

**MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI ȘI EGALITĂȚII DE ȘANSE  
DIRECȚIA PROGRAME ȘI STRATEGII FORȚĂ DE MUNCĂ**

**OBSERVATORUL NAȚIONAL AL OCUPĂRII ȘI FORMĂRII  
PROFESIONALE A FORȚEI DE MUNCĂ**

# **EVOLUȚIA POLITICII EUROPENE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ**

**- RAPORT -**

**București**

**August 2007**

## **CUPRINS**

- **STRATEGIA EUROPEANĂ PENTRU OCUPARE - OBIECTIVUL LISABONA**
- **NOILE DEZVOLTĂRI ALE STRATEGIEI EUROPENE PENTRU OCUPARE (2003-2005)**
- **CONSILIUL EUROPEAN DE PRIMĂVARĂ – Bruxelles, 22-23 Martie 2005**
- **POLITICI DE OCUPARE ÎN STATELE MEMBRE**
- \* **Listă abrevieri**

# EVOLUȚIA POLITICII EUROPENE ÎN DOMENIUL OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ

## **STRATEGIA EUROPEANĂ PENTRU OCUPARE - OBIECTIVUL LISABONA**

Tratatul de la Amsterdam (1997) a introdus prevederi referitoare la politica de ocupare și de protecție socială. Astfel, statele membre trebuie să colaboreze pentru dezvoltarea unei strategii comune în domeniul ocupării, în vederea promovării unei forțe de muncă bine pregătite profesional și adaptabile și a unei piețe a muncii receptive la schimbările economice.

Politicile statelor membre în domeniul ocupării trebuie să contribuie la atingerea obiectivelor privind dezvoltarea durabilă a economiei, un grad înalt de ocupare și de protecție socială, egalitate de șanse între bărbați și femei, un grad înalt al competitivității economice, creșterea și calității vieții precum și coeziunea economică și socială.

De asemenea, politicile în domeniul ocupării trebuie să fie în concordanță cu liniile directoare ale politicilor economice făcându-se astfel, în textul acestui tratat, o legătură directă între ocupare și economie.

În urma introducerii, în cadrul Tratatului de la Amsterdam, a acestor prevederi privind ocuparea, statele membre au organizat în Luxemburg (1997 - Procesul Luxemburg) o întâlnire dedicată exclusiv ocupării în cadrul căreia fost inițiată Strategia Europeană pentru Ocupare care consacra principiul colaborării între statele membre în acest domeniu.

Strategia Europeană pentru Ocupare constituie răspunsul Uniunii Europene la problemele identificate pe piața muncii în Europa la jumătatea anilor 1990. Consecințele nivelului persistent ridicat al șomajului asupra societății și economiei, au determinat ample dezbateri în cadrul întâlnirii de la Luxembourg (1997). În urma discuțiilor s-a stabilit de comun acord faptul că șomajul reprezintă o problemă la nivel european, o problemă ce ar putea fi abordată prin elaborarea unei strategii și prin intervenții comune din partea tuturor Statelor Membre.

După prima întâlnire de la Luxemburg au fost organizate și alte reuniuni în care s-au stabilit orientările de bază ale Strategiei Europene pentru Ocupare precum și relația dintre politicile de ocupare și alte politici comunitare. Dintre aceste întâlniri, cele mai importante pentru evoluția Strategiei Europene pentru Ocupare sunt cele de la Cardiff (1998 - Procesul Cardiff - reforma economică și piața internă), Koln (1999), Lisabona și Stockholm (2000), Barcelona (2002).

**Întâlnirea de la Lisabona a avut o importanță deosebită deoarece a stabilit obiectivul strategic pentru următorul deceniu, astfel: Uniunea Europeană să devină cel mai dinamic și competitiv spațiu economic bazat pe cunoaștere din lume, capabil să realizeze o creștere economică durabilă cu locuri de muncă mai multe și mai bune și o coeziune socială sporită.**

La această întâlnire s-au stabilit ca obiective la nivel european atingerea unei rate medii generale de ocupare de 70% și a ratei de ocupare în rândul femeilor, de 60%, până în 2010.

Ulterior, la reuniunea de la Stockholm din martie 2001, s-au stabilit două obiective intermediare, atingerea până în anul 2005 a unei rate medii generale de ocupare de 67% și a unei rate de ocupare în rândul femeilor, de 57% și, respectiv, un obiectiv suplimentar: atingerea unei rate de ocupare de 50% în rândul forței de muncă cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani.

Orientările strategice stabilite la Lisabona au impulsivat reforma politicii de ocupare, fiind create aproximativ 5 milioane de noi locuri de muncă începând cu anul 2000, din care 500.000 în anul 2002 în condițiile în care economia a avut un traseu descendent.

De asemenea, reuniunea de la Lisabona aduce o noutate în modul de abordare a Strategiei Europene pentru Ocupare, în sensul că problematica ocupării forței de muncă începe să fie privită din punct de vedere regional, considerându-se că la acest nivel se pot elabora strategii și se pot găsi soluții care să țină seama de particularitățile locale. Cu toate acestea, până în prezent, contribuția factorilor

locali la elaborarea Planurilor Naționale de Acțiune pentru Ocupare este încă destul de mică, în majoritatea statelor membre politicile de ocupare fiind rezultatul unei abordări de "sus în jos".

