



**CONSEJO DE
LA UNIÓN EUROPEA**

**Bruselas, 20 de febrero de 2013 (25.02)
(OR. en)**

6545/13

**SOC 108
ECOFIN 120
EDUC 51
JEUN 16**

NOTA

De:	Comité de Representantes Permanentes (1. ^a parte)
A:	Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores
N.º doc. prec.:	6081/13 SOC 76 ECOFIN 85 EDUC 33 JEUN 10
N.º doc. Ción.:	16669/12 ADD 2 ECOFIN 984 SOC 959 COMPET 728 EDUC 358 ENV 885 RECH 433 ENER 493 FISC 180
Asunto:	Proyecto de informe conjunto sobre el empleo - <i>Adopción</i>

Se adjunta, a la atención de las Delegaciones, el texto del proyecto de informe conjunto sobre el empleo ultimado por el Comité de Empleo el 31 de enero de 2013.

La Delegación UK mantiene una reserva de estudio parlamentario sobre el presente proyecto de informe.

El Comité de Representantes Permanentes invita al Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores a que adopte el presente proyecto de informe.

Informe conjunto sobre el empleo

El proyecto de informe conjunto sobre el empleo, requerido por el artículo 148 del TFUE, forma parte del paquete del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) con que se pone en marcha el Semestre Europeo 2013. Como aportación clave a unas orientaciones económicas reforzadas, el informe sustenta los mensajes fundamentales relativos al empleo que figuran en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento. El análisis que contiene se basa en la situación social y del empleo en Europa, la aplicación de las orientaciones para el empleo¹, el examen de los programas nacionales de reforma que dieron lugar a las recomendaciones específicas por país adoptadas por el Consejo en julio de 2012 y la evaluación de su aplicación hasta el momento.

Mensajes clave

El presente informe conjunto sobre el empleo, que está previsto en el artículo 148 del TFUE, forma parte de las medidas de puesta en marcha del Semestre Europeo 2013. En los mensajes clave que figuran a continuación se recogen las principales ideas que se desprenden del análisis de la situación social y del empleo en Europa y de la ejecución de las orientaciones para el empleo.

La situación del empleo está empeorando en toda la UE y se están acentuando las diferencias entre Estados miembros en toda una serie de indicadores de empleo y sociales. Esto es más acusado en determinados colectivos, a saber, los que ya estaban en peligro han sufrido los peores efectos. Esta es la situación para la que se adoptó la Estrategia Europea de Empleo, con la que se puede afrontar dicha situación de forma eficaz, especialmente con el refuerzo de la gobernanza que se ha introducido en 2013.

Por tanto, la prioridad común fundamental de Europa tiene que ser abordar el desempleo y las consecuencias sociales de la crisis. Evitar dejar un legado duradero de paro estructural y pobreza supone un desafío considerable y es fundamental para alcanzar los objetivos de empleo e integración social de Europa 2020. Centrándose en una aplicación del Semestre que se base en hechos y utilizando los planteamientos que se vienen fomentando incluso antes de la crisis, la Unión puede contribuir a conseguir que los mercados laborales respondan a los cambios económicos.

¹ Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2010, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, DO L 308 de 24.11.2010, p. 46.

Los mercados laborales europeos están atravesando por cambios profundos: en muchos Estados miembros se están llevando a cabo reformas estructurales que son esenciales para restablecer la competitividad de Europa, aunque también resultan difíciles y complicados a nivel social. La magnitud de estas reformas es considerable y los cambios que suponen están afectando ya a la mayoría de los ciudadanos de la UE. Aunque requieran tiempo para asentarse y producir resultados, el impacto de las reformas ha de supervisarse y evaluarse de cerca.

En muchos Estados miembros ya se están viendo signos positivos de que los mercados laborales están ganando en competitividad. En varios de ellos, las reformas están dando frutos y se están traduciendo en aumentos considerables de competitividad. Pero este importante ajuste que se está realizando, si bien es necesario, ha resultado costoso a corto plazo y ha producido un aumento del paro.

La integración de la igualdad de los sexos no solo ha formado parte históricamente de la Estrategia Europea de Empleo, sino que al perseguir el objetivo fijado en el marco de Europa 2020 de lograr una tasa de empleo del 75 %, cabe recordar que este objetivo se estableció tanto para los hombres como para las mujeres, y por ello es crucial incrementar la participación de la mujer en el mercado laboral. Así también se ayudará a Europa a salir de esta crisis y se potenciará la contribución del trabajo a la mejora de la situación social de Europa.

El presente informe ilustra que el necesario saneamiento presupuestario que se está realizando no se está acompañando suficientemente en la actualidad con planteamientos del gasto público y la generación de ingresos que favorezcan el crecimiento ni con reformas estructurales que se adapten a la situación social y de empleo y produzcan beneficios y puestos de trabajo en el lado de la demanda. Las medidas a corto plazo pueden resultar útiles en la actual situación económica y contribuir al objetivo a largo plazo de unos mercados laborales más dinámicos. Entre las prioridades que se ha demostrado que dan buenos resultados están el centrarse claramente en gestionar las transiciones, por ejemplo reforzar los sistemas y servicios de apoyo que satisfacen las necesidades del mercado laboral, en particular aumentar la adecuación entre la demanda y la oferta de empleo, y respaldar a las empresas potenciando el capital humano, por ejemplo mediante la formación específica, así como otros tipos de inversión en el potencial de la mano de obra e incentivos específicos temporales.

En este contexto, teniendo en cuenta las prioridades que se establecieron en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2013 de la Comisión, así como la supervisión multilateral que efectúa el Comité de Empleo sobre la ejecución de las recomendaciones específicas por país para 2012 y de conformidad con las orientaciones para el empleo, en el presente informe sobre el empleo se llega a la conclusión de que, si bien se está avanzando considerablemente en la aplicación de las reformas destinadas a afrontar los desafíos estructurales, la aplicación es desigual en toda la UE y **persisten los problemas fundamentales siguientes** para movilizar el empleo a favor del crecimiento mediante un enfoque equilibrado basado en la flexibilidad:

- Reducir el paro de larga duración y paliar el inaceptable desempleo de los jóvenes mediante la activación temprana. El reciente paquete de medidas de la Comisión a favor del empleo juvenil ofrece una orientación importante a este respecto, en particular la propuesta sobre la garantía juvenil. También es importante tener en cuenta la relación entre toda una serie de políticas y servicios de apoyo que contribuirán a reducir el paro y a aumentar el potencial de empleo para los diferentes colectivos del mercado laboral, incluidas las mujeres.
- En el contexto de una discrepancia cada vez mayor entre la demanda y la oferta de empleo, reforzar los servicios de empleo y las políticas activas de empleo. Pese a que en el informe se reconoce toda una serie de importantes reformas en este ámbito, se observa asimismo un descenso del gasto en políticas activas de empleo por persona parada, y sigue habiendo margen para mejorar los resultados derivados tanto de dichas políticas como de servicios públicos de empleo. El creciente papel que estos servicios están desempeñando también para paliar el paro es un hecho importante.
- Los desajustes de cualificaciones en un momento de paro elevado, así como la apurada situación de los jóvenes y las mujeres cuando entran en el mercado laboral o intentan asentarse en él, son casos ilustrativos del crucial papel que desempeña la educación y la formación, así como el nivel general de cualificación de la mano de obra. Sin embargo, el Informe presenta indicios cada vez más claros de que se están haciendo recortes en la inversión en un momento en el que es fundamental contar con inversiones que favorezcan el crecimiento y la productividad. Las políticas vigentes no han tratado suficientemente la necesidad de aumentar la capacidad de la mano de obra existente junto con estrategias para el envejecimiento activo. Solo unos pocos Estados miembros han progresado en la adaptación de los sistemas de educación y formación al mercado laboral moderno mediante políticas tales como una mayor utilización del aprendizaje profesional de calidad.

- Pese a que se ha realizado cierto progreso, hace falta un mayor esfuerzo para modernizar la legislación en materia de empleo a fin de reducir las diferencias que existen en la protección del empleo en distintos tipos de contrato laboral, así como de abordar la segmentación del mercado laboral y desincentivar el trabajo no declarado.
- En algunos Estados miembros se ha avanzado considerablemente para acercar más la evolución de salarios y la productividad, con una importante participación de los interlocutores sociales conforme a los sistemas nacionales. Los salarios tienen una función importante para paliar la pérdida de competitividad, pero también para apoyar la demanda agregada y reducir las desigualdades haciendo que trabajar valga la pena y evitando la pobreza de los ocupados.
- Los países que son capaces de ajustar temporalmente los horarios de trabajo y las jornadas laborales tienden a amortiguar mejor los efectos de la crisis, lo cual subraya la necesidad de mejorar la flexibilidad interna.
- Se ha avanzado algo para disminuir la carga impositiva para colectivos específicos, pero la carga global sigue siendo elevada en algunos Estados miembros. Mediante un enfoque general consistente en disminuir impuestos sobre las rentas del trabajo que sean relativamente elevados, cuando resulte adecuado y justificado tanto financiera como socialmente, con especial atención a la reducción de impuestos individuales que inhiben la participación, puede apoyarse la creación de empleo y la participación en el mercado laboral y reducir el trabajo no declarado.
- Fomentar una vida laboral más larga, por ejemplo aumentando la edad de jubilación efectiva y aplicando estrategias de envejecimiento activo. Con ello se incrementará la participación general en el mercado laboral y se ayudará a los Estados miembros a mantener los sistemas de pensiones.
- Además de centrarse en una serie de sectores económicos que tienen potencial de creación de empleo, entre otros el sector digital, el de la salud y la ecología, se están aplicando políticas específicas de apoyo a la creación o de mantenimiento del empleo, incluida la utilización temporal de sistemas de reducción del tiempo de trabajo, que fomentan un entorno favorable a la empresa y al empleo y que garantizan criterios adecuados para disfrutar de las prestaciones de desempleo. Estas políticas son especialmente importantes en el contexto actual.

- El efecto amortiguador de la protección social para las rentas familiares está perdiendo fuerza. Desde finales de 2010, la contribución de las prestaciones sociales a las rentas brutas ha pasado a ser negativa, y en muchos Estados miembros ha disminuido la cobertura individual. También hay indicios de diferencias significativas entre los Estados miembros en cuanto a la eficiencia y la eficacia del gasto en protección social. Un reto importante sigue siendo la necesidad de aplicar plenamente estrategias activas de integración para los colectivos vulnerables.

INTRODUCCIÓN

El informe se elabora en un momento en que:

La recuperación del empleo se ha interrumpido. El empleo disminuye y las perspectivas para 2013 son desoladoras. La creación de empleo ha mantenido un ritmo moderado y ha empeorado a pesar del potencial sin explotar de algunos sectores ricos en empleo y en todo el mercado único. La segmentación del mercado laboral se ha seguido acentuándose, con un incremento de los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial. La fiscalidad sobre el trabajo sigue siendo elevada y ha seguido aumentando en algunos Estados miembros.

El desempleo está aumentando de nuevo y ha alcanzado niveles sin precedentes en la zona del euro, donde el paro de larga duración está alcanzando niveles alarmantes, sobre todo en los Estados miembros que aplican medidas estrictas de saneamiento presupuestario. Más de uno de cada cinco jóvenes en el mercado laboral está en paro y existe el riesgo de que nos encontremos ante una generación perdida.

La disparidad de las tasas de desempleo entre los Estados miembros ha aumentado drásticamente y refleja los efectos de los choques asimétricos y las diferentes capacidades de resistencia de los mercados laborales a las crisis. Los salarios y costes laborales han empezado a ajustarse pero los efectos de las reformas aún no son plenamente visibles. Se confirma la existencia de signos de deterioro en el proceso de adecuación entre la oferta y la demanda en los mercados laborales europeos, y existe el riesgo de que el creciente desempleo estructural se enquisté.

En muchos Estados miembros están disminuyendo las rentas familiares medias y los datos más recientes apuntan a una tendencia hacia niveles más elevados y formas más profundas de pobreza y exclusión social, teniendo en cuenta que en muchos Estados miembros aumenta la pobreza de los ocupados y la polarización social.

Los efectos de la protección social como estabilizador automático se han debilitado desde 2010, lo que ha dado lugar a un aumento de las tasas de pobreza. Se observan diferencias significativas entre los Estados miembros en la eficacia del gasto en lo que se refiere a la reducción de la pobreza.

