej odpowiadającej nawet 80% poniesionych kosztów nauki. W SK niedawno przyjęta ustawa o kształceniu i szkoleniu zawodowym ma na celu wzmocnienie powiązań między tym kształceniem i szkoleniem a wymogami rynku pracy. Także w BE wszystkie gminy podjęły działania służące reformie szkolenia zawodowego w celu poprawy jego jakości, elastyczności i powiązań z wymogami rynku pracy. W BG rząd podejmuje działania, dzięki którym szkoły wyższe wraz z pracodawcami dostosowują program nauczania do potrzeb rynku. W UK do końca marca 2013 r. sektorowe szkoły zawodowe zapewnią 50 tys. miejsc, a program *Youth Contract* od kwietnia 2012 r. do marca 2015 r. – dodatkowych 250 tys. miejsc w sektorowych szkołach zawodowych lub miejsc pozwalających zdobyć doświadczenie zawodowe. W CY ustanowiono instytuty policealnego kształcenia zawodowego. Podjęły one działalność w październiku zeszłego roku.

Podjęto szereg działań w celu **zweryfikowania jakości i sposobu finansowania szkół wyższych** (IT, LV, SK i MT). W IT podjęto kroki w celu zmniejszenia hojnego finansowania, gdyż czesne za naukę ma wzrosnąć o 25–100%. Jeśli chodzi o stypendia, tylko MT zapowiedziała kontynuowanie dwóch programów stypendialnych. W LV podjęto szeroko zakrojoną ocenę ponad 800 programów studiów wyższych, a ponadto przygotowywanych jest szereg reform, w tym reforma procesu akredytacji, opracowanie nowego modelu finansowania szkół wyższych oraz reforma sposobu zarządzania tymi szkołami. SK podjęła kroki w celu udoskonalenia wewnętrznego systemu zapewniania jakości w szkolnictwie wyższym.

Pomimo sformułowanego w ramach europejskiego semestru apelu o priorytetowe traktowanie wydatków publicznych wspierających wzrost, istnieją dowody, że wprowadza się cięcia ze szkodą dla **inwestycji w edukację**. W bardzo wielu państwach członkowskich zmniejszono wydatki na edukację zarówno w 2011 r., jak i w 2012 r. (EE, IT, LV, LT, UK) bądź tylko w 2011 r. lub tylko w 2012 r. (BE, BG, IE, FR, CY, HU, PL, RO, SK, FI). W ramach dyskusji nad konsolidacją budżetową także w ES przywołuje się kwestię edukacji. Natomiast w CZ, DE, DK, LU, MT, AT wydatki budżetowe pozostają niezmienione lub rosną.

Ochrona osób najbardziej zagrożonych

Szereg państw członkowskich podjęło kroki w celu zajęcia się **problemem skuteczności systemów zabezpieczenia społecznego** (EE, LV i ES). W IE pomimo ogólnych obniżek świadczeń socjalnych osoby najbardziej zagrożone wciąż otrzymują wsparcie dochodu, choć w mniejszej wysokości. W LV zasiłki dla bezrobotnych nie będą już uzależnione od systemu ubezpieczeń opartego na stażu pracy, ale będą świadczone w malejącej wysokości maksymalnie przez 9 miesięcy. W ES uruchomienie programu minimalnego wynagrodzenia będzie powiązane z długością stażu zawodowego wnioskodawcy.

Niektóre państwa członkowskie poczyniły postępy we wdrażaniu **strategii aktywnego włączenia**, skoncentrowanych na odpowiednim wsparciu dochodu, na włączeniu na rynkach pracy oraz na dostępie do usług wysokiej jakości (AT, DK, FI, FR, MT, NL, PL i SE). W AT przyjęto plan działania na rzecz niepełnosprawnych, obejmujący środki z zakresu zapobiegania dyskryminacji, dostępności, opieki, edukacji, zatrudnienia i samodzielnego życia. W DK w czerwcu 2012 r. uzgodniono wprowadzenie gruntownej reformy rent inwalidzkich, polegającej na ograniczeniu dostępu do nich osobom powyżej 40 roku życia i przewidującej stworzenie zespołów rehabilitacyjnych, aby wspierać zdrowie, zatrudnienie, edukację i usługi socjalne. W MT poprzez przyznawanie pomocy finansowej zachęca się organizacje wolontariackie, aby zatrudniały osoby w szczególnie trudnej sytuacji. W SE rząd zamierza dodatkowo wzmocnić pozycję grup najbardziej narażonych na rynku pracy poprzez intensywniejsze aktywne instrumenty rynku pracy dla osób długotrwale bezrobotnych i osób słabo radzących sobie na rynku pracy. W PT stworzono rynek wynajmu mieszkań socjalnych, którego celem jest zapewnienie osobom w szczególnie trudnej sytuacji dostępu do niedrogich mieszkań dobrej jakości. W NL opracowywana jest nowa ustawa o uczestnictwie w rynku pracy mająca zwiększyć uczestnictwo grup najbardziej zagrożonych. Przygotowywane są między innymi przepisy o programie kwotowym, mające sprzyjać zatrudnianiu osób niepełnosprawnych przez dużych pracodawców.

Podjmuje się jedynie kilka rodzajów działań w kwestii **dostępu do usług wspierających integrację na rynku pracy** i w społeczeństwie (CZ, IE i PL). W CZ na poziomie lokalnym wprowadzany jest pilotażowy program na małą skalę oferujący lepsze mieszkania i możliwość przekwalifikowania dla tych społecznie wykluczonych rodzin (zwłaszcza romskich), które dbają o pełną frekwencję swoich dzieci w szkole podstawowej. W IE z EFS wspierane są programy mające na celu uniezależnienie finansowe imigrantów oraz ich pełniejsze włączenie społeczne poprzez zatrudnienie lub dalsze kształcenie i szkolenie. W PL podniesiono próg dochodu uprawniający do wsparcia ubogich pracujących oraz zwiększono kwotę świadczeń pieniężnych wypłacanych z pomocy społecznej, w tym także cudzoziemcom i uchodźcom uczęszczającym na kursy językowe.