Un element foarte important pentru implementarea Strategiei Europene pentru Ocupare îl constituie Fondul Social European care reprezintă principalul instrument financiar pentru acțiuni structurale al Uniunii Europene. Fondul Social European finanțează acele acțiuni ale statelor membre care au ca scop prevenirea și combaterea șomajului, dezvoltarea resurselor umane și integrarea pe piața muncii, egalitatea de șanse pentru bărbați și femei, dezvoltarea durabilă și coeziunea economică.

Asistența este acordată fiecărui stat pe baza priorităților naționale stabilite prin Planurile Naționale de Acțiune pentru Ocupare.

## **NOILE DEZVOLTĂRI ALE STRATEGIEI EUROPENE PENTRU OCUPARE**

**(2003-2005)**

O evaluare intermediară a Strategiei Europene pentru Ocupare a avut loc în anul 2000 și a avut drept scop o primă estimare a eficienței noului concept, respectiv a noii abordări. La finalul perioadei de cinci ani s-a luat decizia efectuării unei evaluări cuprinzătoare a eficienței. Rezultatele acestei evaluări finale au fost făcute publice în anul 2002 și au stat la baza discuțiilor privind viitorul SEO.

În baza rezultatelor evaluării eficienței Strategiei Europene pentru Ocupare, în cadrul întâlnirii la nivel european de la Barcelona, Consiliul European a tras concluzia că SEO și-a demonstrat eficiența. În continuare s-a solicitat o întărire a acestei strategii care să se dezvolte în cadrul creat de rezultatele obținute și să se acorde în totalitate cu obiectivele stabilite la Lisabona. De asemenea, Consiliului și Comisiei le-au fost solicitate acțiuni în sensul simplificării diferitelor procese de coordonare în plan european. În urma comunicării cu privire la simplificarea ciclurilor anuale de coordonare în domeniile politicilor economice și pentru ocupare, Comisia a adoptat în anul 2003 o comunicare cu privire la viitorul SEO.

Astfel, în data de 14 ianuarie 2003, în cadrul comunicării Comisiei Europene, a fost prezentat cadrul pentru o strategie revizuită, stabilindu-se și obiective concrete în acest sens.

În acest context s-au subliniat **trei obiective principale:**

### ◆ **Ocuparea deplină**

- rata generală de ocupare de 67% în 2005 și 70% în 2010;
- rata de ocupare pentru femei de 57% în 2005 și de 60% în 2010;
- rata de ocupare de 50% pentru muncitorii vârstnici (55-64 de ani) în 2010.

### ◆ **Creșterea calității și productivității muncii**

Îmbunătățirea calității muncii este interdependentă cu progresul realizat în construirea unei economii competitive, bazate pe cunoaștere și trebuie urmărită prin efortul comun al tuturor actorilor, potențat în mod special prin intermediul dialogului social. Conceptul de calitate a muncii este unul multidimensional care se adresează atât caracteristicilor locului de muncă cât și pieței muncii în sens larg. Acest concept cuprinde calitatea intrinsecă a locului de muncă, calificările, învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea carierei, egalitatea de gen, sănătatea și protecția muncii, flexibilitatea și securitatea, incluziunea și accesul pe piața muncii, organizarea muncii și realizarea unui echilibru între muncă și viața particulară, dialogul social și implicarea muncitorilor, diversitatea și eliminarea discriminării, precum și performanța generală a muncii.

Creșterea ratelor de ocupare trebuie să fie realizată în strânsă legătură cu creșterea generală a productivității forței de muncă. Calitatea muncii poate ajuta la creșterea productivității forței de muncă, iar îmbinarea între aceste două aspecte trebuie valorificată la maximum. Aceasta reprezintă o provocare specifică pentru dialogul social.

### ◆ **Întărirea coeziunii și incluziunii sociale**

Ocuparea este vitală pentru asigurarea incluziunii sociale. Politicile de ocupare trebuie să faciliteze participarea la ocupare prin: promovarea accesului la o ocupare de calitate pentru toate persoanele (femei și bărbați) apte de muncă, combaterea discriminării pe piața muncii, prevenirea marginalizării persoanelor pe piața muncii.

Coeziunea economică și socială trebuie promovată prin reducerea disparităților regionale în domeniul ocupării și șomajului, prin abordarea problemelor ocupării în zonele defavorizate din UE și prin susținerea reală a procesului de restructurare economică și socială.

### Priorități de acțiune

În cadrul Consiliului de Primăvară 2003, Comisia Europeană a stabilit un grup de lucru operativ-Taskforce European- în domeniul ocupării, prezidat de Wim Kok, ex prim-ministru al Olandei. Recomandarile Consiliului din 2004 au fost structurate în jurul celor 4 prioritati de acțiune identificate de acest taskforce.

Aceste priorități de acțiune sunt:

#### **1. Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor prin:**

##### *Promovarea flexibilității combinate cu securitatea pe piața muncii*

Adaptarea timpului de lucru este utilizată pentru a reflecta mai bine nevoile individuale și ale companiei. Totuși, problematica segmentării pe piața muncii nu este abordată pe deplin în UE. De aceea, în UE există diferențe majore între tipurile de contracte, statutul profesional și pe grupe de vârstă. În esență, mai rămân multe lucruri de făcut pentru a îmbunătăți organizarea muncii și a facilita mobilitatea și schimbările pe piața muncii, în special pentru persoanele tinere.

Creșterea atractivității muncii part-time este privită din ce în ce mai mult ca o prioritate, dar care rămâne încă puțin utilizată.