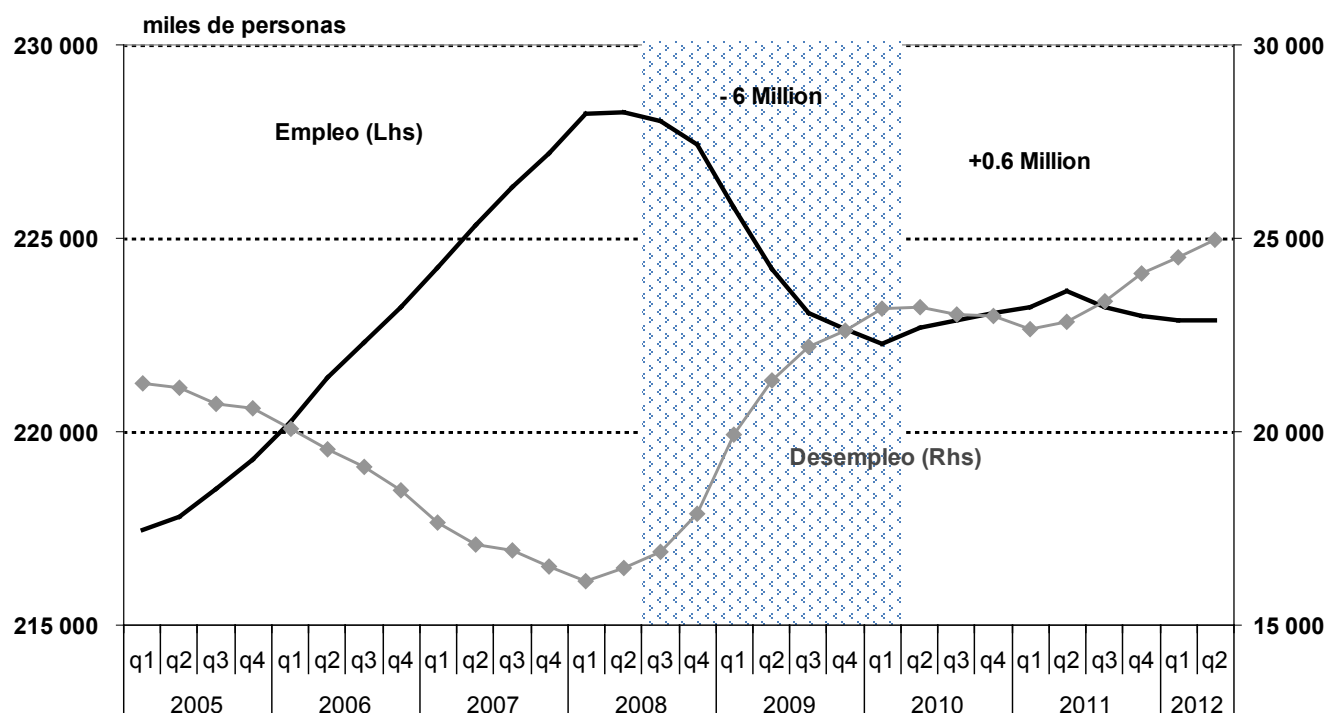
La situación del empleo y del mercado laboral en Europa, y en particular en algunos Estados miembros, exige una intervención más decidida de las autoridades públicas y los interlocutores sociales. Aunque se están aplicando reformas de gran calado, es preciso redoblar los esfuerzos para modernizar nuestros mercados laborales e invertir en capital humano con vistas a crear las condiciones para que se produzca una recuperación generadora de empleo.

EVOLUCIÓN RECIENTE DEL MERCADO LABORAL Y TENDENCIAS SOCIALES

Las perspectivas económicas y de empleo son negativas y se han deteriorado en los últimos meses. Si 2012 será un año negativo desde el punto de vista del empleo y los pequeños incrementos del PIB previstos para 2013 no bastarán para crear empleo y reducir el paro, se espera que en 2014 los mercados laborales presenten unas perspectivas más positivas. La UE es actualmente la única región importante del mundo en la que el desempleo sigue en aumento.

La recuperación del empleo se ha interrumpido y disminuye el empleo. Entre el segundo trimestre de 2011 y el segundo trimestre del 2012 disminuyó en un 0,2 % el número de personas desempleadas entre 20 y 64 años de edad. En el periodo 2008 – 2011 el empleo disminuyó un 1,7 %, lo que demuestra una mayor resiliencia que EE.UU. durante el mismo período (-5,8 %). Sin embargo, la disminución ha sido más pronunciada en la zona del euro, especialmente en los países que realizaron un mayor saneamiento presupuestario. Desde el comienzo de la crisis económica y financiera en 2008, el total de puestos de trabajo perdidos alcanza los 5 millones, de los cuales 4 millones se perdieron en la zona del euro. Si bien desde el principio de la crisis han sido el trabajo a tiempo parcial y los contratos temporales los que han provocado principalmente las fluctuaciones del empleo global, también se han visto afectados los contratos indefinidos.

Gráfico 1: Empleo y desempleo en la EU 27, 2005-2012



Fuente: Eurostat, Contabilidad nacional y EU LFS

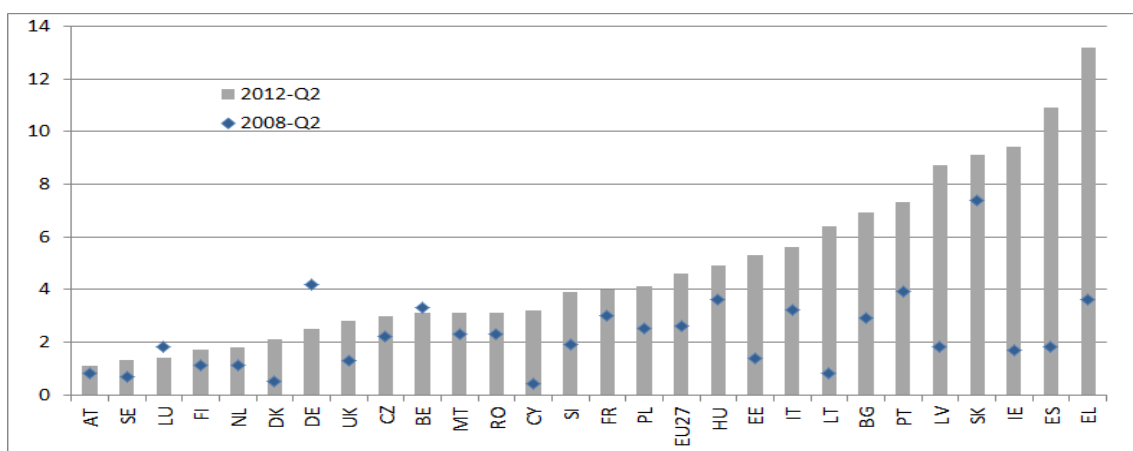
Un rasgo positivo es que la tasa de empleo de los trabajadores de más edad se incrementó en un 1,8 % entre 2008 y 2011 frente al descenso de 1,5 p.p. de la tasa de empleo general. Las mujeres también han campeado la crisis económica relativamente mejor que los hombres, con tasas de empleo casi en el mismo nivel que en 2008, mientras que la tasa de empleo de los hombres disminuyó un 2,6 % durante ese período. Al mismo tiempo, la tasa de empleo de los jóvenes se redujo un 3,8 % .

El desempleo está aumentando de nuevo y ha alcanzado niveles sin precedentes en la zona del euro. La tasa de desempleo global de la UE se sitúa actualmente en el 10,6 %, mientras que en la zona del euro es del 11,6 %, el nivel más alto desde la creación de la UEM. En mayo de 2012, el número de desempleados en la UE superó por primera vez los 25 millones de personas y ha aumentado en 750 000 en el trimestre siguiente, lo que supone un aumento total de casi 9 millones de personas desde 2008. En la mayoría de los Estados miembros se observa una tendencia al alza en los niveles de desempleo, ya que solo seis países muestran una reducción de la tasa de desempleo en los últimos doce meses, hasta agosto de 2012.

El desempleo de larga duración ha alcanzado niveles alarmantes. En el segundo trimestre de 2012, 11,1 millones de desempleados europeos habían estado en paro durante un periodo superior a 12 meses, lo que representa el 4,6 % de la población activa². Ello supone un aumento de 4,8 millones en comparación con 2008. En 2011, el 70 % de los desempleados de larga duración de la EU-27 se concentraban en los seis mayores Estados miembros de la UE, siendo España el país que presentaba un mayor número total de desempleados de larga duración de la UE, un 21 %, y contribuía con 1,6 millones al incremento de 3,7 millones en el número de desempleados de larga duración en el periodo 2008-2011.

Desde el comienzo de la crisis, en la mayor parte de los Estados miembros **ha disminuido la probabilidad de que los parados encuentren un empleo**, tanto para los desempleados de corta como de larga duración. Este descenso ha sido especialmente pronunciado en los Estados miembros sometidos a importantes medidas de consolidación fiscal. En España la probabilidad pasó del 50 % al 30 %, mientras que en Grecia descendió del 25 % al 15 %, se mantuvo estable en los Países Bajos y mejoró en la República Checa y Estonia.

Gráfico 2: Tasa de desempleo de larga duración en % de la población activa, 2008 y 2011



Fuente: Eurostat, EU-LFS

² Los desempleados de larga duración representan actualmente más del 44 % de las personas en paro.

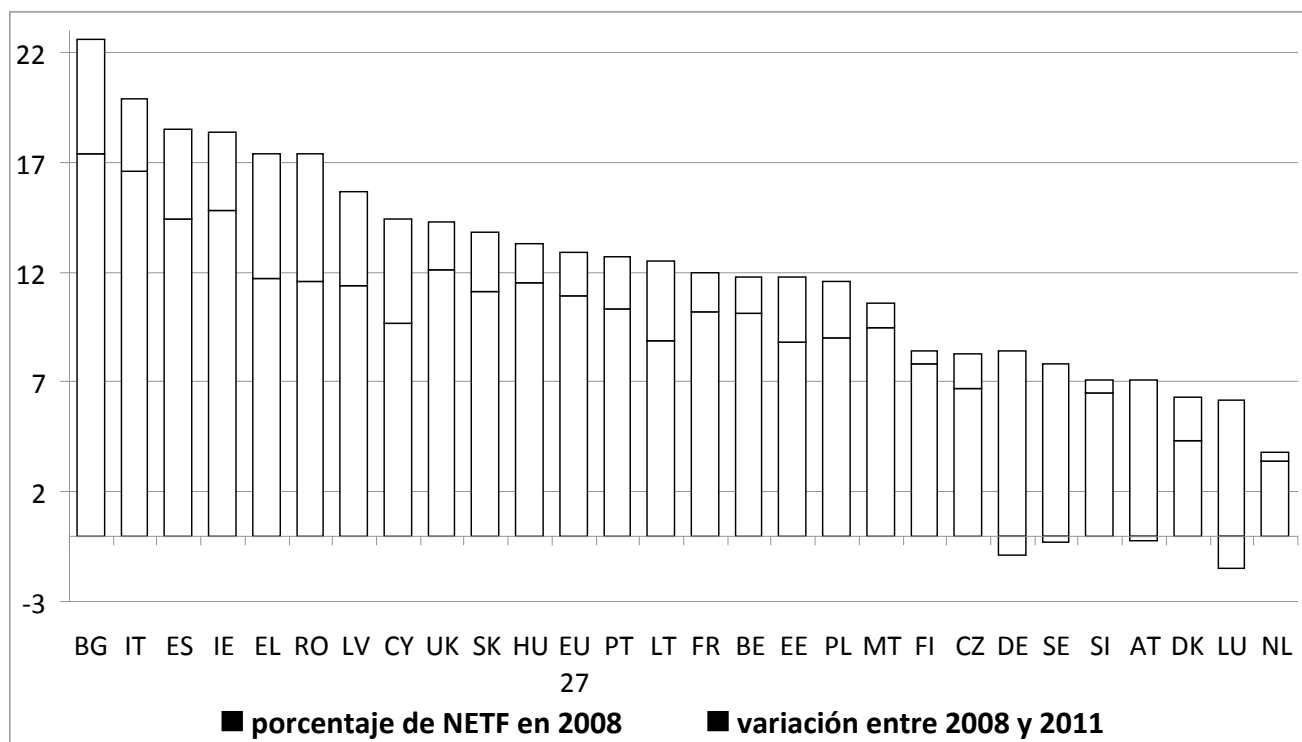
El desempleo de larga duración ha aumentado en todos los grupos, pero sobre todo entre los jóvenes y las personas con niveles educativos más bajos. Sin embargo, el riesgo de convertirse en desempleados de larga duración para los trabajadores de más edad en 2011 es de más del 55 %, mientras que para los jóvenes solo era aproximadamente del 30 %. En 2011, el desempleo de larga duración entre los trabajadores poco cualificados fue cuatro veces superior al de los trabajadores muy cualificados. También los nacionales de terceros países registraron un desempleo de larga duración dos veces superior al del trabajador medio de la UE en 2011. Algunos Estados miembros han podido limitar la magnitud del desempleo de larga duración, bien porque la recesión ha sido más breve bien por la eficacia de las instituciones del mercado de trabajo.

Más de uno de cada cinco jóvenes en el mercado de trabajo está desempleado. La situación de los jóvenes en el mercado laboral constituye una emergencia tanto económica como social, con 5,52 millones de jóvenes desempleados. A lo largo de los últimos doce meses, la tasa de desempleo de los jóvenes aumentó en la gran mayoría de los Estados miembros y en dos de ellos se ha mantenido en niveles superiores al 50 % y superior al 30 % en seis. En 2011 la tasa de paro de los jóvenes entre 20 y 34 con una formación mínima de segundo ciclo de enseñanza secundaria disminuyó en un 4,2 % hasta situarse en el 77,2 % en comparación con 2008, lo que apunta a una disminución de los puestos vacantes y a la existencia de dificultades crecientes en la transición de la educación al puesto de trabajo.