Statele Membre au primit recomandări specifice pentru modernizarea organizării muncii și diseminarea inovației. Acest lucru constituie o provocare importantă, în special pentru IMM-uri. Implicarea partenerilor sociali este esențială pentru un progres semnificativ. În general, raportarea privind acțiunile desfășurate pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă este slabă, deși s-au realizat progrese în privința stabilirii țintelor naționale pentru sănătatea și securitatea la locul de muncă și în ceea ce privește reducerea numărului accidentelor la locul de muncă<sup>1</sup>.

##### *Facilitarea dezvoltării afacerilor*

Dezvoltarea birourilor unice, a serviciilor on-line și a sprijinului prin consultanță acordat afacerilor progresează, dar accesul redus la finanțare și investițiile în inovare și cercetare&dezvoltare constituie bariere semnificative. De aceea, în pofida faptului că majoritatea Statelor Membre au adoptat măsuri de promovare a antreprenoriatului și a ocupării pe cont propriu, performanța acestora trebuie îmbunătățită. În plus, trebuie implementată pe deplin prioritatea acordată reducerii împovărării administrative, mai ales prin simplificarea procedurilor de angajare.

##### *Asigurarea de salarii corelate cu costurile muncii*

În 2003/2004, creșterile generale ale salariilor au fost în concordanță cu creșterile de productivitate și cu stabilitatea prețului pe termen mediu, iar eforturile s-au concentrat spre reducerea sau menținerea costurilor ne-salariale ale muncii.

14 State Membre au primit recomandări specifice de a reduce costurile ne-salariale ale muncii, în special pentru beneficiarii cu salarii reduse. Majoritatea au întreprins acțiuni, în special, referitoare la contribuțiile angajatorilor la asigurările sociale. Totuși, progresul rămâne scăzut mai ales în majoritatea noilor State Membre.

---

<sup>1</sup> DK, CY, EL, FR, LV, PT și UK

### *Anticiparea și rezolvarea problemelor datorate restructurării economice*

Nevoia unui management pozitiv al procesului de restructurare, în special pentru concedierile colective, este subliniată de multe Planuri Naționale de Acțiune, dar mai rămân multe lucruri de făcut.

### *Transformarea muncii nedeclarate în ocupare reglementată*

Eforturile de transformare a muncii nedeclarate în ocupare reglementată sunt neuniforme. FR a făcut eforturi considerabile pentru a înregistra natura muncii nedeclarate.

Îngrijorătoare este importanța scăzută acordată de noile State Membre acestei probleme.

## **2. Atragerea cât mai multor persoane pentru a intra și a rămâne pe piața muncii: transformarea muncii într-o opțiune reală pentru toți prin:**

### *Întărirea politicilor active pe piața muncii (PAPM)*

Progresul referitor la furnizarea de servicii preventive pentru șomeri este mixt. 11 State Membre îndeplinesc ținta de 25% în ceea ce privește activarea șomerilor pe termen lung<sup>2</sup>, deși în AT, DK, DE<sup>3</sup>, FR și SI<sup>4</sup> s-a înregistrat o proporție mai redusă a participării la o măsură activă decât în anul precedent<sup>5</sup>.

### *Valorizarea muncii*

Există un angajament vizibil de a rezolva problema muncii slab plătite prin beneficii la locul de muncă și creșteri ale salariilor minime. Îmbunătățirea stimulării muncii în sistemul de beneficii, inclusiv regulile de eligibilitate și stimulentele financiare asociate acestora (precum costurile de transport și cazare), sunt mai puțin luate în considerare.

### *Creșterea participării femeilor*

Rata de ocupare a femeilor este în creștere, iar serviciile de îngrijire a copilului și alte servicii s-au îmbunătățit. Diferența dintre venituri pe criterii de gen este în continuare ridicată, fiind adoptate până acum puține măsuri în acest sens. Jumătate dintre Statele Membre<sup>6</sup> au stabilite ținte naționale.

Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea și șomajul nu sunt considerate obiective. Deși diferențele de venituri pe criterii de gen sunt recunoscute unanim drept o problemă foarte serioasă, există puține noi acțiuni întreprinse și ținte concrete pentru rezolvarea acestei probleme. Reconcilierea între muncă și viața privată primește o mare atenție, dar împărțirea egală a responsabilităților între femei și bărbați este omisă.

### *Realizarea de strategii cuprinzătoare pentru îmbătrânirea activă*

În pofida câtorva progrese, UE este departe de a atinge ținta pentru 2010 a ratei ocupării pentru persoanele vârstnice, iar politicile sunt sub așteptări. În acest moment, rata ocupării în UE depășește 60%, dar este foarte scăzută în multe State Membre, mai ales în rândul femeilor.

Se fac eforturi pentru a defini strategiile naționale pentru îmbătrânirea activă<sup>7</sup>, dar acțiunile sunt concentrate pe măsuri treptate adoptate în domeniul reducerilor de taxe și al reformei pensiilor, mai mult descurajând pensionările timpurii decât să încurajeze creșterea ocupării și participării pe parcursul ciclului de viață, inclusiv pentru persoanele tinere.