Quienes abandonan prematuramente el sistema educativo se enfrentan a unas perspectivas de empleo sombrías. Este conjunto de personas es quizás el subgrupo más vulnerable de la mano de obra joven de Europa. En la UE, más de la mitad de los jóvenes que abandonan el sistema educativo no tiene trabajo. El porcentaje de abandono escolar disminuyó del 14,1 % en 2010 al 13,5 % en 2011. Aunque sigue habiendo grandes disparidades en las tasas de abandono escolar prematuro entre los Estados miembros, aquellos que introdujeron políticas efectivas y globales para luchar contra este fenómeno han experimentado también mejoras significativas. El abandono escolar prematuro sigue siendo más frecuente entre los jóvenes de capas sociales desfavorecidas, los migrantes y las minorías étnicas, como la comunidad gitana, y los varones.

La proporción de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni se forman (NETF) sigue aumentando. Y, lo que es más preocupante, el incremento ha sido superior en los Estados miembros que ya tenían niveles más altos. A pesar del mayor incremento registrado entre los hombres jóvenes, las tasas de jóvenes que ni estudian ni trabajan siguen siendo más elevadas para las mujeres jóvenes en casi todos los países europeos.

Gráfico 3: Porcentaje de NETF en la franja entre los 15 y 24 años de edad

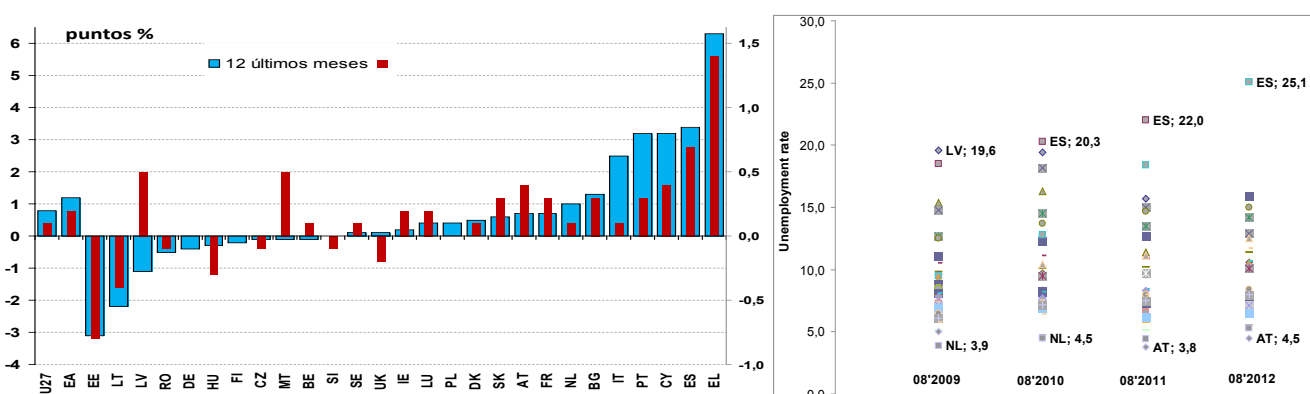


Fuente: Eurostat, LFS

La dispersión de las tasas de desempleo entre los Estados miembros ha aumentado

notablemente en los últimos años, particularmente en la zona del euro. Esta diversidad también se constata en los niveles regional y local, existiendo bolsas de elevado desempleo de jóvenes y de larga duración a nivel subnacional. En agosto de 2012, la tasa de desempleo más baja era la de AT, con un 4,5 %, mientras que en España se situaba en el 25,1 %. Una gran proporción del desempleo se concentra en un número relativamente pequeño de países. Así es, la cifra de desempleados de Italia, España y los países con programas de apoyo económico (EL, IE, PT, RO) representa casi la mitad de todo el desempleo de la UE y este porcentaje ha aumentado considerablemente durante la crisis.

Gráfico 4: Cambio en la tasa de desempleo (%) en los últimos 12 meses y los tres últimos meses hasta agosto de 2012 y evolución de la distribución de las tasas de desempleo entre agosto de 2009 y agosto de 2012



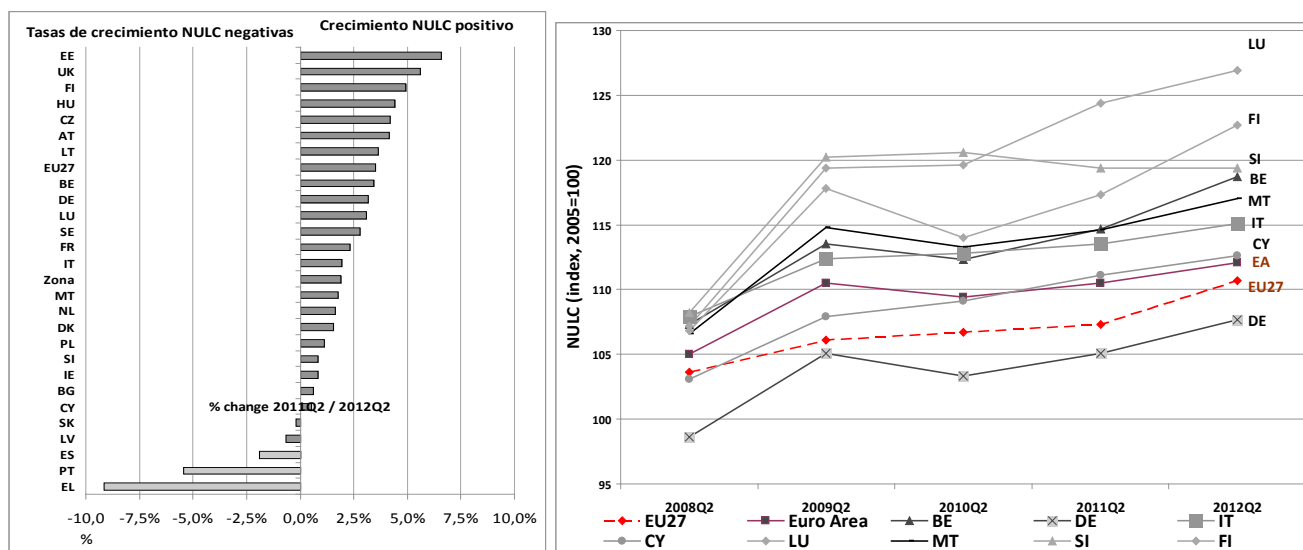
Fuente: Eurostat

Notas: Eurostat. Gráfico 2: Datos que faltaban para agosto de 2012 relativos a 5 EM. Datos utilizados: junio para EE y LV, julio para EL, HU y UK

Se agrandan las disparidades existentes entre los distintos Estados miembros en materia de indicadores sociales y de empleo. Ello es particularmente visible entre los países periféricos y del sur de Europa. Los Estados miembros que hasta la fecha han mostrado mayor resiliencia son los países del centro y el norte de Europa. Si bien da la impresión de que las oleadas son asimétricas, muy a menudo sucede que son los países con mercados laborales relativamente poco segmentados, sólidos sistemas de protección social y capacidad para ajustar temporalmente los horarios de trabajo y las jornadas laborales (flexibilidad interna) a los que les ha ido mejor.

Los últimos datos ponen de manifiesto que los costes salariales y laborales han empezado a contribuir al proceso de reequilibrio exterior. En 2011, los mercados de trabajo europeos mostraron claros signos de recuperación de las dinámicas salariales, con incrementos moderados de los costes laborales unitarios nominales tras las caídas experimentadas en términos reales en 2010. En 2011, la retribución real por empleado disminuyó en cerca de la mitad de los Estados miembros y creció a una tasa inferior a la de la productividad, lo que confirma la tendencia a la baja de la cuota salarial iniciada en 2010. La evolución de los costes laborales unitarios nominales difiere ligeramente entre Estados miembros. En general, la evolución de los costes laborales unitarios se ajusta cada vez más a patrones que favorecen el reequilibrio exterior, con una diferenciación cada vez más clara entre países que presentan una mayor necesidad de reducir el desempleo y reequilibrar sus posiciones externas y países que muestran una recuperación más sostenida y superávits por cuenta corriente.

Gráfico 5: Tasa anual de crecimiento de los costes laborales unitarios nominales (T2 2010 / T2 2011) y tendencia en ocho Estados miembros seleccionados (los que recibieron una recomendación específica por país sobre la cuestión de los salarios), T2 2008 – T2 2012



Notas: *Datos trimestrales estacionalizados*

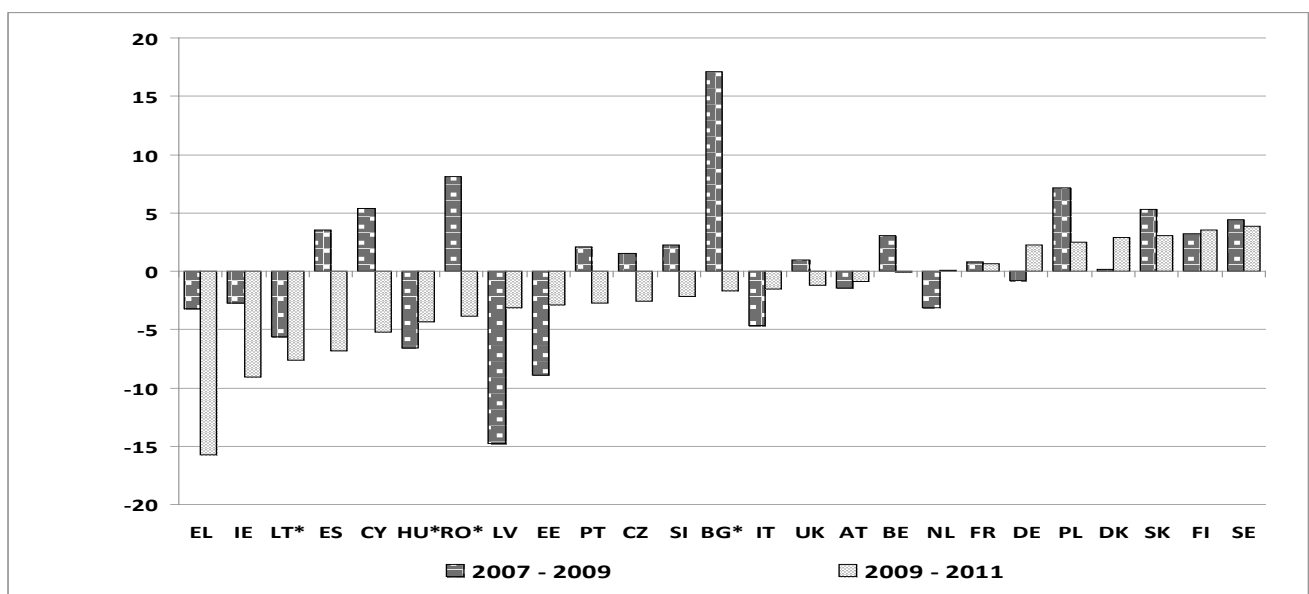
Fuente: Eurostat. Gráfico 1: Para el caso de CY, la comparación se hace con el trimestre 1 de 2011 y el trimestre 1 de 2012 (no hay datos sobre el 2º trimestre de 2012)

Fuente: *Eurostat*

Desde 2010 se ha invertido la pauta anterior a la crisis caracterizada por una dinámica más fuerte de los salarios reales en los países con malos resultados en materia de desempleo. Esta evolución ha contribuido a la mejora gradual de la competitividad de los sectores orientados a la exportación. La demanda de mano de obra y los salarios parecen encontrarse en una situación más sostenida en el sector de bienes exportables en los países que claramente han comenzado o casi completado un proceso de corrección de los déficits por cuenta corriente. Por otra parte, aunque existen elementos que evidencian que hasta 2009 las dinámicas de los salarios reales eran más fuertes, esta tendencia se ha invertido desde 2010.

En muchos Estados miembros están disminuyendo las rentas familiares medias. Entre 2009 y 2011, la renta disponible bruta disminuyó en dos de cada tres Estados miembros y la divergencia entre los distintos países ha seguido acentuándose. En la mayoría de los Estados miembros, la prolongada crisis económica y del mercado laboral, unidas a la necesidad de proseguir el saneamiento presupuestario (que incluía recortes en las prestaciones y subidas de impuestos), ha ido debilitando con el tiempo el efecto protector de los estabilizadores automáticos nacionales a medida que los beneficiarios iban agotando el derecho a prestaciones o sufriendo recortes en sus niveles de prestaciones sociales. Como consecuencia de ello, las rentas de los hogares disminuyeron especialmente en los Estados miembros en los que la recesión era prolongada. Las medidas de saneamiento presupuestario aplicadas desde 2010 parecen haber contribuido a reducir considerablemente la renta disponible de los hogares.