<sup>2</sup> BE, DE, ES, FI, IE, IT, LU, LV, SE, UK și FR (pe baza datelor din 2002);

<sup>3</sup> În DE declinul este mai puțin semnificativ pentru tineri decât pentru adulți;

<sup>4</sup> Datele pentru SI trebuie confirmate;

<sup>5</sup> PNA-ul UK specifică faptul că datele lor nu sunt comparabile an de an;

<sup>6</sup> AT, CY, EE, ES, FR, HU, IE, IT, LT, LV, PL, PT (EL nu a confirmat țintele stabilite în PNA-ul său pe 2003)

<sup>7</sup> CY, CZ, EE, FI, FR, LV, NL, PT, UK

### *Promovarea integrării emigranților și a grupurilor dezavantajate*

Potențialul emigranților și al grupurilor dezavantajate, precum minori și persoane cu dizabilități, este încă insuficient recunoscut, iar excluderea de pe piața muncii continuă să fie o problemă.

6 State Membre au primit recomandări specifice. Câteva State Membre au elaborat strategii destinate creșterii participării pe piața muncii a tuturor grupurilor slab reprezentate. Au fost elaborate politici specifice pentru integrarea emigranților și minorităților, punându-se accentul pe asimilarea și accesul pe piața muncii, inclusiv prin învățarea limbii, programe de alfabetizare sau orientare profesională. Totuși, de cele mai multe ori responsabilitatea adaptării cade pe umerii individului. Spre exemplu, populația roma și emigranții par, în dese rânduri, principalii responsabili pentru situația lor.

### **3. Creșterea nivelului și efectivității investiției în capitalul uman și în învățarea pe parcursul întregii vieți (prin:)**

#### *Elaborarea de strategii privind învățarea pe parcursul întregii vieți și investiția în capitalul uman*

UE nu furnizează informații privind „creșterea investiției în resursele umane”. Investițiile publice în acest domeniu au înregistrat creșteri reduse (5,1% din PIB în UE15). Acestea variază între 8,5% în DK și 3,9% în EL și LU.

#### *Participare pe scară largă și furnizare de educație și formare profesională*

Ținta UE pentru 2010, ca 85% dintre persoanele de 22 de ani să fi absolvit ciclul superior al liceului, reprezintă o provocare majoră. Continuă să existe mari disparități, cu rate cuprinse între 94,1% în SK și 43% în MT. Ratele de absolvire sunt foarte reduse și în ES, IT, LU și PT.

În pofida recentelor progrese încurajatoare, obiectivul pentru 2010, ca rata de participare a adulților la învățarea pe parcursul întregii vieți să fie de 12,5%, va impune eforturi considerabile. Este necesară continuarea reformelor politice pentru a încuraja participarea în majoritatea Statelor Membre. Totuși, participarea rămâne scăzută în CZ, EL, IT, LT, MT, PT și SK și variază pe scară largă în funcție de vârstă și nivelul de participare.

Lipsește un angajament sistematic pentru rezolvarea situației persoanelor dezavantajate. Cazul SE este o excepție remarcabilă, în care municipalitățile sunt obligate să ofere învățământ secundar superior tuturor tinerilor cu vârsta până la 20 de ani. După această vârstă, ei pot obține calificări în învățământul pentru adulți, alături de toți angajații care sunt îndreptățiți să participe la studii.

#### *Reducerea numărului de elevi care abandonează timpuriu școala*

17 State Membre au primit recomandări specifice. Proporția celor care abandonează timpuriu școala<sup>8</sup> a scăzut puțin în 2003 ajungând la nivelul de 15,9%, mult peste ținta de 10% din 2010. În 6 State Membre<sup>9</sup> ratele au crescut începând cu 2002. Progresul către atingerea țintelor UE este strict legat de progresul din ES, IT, MT și PT, unde nivelurile sunt cu mult peste media UE.

### **4. Asigurarea implementării efective a reformelor printr-o mai bună coordonare**

*Constituirea de parteneriate pentru reformă* Aplicarea Strategiei de la Lisabona și a SEO necesită acțiuni coordonate și convingerea publicului asupra unei agende complete de reforme, în special cu

---

<sup>8</sup> Procentul persoanelor cu vârsta între 18-24 ani care au absolvit învățământul secundar inferior sau mai puțin și care nu mai participă în continuare la educație și formare profesională.

<sup>9</sup> BE, CZ, CY, DE, DK, ES

privire la managementul schimbării economice. Consiliul European a solicitat Statelor Membre să creeze parteneriate pentru reforme.

### *Definirea țintelor și angajamentelor naționale*

Statele Membre au primit recomandarea de a defini țintele naționale în concordanță cu cele stabilite la nivelul UE.

### *Proportionalitate, transparență și efectivitate în alocarea resurselor financiare*

Reformele trebuie susținute cu mijloace financiare adecvate și prin utilizarea efectivă a fondurilor publice.

### *Dezvoltarea învățării reciproce*

Învățarea reciprocă și schimbul de experiență ajută la îmbogățirea elaborării politicilor. Noul program UE de învățare reciprocă oferă o oportunitate de a întări acest element cheie.

Strategia Europeană de Ocupare a fost structurată în linii directoare (Employment Guidelines), care au fost stabilite de către Consiliul European în 2003. În fiecare an aceste linii directoare au fost transpuse în Planuri Naționale de Acțiune de către fiecare Stat Membru în parte. Ulterior, Planurile Naționale de Acțiune au fost transmise la Bruxelles (termenul fiind luna octombrie) spre a fi analizate de către Comisia Europeană și Consiliul European, rezultatul fiind prezentat sub forma unui **Raport Comun privind Ocuparea Forței de Muncă (Joint Employment Report)**. Concluziile Raportului au reprezentat baza pentru viitoarele acțiuni în direcția reexaminării liniilor directoare și a elaborării unor recomandări specifice pentru politica de ocupare a fiecărui Stat Membru.