Gráfico 6: Evolución de la renta familiar disponible bruta durante la crisis

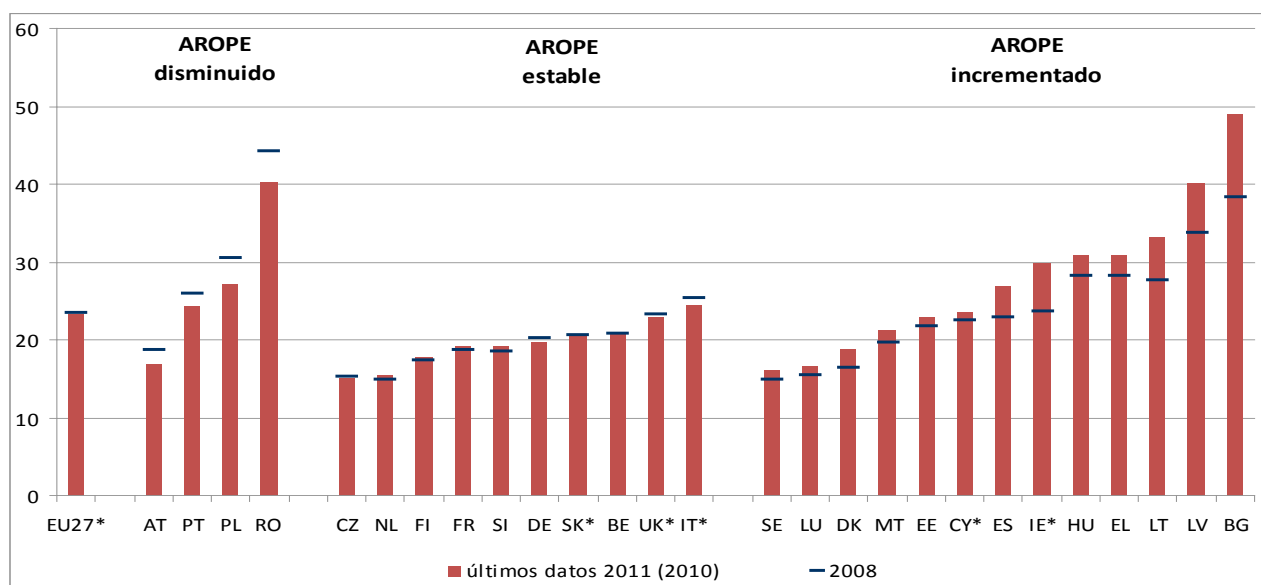


Fuente: Eurostat, contabilidad nacional

La proporción de la población de la UE que reconoce que sus hogares están experimentando dificultades financieras se mantiene en niveles históricamente elevados, y ha seguido creciendo, en general, en los últimos meses. En 2012 el incremento interanual del índice de tensiones financieras en el quintil más bajo ha sido especialmente significativo en España e Italia (+ 10 %), mientras que en seis Estados miembros se registraron descensos.

Los últimos datos apuntan a niveles superiores y formas más profundas de pobreza y exclusión social. El número de Estados miembros en los que ha aumentado desde 2008 la proporción de personas en riesgo de pobreza o exclusión social supera al de aquellos en los que ha disminuido. Algunos grupos se han visto particularmente afectados (incluidos los niños, las familias monoparentales, la población en edad activa y, más concretamente, los jóvenes). La evolución de la intensidad de la pobreza confirma que las personas que corren el riesgo de padecerla son cada vez más pobres en muchos países, sobre todo en aquellos en los que el riesgo global de pobreza es elevado. En 2010, la renta mediana de las personas en riesgo de pobreza en la UE fue un 22 % inferior al umbral de pobreza, lo que pone de manifiesto una profundización de las disparidades en la mayoría de los Estados miembros desde 2008.

Gráfico 7: Evolución del número de personas en riesgo de pobreza o exclusión social en los Estados miembros de la UE entre 2008 y 2011



Fuente: EU-SILC; * datos: SILC de 2011 (2010)

La pobreza de los trabajadores y la polarización social va en aumento en muchos Estados miembros. Los trabajadores pobres representaron un tercio de los adultos en edad laboral en riesgo de caer en la pobreza en 2011. En 2010, el 8,4 % de las personas empleadas vivían por debajo del umbral de la pobreza y el riesgo era considerablemente más elevado para las familias con hijos a cargo (10,7 %). La incidencia de la pobreza de los ocupados aumentó entre las mujeres, si bien sigue siendo más elevada en el caso de los hombres. Entre 2006 y 2010, este tipo de pobreza se incrementó significativamente en uno de cada tres Estado miembros, entre los que se incluyen algunos de los Estados más ricos, con economías y mercados laborales más resistentes. Factores tales como los ajustes salariales, la reducción de la jornada laboral, las medidas de reducción del tiempo de trabajo y el aumento de los contratos a tiempo parcial y temporales pueden haber contribuido a ello.

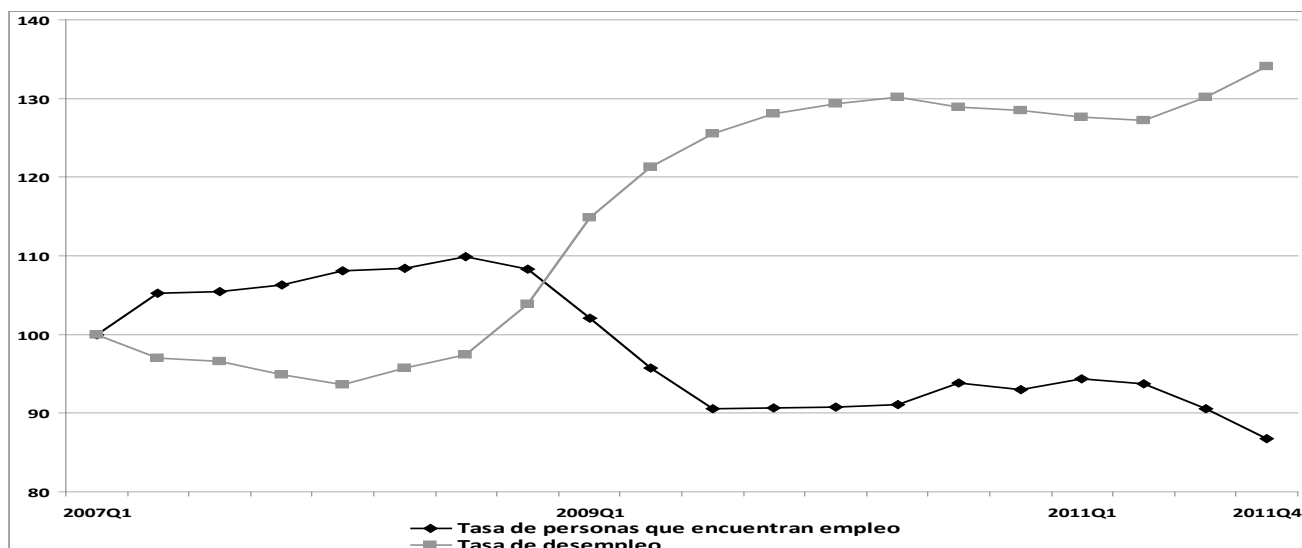
PRINCIPALES RETOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Las tendencias recientes observadas en el mercado laboral no solo son en parte el resultado de variaciones cíclicas, y en particular de la grave crisis económica, sino que también se deben a los retos estructurales e institucionales del mercado laboral que afectan a la actividad económica y el funcionamiento de los mercados de trabajo.

La creación neta de empleo (el crecimiento del empleo) ha descendido de forma constante tanto a nivel de la UE como entre los Estados miembros, con la excepción de 2010. Desde mediados de 2011 el conjunto de Europa ha vuelto a experimentar tasas negativas de crecimiento del empleo. Ello es el resultado neto de la tendencia decreciente de empleos encontrados (desempleados que encuentran empleo) y tendencias crecientes en separaciones de empleo, que exigen políticas destinadas a estimular la demanda de mano de obra y un modelo de crecimiento más rico en términos de empleo³. Al mismo tiempo, sin embargo, los programas de creación de empleo que cuentan con apoyo de los Fondos Estructurales y los Fondos de Cohesión constatan avances significativos en términos de creación bruta de empleo y de empresas de nueva creación subvencionadas.

³ Véase el «Paquete de empleo» de la Comisión Europea de abril de 2012.

Gráfico 8: Tasa de desempleo y tasa de búsqueda de empleo en la EU-27, T1 2007 – T4 2011



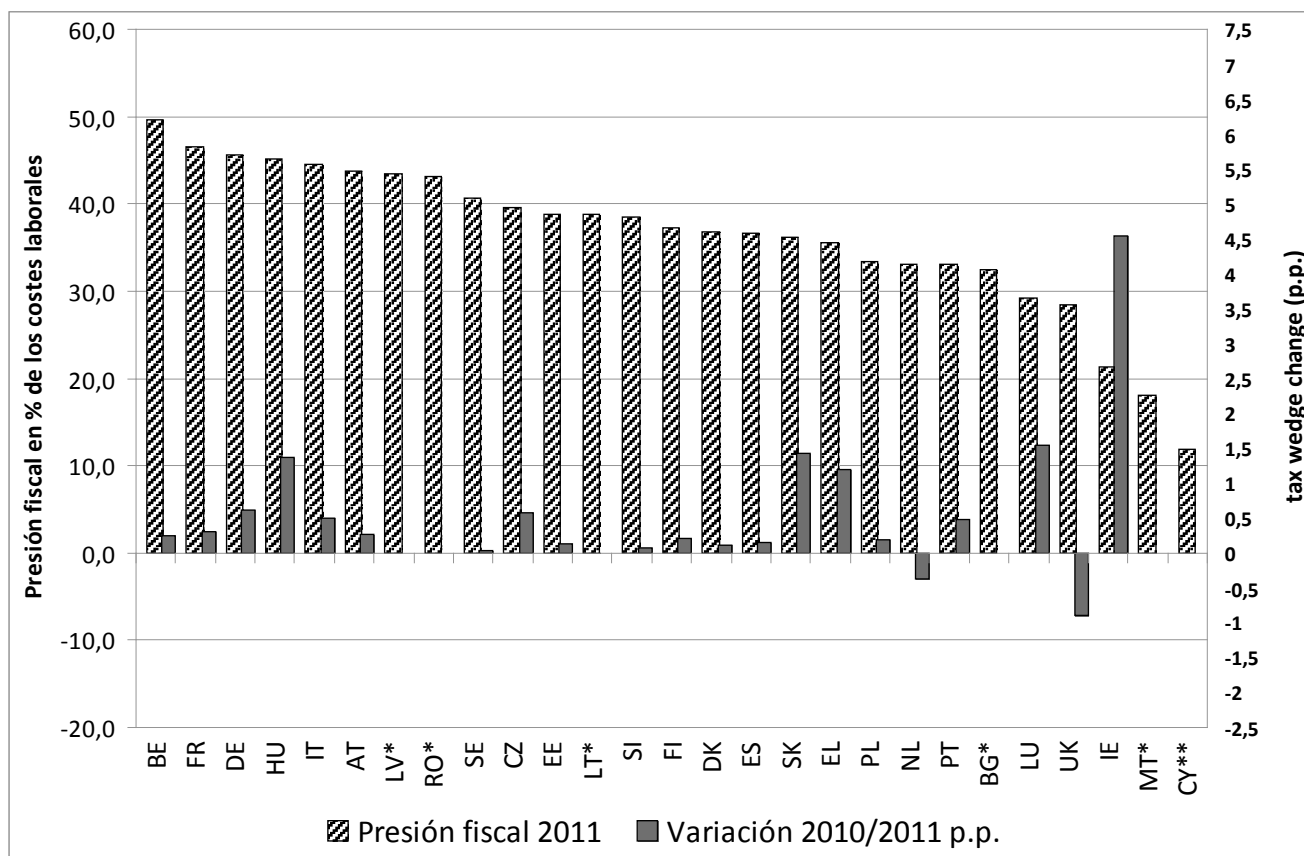
Fuente: *Cálculos de los servicios de la Comisión sobre la base de datos de Eurostat*

El potencial de creación de empleo en algunos sectores clave podría aprovecharse mejor si se abordara la carencia de cualificaciones. Se calcula que la ecoindustria creará alrededor de 8 millones de puestos de trabajo de aquí a 2020, con un máximo de 2,8 millones de estos empleos generados a partir de medidas relativas al uso eficiente de los recursos, 2 millones de puestos de trabajo a partir de la ejecución de políticas de eficiencia energética y otros 3 millones de empleos a partir del desarrollo del sector de las energías renovables⁴. En 2012, se espera que el número de personas que trabaje específicamente en las ecoindustrias en toda la UE sea de 3,4 millones, un incremento de 2,7 millones en relación con 2008, lo que demuestra que, incluso en el actual entorno económico, hay potencial de crecimiento del empleo en el sector ecológico. Entre 2005 y 2009 el sector de las energías renovables contribuyó a la creación de más de 300 000 nuevos puestos de trabajo. Durante el período 2008-2011, el sector sanitario y de trabajo social generó unos 1 866 000 nuevos puestos de trabajo. Además, se espera que la demanda de nuevos puestos de trabajo en este sector se incremente en un total de 8 millones de oportunidades de empleo entre 2010 y 2020. En cuanto al sector de las TIC, para 2015 se espera que se generen hasta 700 000 vacantes no cubiertas para los profesionales de este sector. Ambos sectores se enfrentan a retos similares para sustituir a una fuerza laboral envejecida con trabajadores más jóvenes. En términos generales, se constatan notables carencias de cualificaciones en los sectores de la economía ecológica, el sector de las TIC y la asistencia sanitaria, especialmente para las ocupaciones con un alto grado de especificidad técnica.

⁴ Documento de trabajo de los servicios de la Comisión, SWD (2012) «Exploiting the Employment Potential of Green Growth», 92final, 18.4.2012.

Si bien la fiscalidad sobre el trabajo sigue siendo elevada e incluso ha aumentando en varios Estados miembros, los cambios introducidos en su composición están reduciendo los costes laborales. La elevada presión fiscal puede disuadir a los que perciben ingresos secundarios y a los trabajadores de renta baja y poco cualificados y puede tener un impacto negativo en su tasa de empleo en su conjunto. En 2011, la presión fiscal media de la EU-27 fue del 39,6 % en comparación con el 21 % de Suiza, el 29,5 % de los Estados Unidos y el 30,8 % de Japón y Canadá. Por término medio, en Europa la presión fiscal aumentó en un 0,3 % entre 2010 y 2011, afectando también a los trabajadores con salarios bajos. Los aumentos fueron, por lo general, más elevados en los Estados miembros ya afectados por una elevada presión fiscal media. No obstante, ello se ha debido principalmente a los cambios introducidos en los impuestos sobre la renta de las personas físicas y en una serie de casos acompañados de reducciones en los costes de la seguridad social de las empresas, lo que reduce los costes laborales.

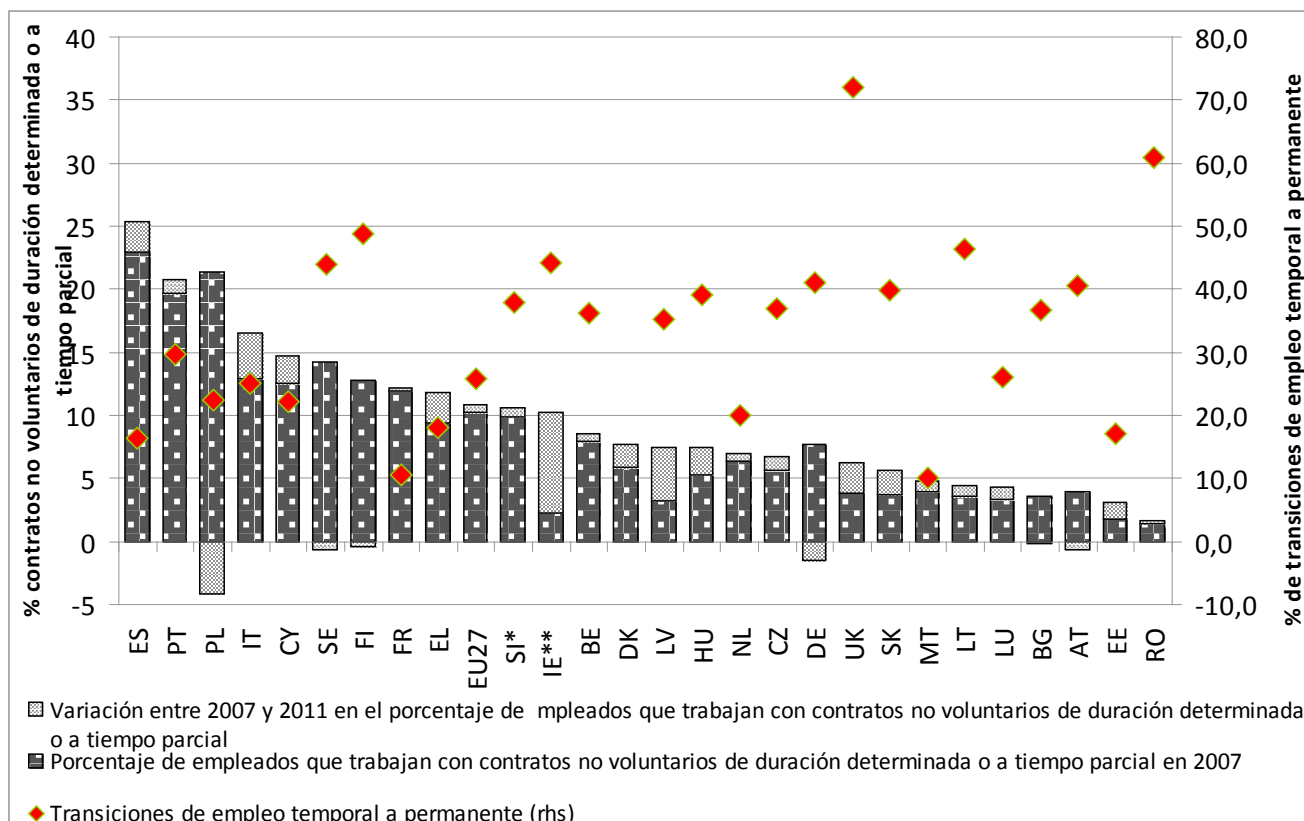
Gráfico 9: Total de la presión fiscal para las personas con salarios bajos (utilizando el 67 % del salario medio como referencia para este grupo) en 2011 y variación anual 2010-2011



Breve descripción: * Para los países de la UE no pertenecientes a la OCDE (BG, LV, LT, MT y RO) solo se dispone de los datos relativos a 2010; ** datos de CY correspondientes a 2007. Para estos países, la evolución de la presión fiscal se refiere al período 2009-2010 (para CY al período 2006-2007). Fuente: OCDE

La segmentación del mercado de trabajo ha seguido aumentando al incrementarse los contratos temporales y de trabajo a tiempo parcial. Entre 2007 y 2011 en 21 de los 27 Estados miembros aumentó el porcentaje de personas que ocupaban puestos con contratos no voluntarios de duración determinada o a tiempo parcial. Existen grandes divergencias entre los Estados miembros, pero los países mediterráneos y Polonia se caracterizan por presentar la mayor segmentación. La asimetría de la legislación en materia de protección del empleo entre puestos de trabajo permanentes y temporales/de duración determinada constituye la causa principal de la segmentación del mercado de trabajo. En 2011, el 60,4 % de las personas de entre 15 y 64 años que trabajaban con contratos temporales lo hacían de forma involuntaria. La probabilidad de trabajar con un contrato permanente es menor en los Estados miembros con una legislación más estricta en materia de protección del empleo.

Gráfico 10: Porcentaje de empleados que trabajan con contratos no voluntarios de duración determinada o a tiempo parcial (en 2007 y 2011) y transiciones de empleo temporal a indefinido (datos de 2010)



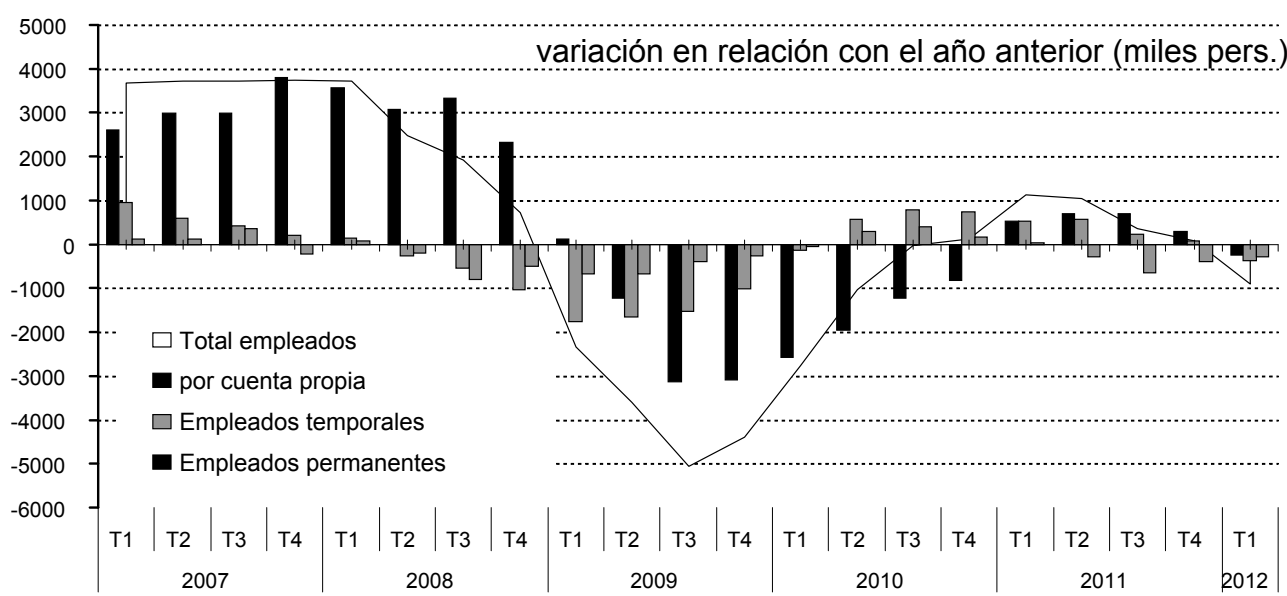
Breve descripción: * Los datos de SI se refieren a 2011; ** solo se dispone de los datos de IE relativos a 2007.

Fuente: Eurostat, LFS y SILC

En los mercados laborales de la UE el número de jóvenes con contratos temporales es excesivamente elevado y su situación se ha visto agravada con el tiempo. En 2011, aproximadamente el 42,5 % de los trabajadores jóvenes de la UE contaba con contratos temporales, frente al 14,0 % de la media de la población en edad de trabajar. Los datos de que se dispone muestran que, entre los jóvenes, los contratos temporales pueden servir, en cierta medida, de trampolín para la consecución de empleo permanente, pero este no es el caso en algunos otros Estados miembros, en los que la tasas de conversión de contratos temporales en contratos permanentes son especialmente bajas.

Gráfico 11: Empleados con contratos permanentes y temporales, trabajo por cuenta propia y total de empleados (15-64 años) T1 2007 – T1 2012

T



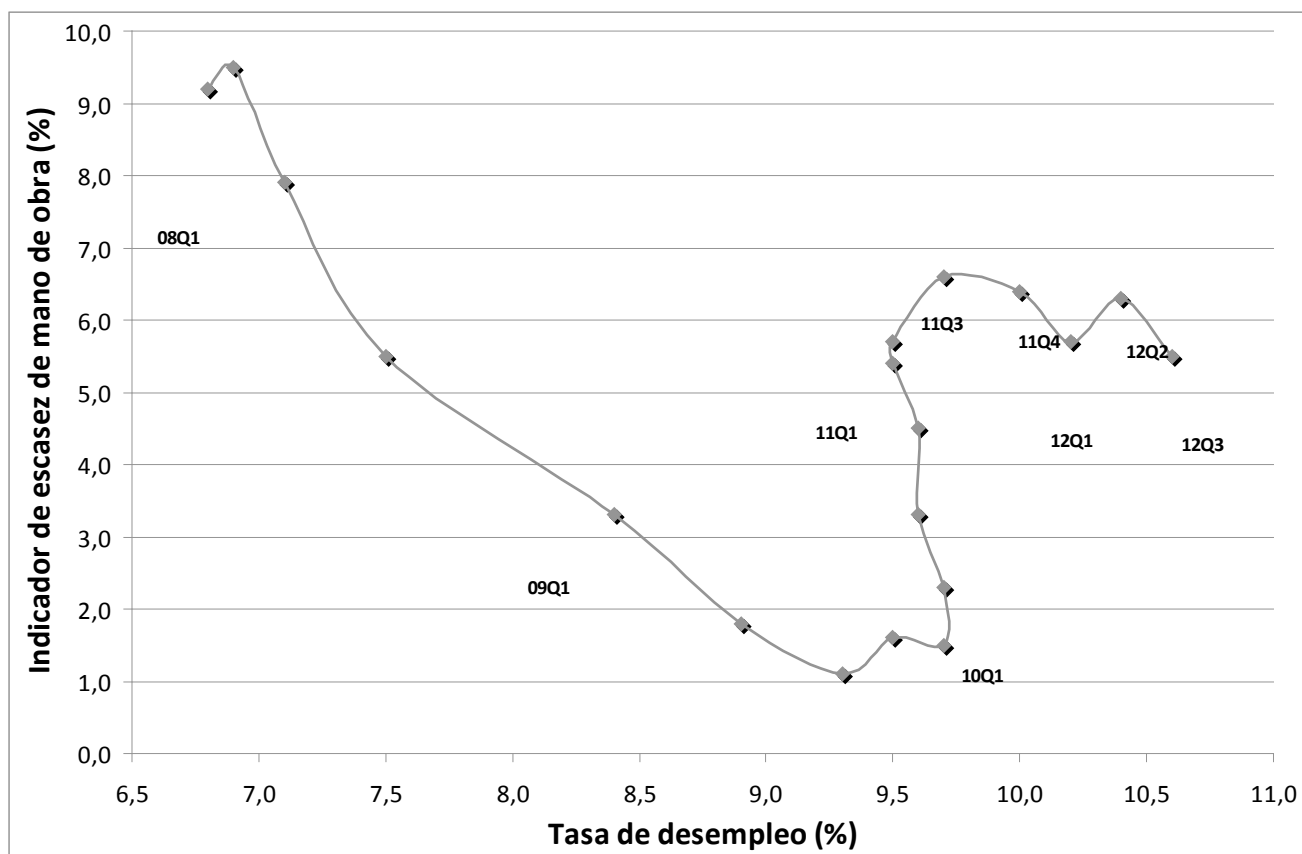
Fuente: Eurostat

El trabajo a tiempo parcial ha supuesto un porcentaje importante del crecimiento del empleo experimentado durante la crisis. Mientras que el empleo total se contrajo entre 2008 y 2010 y el número de trabajadores a tiempo completo se redujo en 6,2 millones, el número de trabajadores a tiempo parcial aumentó en 1,1 millones en el mismo periodo. El aumento del trabajo a tiempo parcial ha sido constante en los últimos años, hasta alcanzar el 18,8 % en 2011. Aproximadamente un tercio de las mujeres ocupadas trabajan a tiempo parcial frente al 8,1 % de los hombres. Este dato refleja el hecho de que los servicios de guardería solo abarcan al 28 % de los niños menores de tres años y al 84 % de los mayores de tres años.