Astfel, în baza Raportului Comun privind Ocuparea Forței de Muncă 2004/2005, Consiliul European a transmis recomandări specifice referitoare la politicile de ocupare, în urma cărora cele 25 de state europene au reacționat prin formularea unor răspunsuri politice privind stadiul implementării acestor politici.

Tabelul comparativ privind răspunsurile politice ale celor 25 de state membre la Recomandările specifice pentru ocuparea forței de muncă ale Consiliului European, realizat în luna februarie 2005, este prezentat în **Anexa 1**.

## Tabel comparativ privind răspunsurile politice ale Statelor Membre la Recomandările specifice ale U.E.

**Raport Comun privind Ocuparea Forței de Muncă – Recomandări de țară/Priorități: *Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor***

<b>Creșterea adaptabilității lucrătorilor și a întreprinderilor</b>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK	
Promovarea flexibilității combinată cu securitatea pe piața muncii			*	*	*	*		*			*	*						*						*	*	
			B	C	D	C		D <sup>10</sup>			B	B						D						B	C	
Facilitarea dezvoltării afacerilor/mediu prietenos de afaceri			*	*		*			*					*		*				*	*	*	*			
			B	B		B			C					B		B				C	B	B	B			
Asigurarea de salarii corelate cu costurile muncii	*	*	*	*				*					*					*	*	*	*	*	*	*	*	
	C	B	C	B				C					C					D	B	B	C	C	C	D	B	C
Dezvoltarea productivității și a salariilor/sisteme de negociere a salariilor			*		*			*		*					*			*	*	*						
			B		C			C		B					B			C	C	B						
Anticiparea și rezolvarea problemelor datorate restructurării economice	*					*						*								*						
	C					C						C								C						
Transformarea muncii nedeclarate în ocupare reglementată				*				*									*	*	*		*			*	*	
				C				C									C	C	C		C			C	C	

**Notă:** A: "Complet"- Procesul de reformă este practic complet și rezultatele propuse au fost îndeplinite;

B: "În progres" – Reforma politică este avansată și au fost realizate progrese în implementare;

C: "Redus" - Răspunsul politic la recomandare este numai parțial și implementarea este redusă;

D: "Insuficient" – Nu au fost aplicate măsuri substanțiale de politică care să conducă în direcția dorită.

Spații necompletate: nu există recomandări sau priorități

Report Comun privind Ocuparea Forței de Muncă-Recomandări de țară/Priorități: Atragerea a cât mai multor persoane pentru a intra și a rămâne pe

piața muncii

Atragerea a cât mai multor persoane pentru a intra și a rămâne pe piața muncii	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK
Întărirea capacității administrative a Serviciului Public de Ocupare			* B	* B	* B	* C		* B								* B	* C	* C	* B	* B	* B		* B	* C	
Întărirea Politicilor Active pe piața muncii	* C			* C			* C			* C		* B	* C			* B	* B	* B	* B	* B	* B		* B		* B
Valorizarea muncii	* C	* B	* B			* C				* B			* B	* B	* B				* B		* C	* D	* C	* B	* B
Realizarea de strategii cuprinzătoare pentru îmbătrânirea activă	* D	* C	* B	* D	* C	* C		* C <sup>11</sup>	* D	* B	* B	* C	* B				* C	* C						* C	* C
Integrarea grupurilor dezavantajate	* C				* B				* B				* B	* C	* B	* B	* B	* C							* C
Integrarea imigranților și a minorităților	* C	* B	* B		* B	* C				* C		* B	* B	* C		* D	* C	* C	* B		* D				* C
Participarea femeilor: Sisteme de îngrijire a copiilor			* C	* B	* B		* C	* D		* C	* C	* C			* C	* B						* C			
Participarea femeilor: Echilibru profesie-familie			* B	* B	* B			* C	* B	* B						* C	* D	* C	* B	* C	* C	* C	* C	* C	* C
Reducerea diferențelor salariale între femei și bărbați			* D				* B		* D	* C	* D	* C			* C	* D									
Disparități regionale (inclusive mobilitate)	* C				* C								* C						* C		* C				* D

**Notă:** A: "Complet"- Procesul de reformă este practic complet și rezultatele propuse au fost îndeplinite;  
 B: "În progres" – Reforma politică este avansată și au fost realizate progrese în implementare;  
 C: "Redus" - Răspunsul politic la recomandare este numai parțial și implementarea este redusă;  
 D: "Insuficient" – Nu au fost aplicate măsuri substanțiale de politică care să conducă în direcția dorită.  
 Spații necompletate: nu există recomandări sau priorități.

**Raport Comun privind Ocuparea Forței de Muncă-Recomandări de țară/Priorități: Cresterea nivelului și eficacității investiției în capitalul uman**

<b>Investiția în capitalul uman</b>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	CY	CZ	EE	HU	LT	LV	MT	PL	SI	SK
Elaborarea de strategii privind învățarea pe parcursul întregii vieți			* B	* C	* B		* C	* C	* B	* C		* C				* C		* C	* B	* B	* C	* C	* B	* B	* C
Participare pe scară largă și furnizare de educație și formare profesională de înaltă calitate		* C <sup>12</sup>	* B	* C	* C	* B	* B	* C	* B	* C		* C		* B	* B	* C	* C	* C	* C	* B	* C	* C	* B	* B	* C
Reducerea numărului de elevi care abandonează timpuriu școala	* C		* B	* C	* C	* C	* C	* C	* B	* C		* C	* C	* B		* C		* C	* B	* B	* D	* C		* B	
Politici orientate spre persoane cu nivel scăzut de calificare	* C		* C	* C	* B	* B	* D	* C	* B	* C	* C	* C	* B	* B	* B		* C	* C	* D	* C	* D	* C			

**Notă:** A: "Complet"- Procesul de reformă este practic complet și rezultatele propuse au fost îndeplinite;

B: "În progres" – Reforma politică este avansată și au fost realizate progrese în implementare;

C: "Redus" - Răspunsul politic la recomandare este numai parțial și implementarea este redusă;

D: "Insuficient" – Nu au fost aplicate măsuri substanțiale de politică care să conducă în direcția dorită.

Spații necompletate: nu există recomandări sau priorități.

La cinci ani de la lansarea Strategiei Lisabona, în luna martie 2005, s-a desfășurat reuniunea „de primăvară” a șefilor de stat/guvern ai țărilor UE. Reuniunea a prezentat o însemnătate deosebită pentru construcția europeană, ea având ca misiune principală să revigoreze proiectul ambițios de creștere a competitivității economiei europene, lansat în anul 2000, cunoscut sub denumirea de Procesul Lisabona.

S-a considerat esențială relansarea Strategiei Lisabona și re-orientarea priorităților în direcția promovării dezvoltării economice și a locurilor de muncă *mai multe și mai bune*, ca și condiții obligatorii pentru consolidarea Modelului Social European, coeziunii sociale și dezvoltării durabile. Astfel, Europa trebuie să actualizeze baza pentru competitivitate, să crească potențialul de dezvoltare și să consolideze coeziunea socială, toate acestea prin punerea accentului pe cunoaștere, inovare și optimizarea capitalului uman.

În acest sens Uniunea Europeană trebuie să mobilizeze toate resursele relevante naționale și comunitare - inclusiv politica de coeziune – pe cele trei dimensiuni ale Strategiei (economică, socială și de mediu).

### Elementele principale ale noii Strategii Lisabona:

➤ Relansarea Strategiei se realizează în jurul

a **două mari obiective:**

- ◆ realizarea creșterii economice
- ◆ crearea de locuri de muncă

și a **trei mari axe:**

- ◆ cunoașterea și inovația (ca motoare ale creșterii economice)
- ◆ crearea unui spațiu atractiv pentru investiții și forța de muncă
- ◆ realizarea coeziunii sociale prin intermediul creșterii economice și ocupării forței de muncă.

➤ Se acordă o dimensiune mult sporită guvernării procesului Lisabona – atât la nivelul comunitar, cât mai ales la cel al statelor membre. Atât Comisia Europeană, cât și statele membre, au obligația să elaboreze câte un Program de acțiune Lisabona, pentru un orizont de timp de 3 ani, în baza consultării largi cu ceilalți actori instituționali și ai societății civile. Comisia Europeană evaluează anual progresele realizate pentru fiecare din cele trei axe în parte. Consiliul European a mai recomandat statelor membre să desemneze câte un „Mr. Lisabona” pentru a asigura coordonarea internă a procesului.

➤ În arhitectura noii Agende Lisabona, un accent deosebit va fi pus pe: sprijinirea IMM-urilor, inclusiv prin facilități financiare, desăvârșirea Pieței Interne – în special pentru servicii<sup>13</sup> - , și ameliorarea cadrului de reglementări comunitare, încât acesta să nu reprezinte o povară pentru companii.

➤ Protecția socială, fără a fi neglijată, nu va mai fi un scop în sine. De acum înainte, abordarea va fi una proactivă: se va încerca atragerea mai multor persoane pe piața muncii, se va urmări flexibilizarea mecanismelor și aranjamentelor contractuale de pe piața muncii, se va pune accent sporit pe educație. O atenție deosebită va fi acordată schimbărilor demografice din Uniune, prin încurajarea îmbătrânirii active.

<sup>13</sup> Consiliul European a luat și o decizie în legătură cu Directiva privind serviciile: aceasta își va urma în continuare traseul legislativ, dar va fi modificată pentru a „respecta modelul social european” și „anumite sensibilități și convingeri ale statelor membre”. Directiva are ca scop stimularea liberei circulații a serviciilor între statele membre prin simplificarea la maximum a condițiilor de stabilire a prestatorilor de servicii, în baza principiului țării de origine. Ea a fost puternic contestată de țări precum Franța sau Suedia, care se tem de dumpingul social ce ar putea fi exercitat de firmele din statele membre noi, unde salariile și protecția socială sunt mai reduse. În Franța, dezbaterile pe marginea liberalizării serviciilor în Uniune are chiar efecte negative asupra campaniei pentru referendumul privind Constituția europeană ce va avea loc la sfârșitul lunii mai.