Existen signos recientes de deterioro en el proceso de adecuación entre la oferta y la demanda en los mercados laborales europeos. Para la mayoría de los Estados miembros la curva de Beveridge, que relaciona desempleo y tasas de vacantes, se ha desplazado aún más hacia la derecha. Sin embargo, desde el inicio de 2008 tres Estados miembros han avanzado en la curva de Beveridge (BE, AT y FI) y en el caso de un Estado miembro la curva se ha desplazado hacia el interior (DE), lo que pone de manifiesto la mejora de los mercados laborales y el proceso de adecuación. El deterioro podría ser consecuencia de desajustes entre las destrezas y las cualificaciones educativas que se requieren para desempeñar un determinado puesto de trabajo, el desempleo de larga duración en aumento, una respuesta inadecuada frente a los cambios demográficos e ineficiencias en los servicios ofrecidos por los servicios de empleo. No obstante, también puede deberse a fricciones y obstáculos a la movilidad geográfica y profesional, y a información asimétrica entre empresarios y empleados. Los ciudadanos europeos siguen estando confrontados a obstáculos de naturaleza jurídica, administrativa y práctica cuando atraviesan las fronteras entre los distintos países. Se contemplan reformas adicionales con el fin de transformar Eures⁵ en una herramienta para la contratación, la colocación y la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo dentro de la UE que permita a los Estados miembros desarrollar sus servicios EURES en función de sus necesidades económicas específicas, apoyando, por ejemplo, a las ocupaciones subrepresentadas y a grupos específicos de trabajadores, incluidos los jóvenes.

⁵ La red de los 31 servicios europeos de empleo que contribuye a la movilidad de los trabajadores entre los Estados miembros, los países del EEE y Suiza.

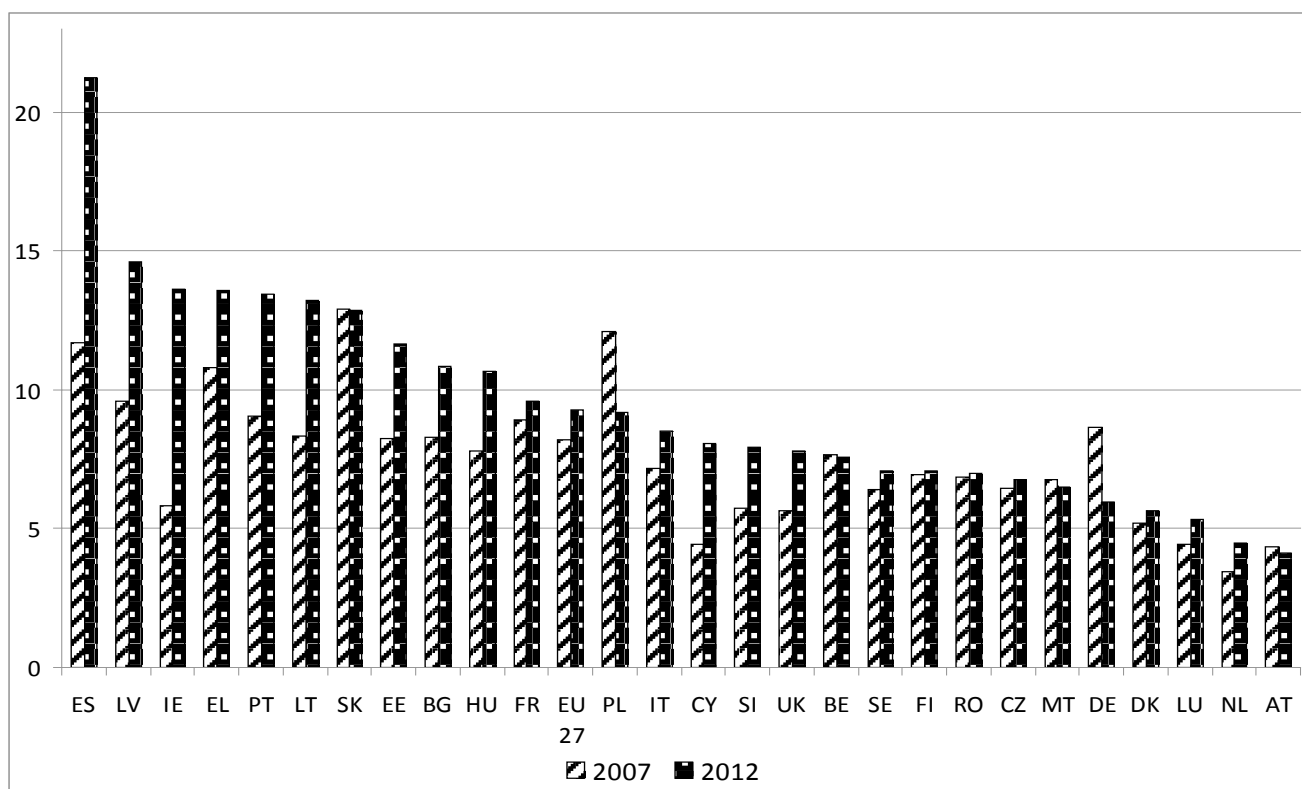
Gráfico 12: Curva de Beveridge, EU-27, 2008 (T1) – 2012 (T3)



Fuente: Eurostat, los datos utilizados son: i) la tasa de desempleo (UR, %), y ii) el indicador de escasez de mano de obra (LSI, %), derivados de los resultados de la Encuesta a las empresas de la UE

El persistente desempleo estructural corre el riesgo de enquistarse. El desplazamiento hacia la derecha que se registra en la curva de Beveridge podría ser temporal, ya que el mercado de trabajo trata de reaccionar y adaptarse a una actividad económica en evolución a través, por ejemplo, de cambios en la dinámica salarial, el reciclaje o la intensificación de las políticas activas del mercado laboral. Sin embargo, este desplazamiento también puede apuntar a problemas estructurales más duraderos que amenazan con aumentar de forma permanente los niveles de desempleo estructural. Los datos disponibles muestran que el nivel de desempleo estructural medido por la tasa de desempleo no aceleradora de los salarios (NAWRU) ha aumentado en la mayoría de los países de la UE desde el principio de la crisis y que este incremento ha evolucionado en paralelo al deterioro de la curva de Beveridge.

Gráfico 13: Tasa (%) de desempleo no aceleradora de los salarios (NAWRU) por Estado miembro

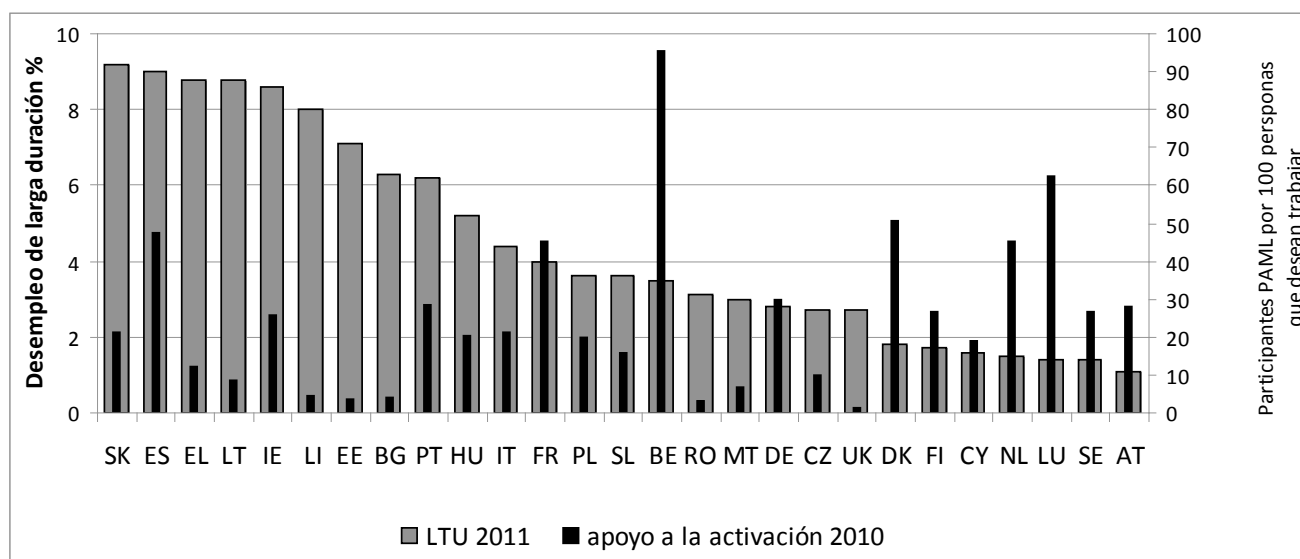


Fuente: *AMECO*

Recientemente se ha registrado un descenso del gasto en políticas activas del mercado laboral por persona desempleada. Los datos de que se dispone muestran que las políticas activas del mercado laboral tienen un efecto positivo en las tasas de empleo, especialmente entre las mujeres y los trabajadores poco cualificados. Los Estados miembros con el nivel más bajo de desempleo de larga duración también se encuentran entre los que el nivel de participación en las políticas activas del mercado laboral es el más elevado, aunque otros factores pueden haber contribuido a estos buenos resultados. Sin embargo, los recursos invertidos en las políticas activas del mercado laboral por desempleo disminuyeron en más de un 20 % entre 2007 y 2010⁶.

⁶ Estimaciones de la OCDE basadas en los Programas del mercado laboral de la OCDE y las bases de datos Principales Indicadores Económicos de la OCDE.

Gráfico 14: Participación en las políticas activas del mercado laboral en 2010 y tasa de desempleo de larga duración en 2011



Fuente: Eurostat

El efecto de amortiguación del sistema de protección social sobre las rentas de los hogares como estabilizador automático comenzó a debilitarse después de 2009. En la primera fase de la crisis, las prestaciones sociales desempeñaron una función esencial en el sostenimiento de las rentas familiares. En la zona del euro, las prestaciones sociales netas y una fiscalidad más baja contribuyeron positivamente a la evolución de la renta disponible bruta durante 2009 y en los dos primeros trimestres de 2010. No obstante, este efecto comenzó a debilitarse en la segunda fase de la crisis económica. A finales de 2010, la contribución de las prestaciones sociales a la evolución de la renta familiar bruta empezó a ser negativa. En algunos países no deja de crecer el número de personas que no se acogen a ningún tipo de régimen. Todo ello es consecuencia de la reducción de los derechos a prestaciones conforme va pasando el tiempo, la eliminación progresiva de las medidas discrecionales iniciales de apoyo a la renta y, en algunos países, los recortes en los gastos sociales, que formaban parte de los programas de saneamiento presupuestario.

Existen diferencias significativas entre los Estados miembros en términos de eficacia del gasto, a saber, en los resultados y los efectos de reducción de la pobreza que consiguen por unidad de gasto, cuando los modelos de gasto y las estructuras de las medidas de protección social son similares. Entre los principales instrumentos para prevenir y abordar la pobreza de las rentas se encuentran los sistemas fiscales y de prestaciones. En 2010, el gasto en prestaciones de protección social (excluidas las pensiones) redujo la pobreza registrada en la UE del 26 % al 16 %, es decir, un 37 %. No obstante, los Estados miembros que gastan importes similares en protección social alcanzan resultados bastante distintos, y viceversa. Algunos países consiguen reducir los índices de pobreza entre los niños y los ancianos o las bajas por enfermedad con menos gasto que otros. Algunos países pueden ofrecer mejores niveles de prestaciones para las personas porque logran reducir el periodo de tiempo en el que perciben la prestación al conseguir que vuelvan a conseguir rápidamente un empleo. Lograr un equilibrio entre prestaciones universales y prestaciones concedidas en función de los recursos y entre prestaciones en efectivo y en especie podría contribuir a activar la actividad laboral. Si medimos el gasto en protección social en relación con la reducción de la pobreza se observa que algunos sistemas son más eficaces que otros. BG, LV, PL y RO se agrupan en la zona de gasto reducido con escaso impacto; ES, IT, PT, CY (y EL) muestran resultados similares, pero con un mayor gasto, y obtienen resultados inferiores a la media de la UE en cuanto a la reducción de la pobreza infantil.

Sigue habiendo importantes retos en la plena aplicación de las estrategias de inclusión activa, debiéndose prestar especial atención a unas estrategias adecuadas de apoyo a la renta, los mercados laborales inclusivos y el acceso a servicios de calidad. En muchos Estados miembros se observa ahora una transición hacia las políticas activas de bienestar y la lucha contra los factores financieros que desincentivan el trabajo. Sin embargo, sigue habiendo diferencias en el nivel de cobertura de asistencia social y en los regímenes de renta mínima en los Estados miembros y sigue siendo difícil llegar hasta los grupos que sufren las formas más extremas de pobreza (como las personas sin hogar y de la comunidad gitana). Disponer de unos servicios de guardería de calidad a precios asequibles contribuye a que los padres puedan incorporarse al mercado de trabajo y a que los niños puedan gozar de mayores posibilidades en su vida. No obstante, los datos demuestran que las familias más vulnerables suelen presentar tasas de participación más bajas debido a factores como la disponibilidad y la accesibilidad, la asequibilidad, la elegibilidad, y la elección parental.

El Consejo Europeo de los días 1 y 2 de marzo de 2011, basándose en el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento de 2012 elaborado por la Comisión, estableció las orientaciones políticas para que los Estados miembros presentasen sus programas nacionales de reforma. En ellos se incluyen sus planes para introducir en el mercado laboral reformas destinadas a lograr los objetivos principales de la UE establecidos en las orientaciones para el empleo. Sobre la base de propuestas de la Comisión, el Consejo adoptó recomendaciones específicas por país en las que se destacaban los ámbitos en los que los Estados miembros deben llevar a cabo reformas dentro del marco general de las orientaciones para las políticas de empleo.

En la sección siguiente se recogen las medidas políticas adoptadas por los Estados miembros en el marco de sus Programas Nacionales de Reformas y las prioridades fijadas en el Estudio Prospectivo de 2012.

Movilizar el trabajo a favor del crecimiento

Varios Estados miembros (BE, CZ, EE, FR, HU, IE, MT, PT y UK) están tomando medidas para reforzar las políticas activas del mercado laboral (ALMP) y los servicios públicos de empleo (SPE). En BE, se han incrementado las subvenciones salariales para los trabajadores considerados «trabajadores del conocimiento» (es decir, los investigadores de los sectores público o privado). Como parte del nuevo acuerdo sobre carreras, en junio de 2012 el gobierno de Flandes amplió el esfuerzo de activación de los solicitantes de empleo mayores a las edades comprendidas entre 55 y 58 años. En CZ, el servicio comunitario se utiliza como medida de activación, coordinado por la Oficina de Empleo. En EE, el nuevo programa de empleo para 2012-2013 ofrece una selección más amplia de políticas activas del mercado laboral y amplía el grupo destinatario que puede acogerse a las diferentes medidas. En HU se han reforzado las políticas activas del mercado laboral mediante la reasignación de recursos disponibles del FSE a programas del mercado laboral que ofrecen a las personas desfavorecidas un amplia gama personalizada de servicios, subsidios y formación sobre el mercado laboral. En FR hay un plan estratégico ("Pôle Emploi 2012") destinado a personalizar más los servicios dirigidos a los solicitantes de empleo y a las empresas, así como a mejorar la organización mediante el traslado de personal a servicios de orientación. En IE se está reforzando la condicionalidad para garantizar que se anima a los trabajadores a tiempo parcial a conseguir empleos a tiempo completo. Por último, en Portugal se están tomando medidas para aumentar la eficacia de los SPE y se han introducido regímenes de subvenciones salariales para los desempleados. En MT, el servicio público de empleo está aplicando un régimen de subsidio salarial destinado a la población activa de varios tramos de edad así como al reembolso de gastos de formación a los empleadores que ofrecen cursos a sus empleados.

En 2011 y 2012, la presión fiscal sobre el trabajo sigue siendo alta con un aumento global del coste laboral, si bien se han logrado algunos avances en algunas categorías de trabajadores vulnerables, como los trabajadores poco cualificados / con escasos ingresos. Muchos Estados miembros (DK, FI, EL, ES, IE, IT, FR, LU, NL, PT y SL) aumentaron recientemente el impuesto sobre la **renta de las personas físicas**, a menudo mediante el aumento de los tipos impositivos. Ello se hizo frecuentemente con carácter temporal en forma de recargos o de contribuciones solidarias generales o de tipos impositivos más elevados para las rentas más altas (IT, CY, LU, PT, ES y SK). AT y CZ también tienen la intención de introducir medidas similares en breve. En muchos países (AT, CY, FR, EL, HU, LV, PL, PT y UK) también se incrementaron las cotizaciones a la seguridad social. FR ha adoptado recientemente cambios fiscales para las empresas ("crédito fiscal para la competitividad y el empleo") que se traducirá en una reducción de 4 puntos porcentuales en la presión fiscal para los trabajadores que ganen hasta 2,5 veces el salario mínimo.

Las medidas dirigidas a reducir la fiscalidad sobre el trabajo se destinaron principalmente a aumentar los incentivos al trabajo para determinados grupos específicos y, por lo general, implicaron cambios en la base imponible. En BE, por ejemplo, todo un conjunto de reducciones de la seguridad social se dirige a los jóvenes, a los trabajadores de más edad y salarios bajos, y a las nuevas contrataciones en las PYME o por cuenta propia. Asimismo, en FI se concedieron medidas de reducción impositiva a las personas con rentas bajas y medias, aumentando los créditos fiscales y las deducciones básicas. A fin de contrarrestar los efectos negativos de la desaparición gradual de los créditos fiscales y preservar los salarios netos, HU ha introducido un régimen de compensación salarial para ayudar a mantener el nivel salarial de los trabajadores de renta baja. SE incrementó las deducciones a las rentas básicas para las rentas del trabajo de los mayores de 65 años con la finalidad de incrementar la vida laboral.

Se está tomando una serie de medidas para fomentar la **creación de empresas y el autoempleo** (BE, BG, CY, EE, ES, IE, MT, HU, PL, PT y UK). En BE se están adoptando medidas destinadas a mejorar el acceso al crédito para las empresas, promover la simplificación administrativa, o reducir las cotizaciones a la seguridad social en el sector de la hostelería. En BG, el trabajo por cuenta propia se promueve facilitando orientación, formación y ayuda para la creación de nuevas empresas propias o mediante la concesión de equipos y reparaciones de las pequeñas empresas de reciente creación. En EL se está fomentando la creación de empresas a través del emprendimiento social, junto con la posibilidad de establecer una empresa con un capital social solo de un euro y sin que tenga que intervenir un notario. En ES se está simplificando el procedimiento para la creación de empresas mediante la reducción de las cargas administrativas de las empresas de menor tamaño y autorizando la ampliación del horario comercial en las zonas turísticas. En IE se facilita una serie de ayudas que implican la concesión de subvenciones de capital, fondos de préstamo y garantías, incentivos para la creación de empresas, etc. En MT se están tomando medidas destinadas a reducir la burocracia para los trabajadores por cuenta propia y se ha anunciado un nuevo «régimen de microgarantías» para ayudar a los trabajadores autónomos y las pequeñas empresas a obtener garantías para los préstamos bancarios. El Servicio de Empleo Público también está ofreciendo una subvención inicial de 5000 euros a los parados que siguen con éxito formación y orientación sobre empleo autónomo. En PL se fomenta a través del FSE el espíritu empresarial, el trabajo por cuenta propia y la actividad empresarial. En PT se ofrece acceso al crédito a los empresarios y trabajadores autónomos, y se presta apoyo técnico a los desempleados que deseen crear su propia empresa ofreciéndoles asistencia técnica. En UK, se reforzó el régimen nacional de garantía de préstamo con objeto de animar a los bancos a que el crédito fluya a las PYME. En CY se están utilizando fondos del FSE para fomentar el espíritu empresarial entre los jóvenes y para respaldar a las empresas de reciente creación que contratan a personal cualificado.

Algunos Estados miembros han tomado medidas **adaptando las prestaciones por desempleo** para facilitar la vuelta al trabajo (BE, ES, IE, IT, SE). En BE, la reforma del sistema de prestaciones por desempleo aprobada implica que las asignaciones disminuyen antes y con mayor rapidez de lo que lo hacían anteriormente. En ES, la prestación por desempleo se ha reducido para los beneficiarios que la han recibido seis meses y se ha reforzado la vinculación entre políticas activas y pasivas. En PT, una nueva ley reduce la duración máxima y los importes de las prestaciones por desempleo con el fin de reducir el riesgo de dependencia de las prestaciones y el desempleo de larga duración. En SE, se han introducido normas de elegibilidad más estrictas, tasas de ingresos de sustitución más bajas y plazos máximos para las prestaciones por desempleo. En EL el subsidio de desempleo se ajustó a la baja a raíz de la legislación reciente por la que se modificó el salario mínimo. Al mismo tiempo, se ha establecido un nuevo subsidio para los parados de larga duración.

En ES se están tomando más medidas para reforzar la **responsabilidad mutua**, vinculando la condicionalidad a la participación en las políticas activas del mercado laboral. En IE, se ha dado un mayor énfasis a las condiciones para los solicitantes de empleo con especial atención a los desempleados de larga duración. En IT, el nuevo sistema de seguridad social para el empleo sustituirá gradualmente al actual sistema de subsidio de desempleo.

Una serie de Estados miembros han adoptado medidas para abordar la **fijación de los salarios** con el fin de garantizar que evolucionen en paralelo a la productividad (EL, ES, PT). En ES, la reciente reforma del mercado de trabajo da prioridad a las decisiones adoptadas en las propias empresas a propósito del horario laboral y los salarios y les facilita la posibilidad de desmarcarse de los acuerdos sectoriales. En PT se garantiza una evolución de los salarios compatible con las condiciones de las empresas, desmarcándose de los convenios colectivos en caso de que las asociaciones patronales abarquen a menos el 50 % del total de la mano de obra.

En DE, el sistema de salario mínimo por sectores se aplica en determinados sectores. Recientemente se han adoptado salarios mínimos por sectores para los empleados temporales y, en el sector de servicios, en el ámbito de la formación y la formación continua. En EL se han suprimido una serie de prestaciones y subsidios laborales, así como el salario mínimo en el sector privado, establecido en el convenio colectivo nacional general, se ha reducido en un 22 % para los trabajadores mayores de 25 años. A fin de paliar el grave problema del paro juvenil, el salario mínimo para el tramo de edad de hasta 25 años se reducirá en un 32 %. En HU, el salario mínimo se ha elevado en un 19 % y el nuevo Código del trabajo surtió efecto a partir del 1 de julio de 2012, lo que implica la posibilidad de diferenciar los salarios mínimos en el futuro. En EL se están introduciendo medidas de fijación de salarios mediante la decisión de reducir el salario mínimo e introducir un salario mínimo diferenciado para los jóvenes.

Una serie de Estados miembros (AT, BG, DE, ES, LV, HU) han adoptado medidas para **incrementar la movilidad laboral**. En AT, la introducción de la tarjeta roja-blanca-roja, un sistema de puntuación regido por criterios para el acceso al mercado de trabajo de los nacionales de terceros países, se completó al permitir que también se acojan a él los trabajadores cualificados en profesiones con escasez de mano de obra. En BG, la adopción de un marco nacional de cualificación garantizará la transparencia de la formación profesional de los estudiantes y los trabajadores y las necesidades de los empresarios en relación con los sistemas de educación y formación, y se han adoptado medidas adicionales para fomentar la movilidad geográfica de trabajadores y empleadores. En DE, a raíz de la introducción de la tarjeta azul, se están aplicando condiciones de empleo más atractivas para los nacionales de terceros países con estudios universitarios y una oferta de trabajo. En LV se ha propuesto un régimen relativo al establecimiento de una prestación de reasentamiento para compensar a los trabajadores que se desplacen de su lugar de residencia para trabajar en otra localidad o municipio. En HU, el Gobierno apoya la movilidad dando apoyo financiero para cubrir los gastos de alquiler de los desempleados registrados que se desplazan 100 km desde su lugar de origen.

Los Estados miembros están tomando medidas para **reducir la salida anticipada del mercado laboral** (AT, BE, CY, ES, DK, EL, IE, IT, NL, HU, SK y UK). En AT se han introducido reformas a fin de reducir el número de pensiones de invalidez. En BE se ha aumentado el límite de edad aplicado a los trabajadores de más edad para acceder al sistema de crédito de tiempo y se ha eliminado el sistema de jubilación anticipada a tiempo parcial. En DK, los planes de reforma de las pensiones de invalidez exigen que se agoten las posibilidades de activación antes de la jubilación anticipada. En ES se acelerará el calendario para el aumento de la edad legal de jubilación, la edad de jubilación anticipada aumentará de 61 a 63, con mayores penalizaciones en caso de jubilación anticipada y una suspensión del acceso a la jubilación parcial por un período de dos años. En IE, nuevas iniciativas permitirán que las personas que perciben un subsidio de enfermedad o invalidez puedan trabajar y recibir apoyo a la renta. Además, en 2028 la edad de jubilación legal aumentará a los 68. En NL se están tomando medidas para elevar progresivamente la edad de jubilación a los 67 a más tardar en 2021 y en lo sucesivo puede estar vinculada a la esperanza de vida. En HU, como norma general, se ha abandonado la jubilación anticipada. El Gobierno del Reino Unido ha anunciado recientemente planes para vincular la edad de jubilación con la esperanza de vida. En SK, desde 2011 no se puede cobrar una pensión anticipada y tener ingresos como empleado o como trabajador autónomo (salvo las personas que trabajan con convenio), y a partir de 2013 ya no se podrá cobrar una pensión anticipada y seguir trabajando con convenio bajo pretexto de que las contribuciones sociales se pagan obligatoriamente en razón del convenio (hasta el final de 2012 no se han pagado contribuciones sociales en razón de convenios). En EL, la legislación reciente aumentó la edad de pensión en dos años y estableció medidas disuasorias para la jubilación anticipada. En CY se ha aumentado la edad legal de jubilación en el sector público y se penaliza la jubilación anticipada.