Consiliul European din martie 2005 a relansat strategia de la Lisabona prin reorientarea pe dezvoltare și ocupare în Europa. În legătură cu ocuparea forței de muncă, Uniunea Europeană și fiecare Stat Membru își vor concentra atenția către **trei priorități fundamentale de acțiune**:

- **atragerea și menținerea a cât mai multor oameni pe piața forței de muncă, creșterea locurilor de muncă și modernizarea sistemelor de protecție socială;**
- **îmbunătățirea adaptabilității lucrătorilor și companiilor;**
- **creșterea investiției în capitalul uman prin sisteme mai bune de educație și de formare.**

Liniile integrate sunt structurate pe trei planuri care se influențează și se consolidează reciproc - macroeconomic, microeconomic și ocuparea forței de muncă. Acestea vor fi promovate prin două documente legislative: **Linii directe extinse de politică economică** (componentele macro- și micro-economice) și **Linii directe pentru ocupare**.

#### **Linii directe macroeconomice:**

1. Asigurarea stabilității economice.
2. Protejarea dezvoltării economice.
3. Promovarea alocării eficiente a resurselor.
4. Promovarea unei coerențe mai puternice între politicile macroeconomice și cele structurale.
5. Asigurarea că sporirea salariilor contribuie la stabilitatea și dezvoltarea macroeconomică.
6. Contribuția la o Uniune Economică și Monetară dinamică și funcțională.

#### **Linii directe microeconomice:**

7. Creșterea și îmbunătățirea investiției în Cercetare&Dezvoltare în vederea formării Ariei Europene a Cunoașterii
8. Facilitarea tuturor formelor de inovație
9. Facilitarea răspândirii utilizării efective a Tehnologiei Informaționale și Comunicaționale and construirea societății informaționale complet inclusivă
10. Încurajarea utilizării sustenabile a resurselor și consolidarea legăturilor dintre protecția mediului și dezvoltare
11. Contribuția la o bază industrială puternică
12. Extinderea, inclusiv în profunzime, a pieței interne
13. Asigurarea unor piețe deschise și competitive în interiorul și exteriorul Europei
14. Crearea unui mediu atractiv de afaceri
15. Promovarea accentuată a unei culturi antreprenoriale și crearea unui mediu favorabil pentru IMM-uri
16. Extinderea și îmbunătățirea infrastructurii europene și finalizarea proiectelor transfrontaliere prioritare convenite

#### **Linii directe pentru ocupare :**

17. Implementarea politicilor de ocupare care au ca scop ocuparea deplină, îmbunătățirea calității și productivității muncii și consolidarea coeziunii sociale și teritoriale
18. Promovarea unei abordări a muncii pe tot parcursul vieții
19. Asigurarea unei piețe inclusive ale muncii, creșterea atractivității muncii și valorizarea muncii (to make work pay) pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, inclusiv grupurile dezavantajate, și persoanele inactive
20. Îmbunătățirea corelării cu nevoile pieței muncii.
21. Promovarea flexibilității combinată cu siguranța ocupării și reducerea segmentării pe piața muncii, luând în considerare și rolul partenerilor sociali
22. Asigurarea unor dezvoltări favorabile ocupării ale costurilor muncii și ale mecanismelor de stabilire a salariilor
23. Extinderea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman.
24. Adaptarea sistemelor de educație și formare la noile cerințe de competențe.

În domeniul ocupării forței de muncă, Statele Membre trebuie să-și orienteze politicile, în cooperare cu partenerii sociali, într-o manieră echilibrată, care să acopere cele **trei obiective ale SEO**:

1. **Ocupare deplină,**
2. **Îmbunătățirea calității și productivității muncii<sup>14</sup>,**
3. **Consolidarea coeziunii sociale și teritoriale.**

## **POLITICI DE OCUPARE ÎN STATELE MEMBRE**

Statele Membre trebuie să stabilească angajamente și ținte în concordanță cu Liniile Directoare și Recomandările UE. De asemenea, trebuie să se raporteze la resursele Fondurilor Structurale, în special Fondul Social European. O atenție deosebită trebuie acordată întăririi capacității instituționale și administrative a Statelor Membre.

În acest sens, Statele Membre au realizat *Programele Naționale de Reformă 2005-2008*, elaborate în concordanță cu propriile necesități naționale și cu situația specifică, după o consultare prealabilă cu toate organismele implicate atât la nivel local cât și regional.

În continuare sunt prezentate principalele probleme și politicile în domeniul ocupării forței de muncă stabilite prin *Programele Naționale de Reformă 2005-2008* elaborate de unele state membre:

### **BELGIA**



#### **Politici/provocări**

- Crearea de locuri de muncă mai multe pentru tineri și lucrători în vârstă

#### **Măsuri**

- Contribuțiile sociale ale angajatorilor vor fi reduse pentru a stimula ocuparea tinerilor
- Rute profesionale personalizate pentru integrarea pe piața muncii a tinerilor șomeri, stabilite într-o perioadă mai mică de 6 luni
- Încurajarea ocupării temporare a tinerilor
- Crearea de noi oportunități pentru tineri să lucreze în proiecte care vin în întâmpinarea nevoilor sociale
- Campanii de conștientizare pentru a accentua productivitatea economică și experiența lucrătorilor în vârstă
- Începând cu anul 2006, toate companiile vor alocă o cotă de 1.9% din fondul de salarii pentru formare
- Până în anul 2010, unul din doi angajați va beneficia de formare, indiferent de vârstă
- Persoanele care vor continua să lucreze după vârsta de 60 de ani, vor primi un bonus la pensie
- Creșterea vârstei de pensionare anticipată de la 58 de ani la 60 de ani, până în anul 2008

#### **Politici/provocări**

- Promovarea oportunităților pentru grupurile dezavantajate

#### **Măsuri**

- Servicii de ocupare care garantează oportunități egale de acces, în special pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă care sunt greu de plasat pe piața muncii: persoane cu dizabilități, persoane necalificate, șomeri de lungă durată, migranți.

<sup>14</sup> Eforturile de creștere a ratelor de ocupare prin îmbunătățirea atractivității locurilor de muncă, creșterea calității și a productivității muncii și reducerii ponderii

- Toți șomerii, în special cei de lungă durată, vor beneficia de consiliere, îndrumare și formare profesională, în primul an de șomaj

### **Politici/provocări**

- Promovarea flexibilității combinate cu securitatea pe piața muncii
- Anticiparea și rezolvarea problemelor datorate restructurării economice

### **Măsuri**

- Salariații care se reangajează după ce sunt afectați de restructurare și noul angajator vor primi suport financiar
- Pentru încurajarea antreprenoriatului, persoanele în căutarea unui loc de muncă vor avea posibilitatea sa probeze propriul proiect, în condițiile în care vor continua să beneficieze de drepturile de securitate socială
- Antreprenoriatul va face parte din curriculumul școlar
- Antreprenoriatul în rândul femeilor va fi încurajat prin acțiuni de conștientizare și cursuri speciale de formare

## SPANIA

**Politicele** stabilite prin Planul Național de Reformă(PNR) 2005-2008 – Secțiunea Ocupare – încearcă să răspundă dublei probleme a pieței muncii:

- Ocupare insuficientă, în special în rândul femeilor
- Ponderea mare a ocupării temporare

**Măsurile** prevăzute în PNR 2005-2008 au scopul de:

- a reduce segmentarea pieței muncii
- a crește investiția în Cercetare și Dezvoltare
- a îmbunătăți capitalul uman și competitivitatea întreprinderilor

Cele două **obiective** ale Secțiunii Ocupare din PNR 2005-2008 sunt:

- Rata ocupării – 66%, în anul 2010
- Rata ocupării pentru femei – 57%, în anul 2010

Caracteristicile pieței muncii reprezintă **provocări** identificate în PNR 2005-2008:

- Șomaj ridicat în rândul tinerilor
- Disponibilitate redusă a ocupării în regim part-time
- Nivel scăzut al mobilității forței de muncă
- Frecvență ridicată a accidentelor de muncă

## AUSTRIA

**Politicele** privind ocuparea se concentrează pe integrarea pe piața muncii a grupurilor speciale:

- Lucrători în vârstă
- Tineri
- Femei

### **Măsuri pentru Lucrătorii în vârstă:**

- Extinderea sistemului de stimulare/penalizare
- Extinderea regimului part-time
- Promovarea programelor de formare/calificare
- Măsuri de prevenire a șomajului pentru menținerea pe piața muncii
- Programe specifice ale Serviciului Public de Ocupare pentru angajații peste 40 de ani și persoanele în căutarea unui loc de muncă peste 50 de ani

### **Măsuri pentru Tineri**

- Programe speciale pentru tineri șomeri cu vârste între 19-24 ani
- Lansarea Programului de formare profesională integrat

### **Măsuri pentru Femei –Programul în 5 puncte, pentru ocuparea femeilor**

- Măsuri de calificare pentru femeile care lucrează part-time
- Cursuri de limbă pentru femeile migrante
- Reconcilierea vieții de familie cu viața profesională
- Reprezentarea femeilor în poziții de conducere
- Acțiuni de conștientizare



### **Principalele provocări ale pieței muncii:**

- Insuficienta motivare a persoanelor cu nivel scăzut de calificare pentru a accepta un loc de muncă în care să se mențină
- Insuficienta ofertă a serviciilor sociale pentru integrarea persoanelor expuse riscului excluziunii sociale
- Integrarea dificilă pe piața muncii a femeilor-mame, a persoanelor vârstnice, a persoanelor cu nivel scăzut de calificare, persoane cu handicap
- Nivel scăzut al mobilității profesionale și geografice a forței de muncă
- Diferențe între cererea și oferta de forță de muncă calificată
- Insuficienta dezvoltare a învățării pe tot parcursul vieții

### **Măsuri**

- Modalități flexibile de angajare în muncă
- Nivel scăzut al taxelor pentru venituri reduse
- Promovarea învățării pe tot parcursul vieții în cadrul companiilor
- Întărirea și îmbunătățirea investiției în capitalul uman
- Adaptarea sistemelor de educație și pregătire profesională la noile cerințe de calificare
- Utilizarea corespunzătoare a sumelor alocate din Fondul Social European

## Lista abrevieri

**SEO** - Strategia Europeană pentru Ocupare

**PNAO** – Planul Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă

**PNR** – Programul Național de Reformă

**UE** – Uniunea Europeană

**SM** – Statele Membre

AUSTRIA – AT

BELGIA – BE

DANEMARCA – DK

FINLANDA – FI

FRANȚA – FR

GERMANIA – DE

GRECIA – EL

IRLANDA – IE

ITALIA – IT

LUXEMBURG – LU

MAREA BRITANIE – UK

OLANDA – NL

SPANIA – ES

SUEDIA – SE

CIPRU – CY

CEHIA – CZ

ESTONIA – EE

UNGARIA – HU

LETONIA – LV

LITUANIA – LT

MALTA – MT

POLONIA – PL

SLOVACIA – SK

SLOVENIA - SI