Otras medidas también se centran en la promoción de una **vida laboral más larga** (AT, BE, BG, DE, EE, FI, LU, NL, PL, SK y UK). En AT, para los trabajadores de más edad con problemas de salud se dispone de medidas activas del mercado laboral, medidas de reintegración profesional y reciclaje, asignaciones a tiempo parcial y subsidios de empleo. En BE, en caso de despidos colectivos, las empresas con más de 20 empleados deberán elaborar un plan anual para los empleados a partir de 45 años de edad. En CZ, a raíz de la reforma de las pensiones adoptada a finales de 2011, cada año se incrementará la edad de jubilación en dos meses sin límite máximo. En EE se presta especial atención a los trabajadores de más edad, la participación en el aprendizaje permanente y en el sistema de salud. En FI se están haciendo esfuerzos para mejorar la calidad de la vida laboral y el bienestar en el trabajo como medio de prolongar la vida laboral. En LU se está obligando a las empresas con más de 150 trabajadores a proporcionar más apoyo a los trabajadores de más edad. En PL se están haciendo esfuerzos para aumentar las oportunidades de aprendizaje de las personas de edad avanzada y mejorar la calidad de la educación para las personas de más edad. En UK, en octubre de 2011 se suprimió la edad de jubilación por defecto. En SK se han adoptado cambios legislativos con los que la edad de jubilación se ajusta a la evolución de la esperanza de vida a partir de 2017. En NL se están preparando nuevas disposiciones sobre créditos fiscales para los empleados de rentas bajas entre los 61 y los 65 años de edad que sigan trabajando.

Algunos Estados miembros han adoptado medidas que no favorecen la prolongación de la vida laboral. En CZ habrá un incremento de la fiscalidad del trabajo realizado por los pensionistas, que probablemente hará disminuir la participación de las personas de edad avanzada en el mercado de trabajo. En FR se ha reabierto la posibilidad de retirarse a los 60 años para quienes comenzaran a trabajar a los 18, si han contribuido adecuadamente al sistema de protección social. En HU se ha establecido la obligatoriedad de la edad de jubilación de todos los empleados públicos, salvo los trabajadores del sector sanitario.

Apoyo al empleo, en especial de los jóvenes

Se ha tomado una serie de medidas en favor del empleo de los jóvenes, especialmente de los que no disponen de empleo, ni siguen módulos de educación o formación. FI está poniendo en marcha una **garantía global para los jóvenes** destinada a ofrecerles un puesto de trabajo, un período de prácticas o de estudio, un taller o un puesto de reciclaje en el mercado laboral en un plazo de tres meses desde el momento en que se queden sin trabajo. EL ha puesto en marcha un plan global de actuación para afrontar el paro juvenil.

Un grupo de países (AT, BE, BG, ES, CY, IE, PL, MT, PT, SE y SI) está promoviendo iniciativas destinadas a **mejorar el aprendizaje de calidad** y los contratos de prácticas. En AT, un proyecto piloto proporciona apoyo adicional a los aprendices y a las empresas que ofrecen puestos de aprendizaje, incluidos servicios de asesoramiento jurídico y mediación. En BE se ha introducido un amplio sistema de prácticas en empresas para los desempleados menores de 25 años que no encuentren empleo al cabo de los seis meses de inserción profesional. En BG se promueven prácticas en las oficinas centrales y regionales de la administración pública, con períodos de prácticas de seis meses en empresas privadas para jóvenes menores de 29 años que carezcan de experiencia profesional. Ha comenzado a ponerse en práctica una nueva iniciativa para períodos de prácticas en la administración pública destinada a jóvenes, en cuyo marco el colectivo prioritario son los jóvenes con discapacidad. En IE se están tomando iniciativas para activar y actualizar las cualificaciones de jóvenes a través de 5 000 periodos de prácticas de 6 a 9 meses de duración. En ES se han adoptado medidas para elaborar un contrato de educación y aprendizaje, y establecer un sistema dual de formación profesional. En PL se ha establecido un proyecto piloto orientado a los desempleados de menos de 30 años mediante apoyo tutorial individual, períodos de prácticas y permisos para formación. En PT y MT se ofrecen ayudas a los períodos de prácticas profesionales y colocaciones laborales. En SI se ofrece empleo a los desempleados menores de 30 años durante un periodo de 15 meses y el Gobierno está promoviendo periodos de prácticas voluntarias en las instituciones de administración fiscal y prevención de la corrupción. En SE, el Gobierno ofrece a las empresas hasta 2 750 EUR por alumno y año con el fin de fomentar la creación de puestos de aprendizaje en los lugares de trabajo y se propone que esta subvención pública se incremente en 2014-2016.

Entre otras medidas concretas de apoyo a los jóvenes sin empleo o sin estudios ni formación se incluyen los programas orientados a la dimensión de la formación profesional (DE, LV, MT, FI), la formación en el puesto de trabajo (LT y CY) y la ayuda financiera (HU). En DE los jóvenes de origen inmigrante tienen ahora mejores oportunidades para acceder a los programas de formación profesional. En LT, el proyecto «aumentar el empleo de los jóvenes», dirigido a la población de menos de 29 años de edad, subvenciona los salarios y los gastos de organización de la adquisición de cualificaciones en el lugar de trabajo. En LV a los desempleados de entre 15 y 24 años de edad se les ofrece la oportunidad de probar distintas salidas profesionales en un centro de formación profesional durante un período de nueve semanas. En HU se ha introducido la «primera garantía de empleo», una compensación salarial a todos los empresarios, incluidos el salario bruto y la cotización a la seguridad social. En MT, el "programa de ayuda al empleo" ofrece un subsidio salarial equivalente a 26 semanas para los empleadores que contraten a menores de 25 años a los que les falten menos de dos años para finalizar estudios a tiempo completo y aún no hayan conseguido un puesto de trabajo a tiempo completo. En CY se ha aprobado un proyecto (que empezará a ejecutarse en junio) destinado a potenciar las posibilidades de inserción profesional de los jóvenes menores de 29 años permitiéndoles adquirir experiencia profesional y agudizando su capacidad de búsqueda de empleo. En LT, con el proyecto "ayuda para el primer trabajo" se intenta fomentar el empleo juvenil. Parte del sueldo del joven empleado que ocupe su primer puesto de trabajo se devuelve al empleador, a fin de que contrate a personas sin experiencia previa. En una serie de Estados miembros se han establecido **asociaciones** con los **interlocutores sociales** para promover el aprendizaje de calidad o contratos de prácticas (BG, CZ, FR, IE, IT, LU, RO y SK). En BG se destinan medidas a facilitar o contribuir a los costes de inversión y los costes laborales para la creación de empleo para los jóvenes. En CZ, un proyecto financiado por el FSE contribuye a financiar los costes de los períodos de prácticas en las empresas, en particular para los titulados universitarios y las personas que carecen de experiencia laboral y necesitan completar sus perfiles de cualificaciones. En IE nuevas medidas ofrecen puestos adicionales de formación para los desempleados mediante la colaboración y la implicación entre empresarios y empresas y centros de educación y formación. En RO las empresas que contraten trabajadores jóvenes menores de 25 años recibirán por cada trabajador contratado un año de exención del pago de las cotizaciones a la seguridad social. En SK se subvencionarán, para parados menores de 29 años, puestos de trabajo del sector privado, hasta los costes laborales mínimos (salario mínimo y cargas sociales del empleador) durante un año como máximo, mientras que los empresarios deben contribuir durante al menos seis meses.

Solo en algunos países (HU, SK, PT, ES e IT) se han adoptado medidas para reformar la **legislación en materia de protección del empleo**. En HU, entre los cambios introducidos se incluyen los reglamentos por los que se rige el pluriempleo, la reglamentación de los horarios laborales flexibles y la simplificación de las normas en materia de despido. PT ha reducido las indemnizaciones por despido a 20 días por año trabajado para los contratos de duración determinada e indefinida y simplificado la definición de despidos individuales por razones económicas. ES ha reducido a 33 días las indemnizaciones por despido improcedente, se ha aclarado el recurso al despido procedente por motivos económicos y se ha simplificado el procedimiento administrativo para el despido colectivo. En IT se ha revisado la legislación que regula los despidos individuales improcedentes en empresas con más de 15 trabajadores, con el fin de aumentar la flexibilidad en la salida del mercado de trabajo y se han introducido medidas para limitar los abusos de los contratos laborales atípicos. En SK se adoptan medidas para restringir la duración máxima y el número de contratos sucesivos de duración determinada.

Solo unos pocos Estados miembros están haciendo avances en lo referente a la **adaptación de los sistemas de educación y formación para reflejar las necesidades del mercado de trabajo** (BE, BG, CY, IE, HU, LT, MT, SK y UK). En IE las medidas introducidas pretenden ayudar a los parados, en particular a los de larga duración y a los jóvenes, a que se mantengan lo más cerca posible del mercado laboral mediante el acceso a la educación y a las oportunidades de formación para mejorar sus capacidades u ofrecer nuevas cualificaciones en campos en los que sea probable que surjan oportunidades de empleo sostenible. En LT se identificarán las cualificaciones en varias etapas con el fin de facilitar a las personas una mejor información sobre la estructura de la demanda de capacidades y la identificación de las especialidades más solicitadas. En MT se incita a los estudiantes a proseguir su formación en las cualificaciones exigidas por la industria y a hacerlo mediante un crédito fiscal que cubra hasta el 80 % de los gastos de los cursos realizados. En SK, la Ley sobre la enseñanza y la formación profesional recientemente adoptada tiene por objeto el refuerzo de los vínculos entre la enseñanza y las necesidades del mercado laboral. También en BE, todas las comunidades han adoptado medidas para reformar la formación profesional con el fin de reforzar su calidad, flexibilidad y sus vínculos con las necesidades del mercado laboral. En BG, el Gobierno está adoptando medidas por las cuales las universidades están adaptando, junto con los empleadores, los planes de estudios a las necesidades del sector real. En UK, las academias laborales sectoriales ofrecerán 50 000 plazas para finales de marzo de 2013, y el contrato juvenil proporcionará 250 000 plazas adicionales en academias laborales sectoriales o de experiencia profesional entre abril de 2012 y marzo de 2015. En CY, los institutos postsecundarios de formación profesional se han creado ya y empezaron a funcionar el pasado mes de octubre.

Se han adoptado algunas medidas para **revisar la calidad y la financiación de las universidades** (IT, LV, SK y MT). IT ha tomado medidas para disminuir la generosidad a medida que se prevé un incremento de las tasas académicas de entre el 25 % y el 100 %. Por lo que se refiere a las becas, solo MT ha anunciado la continuación de los dos regímenes en la materia. LV ha emprendido una evaluación a gran escala de más de 800 programas de estudio de educación superior y está preparando una serie de reformas, incluida la reforma del proceso de acreditación, el desarrollo de un nuevo modelo de financiación universitaria y la reforma de la gestión de las universidades. SK ha tomado medidas para reforzar el sistema interno de aseguramiento de la calidad de la enseñanza superior.

A pesar de la recomendación del Semestre Europeo para que se dé prioridad a un gasto público que estimule el crecimiento, todo indica que se están llevando a cabo recortes en detrimento de la **inversión en educación**. Un número significativo de Estados miembros redujo su gasto en educación consecutivamente en 2011 y 2012 (EE, IT, LV, LT, UK) o en 2011 o en 2012 (BE, BG, IE, FR, CY, HU, PL, RO, SK, FI). También en ES el debate sobre la consolidación presupuestaria se centra en la educación. En cambio, los presupuestos permanecieron estables o se incrementaron en CZ, DE, DK, LU, MT y AT.

Protección de las personas vulnerables

Algunos Estados miembros han tomado medidas para abordar la **eficacia de los sistemas de protección social** (EE, LV y ES). En IE, a pesar de los recortes generalizados en las prestaciones sociales, las personas vulnerables siguen recibiendo apoyo a la renta, aunque a un nivel inferior. En LV las prestaciones por desempleo ya no dependerán del régimen de antigüedad en el seguro sino que se basarán en una cobertura decreciente de hasta 9 meses. En ES la activación del régimen de ingresos mínimos estará vinculada a la duración de la carrera profesional del solicitante.

Algunos Estados miembros han avanzado en la aplicación de las **estrategias de inclusión activa** que se centren en un apoyo a la renta adecuado, unos mercados de trabajo inclusivos y el acceso a servicios de calidad (AT, DK, FI, FR, MT, NL, PL y SE). En AT se ha adoptado un plan de acción en materia de discapacidad que abarca medidas en los ámbitos de la lucha contra la discriminación, la accesibilidad, la asistencia sanitaria, la educación, el empleo y la vida autónoma. En DK, en junio de 2012, se adoptó una importante reforma de las pensiones de invalidez que restringe el acceso a las personas de más de 40 años y contempla equipos de rehabilitación en apoyo de la salud, el empleo, la educación y los servicios sociales. En MT, se anima a las organizaciones de voluntariado a contratar personas desfavorecidas mediante la asignación de ayuda financiera. En SE el Gobierno tiene intención de reforzar aún más la posición de los grupos vulnerables en el mercado laboral, potenciando las medidas activas del mercado laboral para los desempleados de larga duración y las personas con escasa implantación en el mercado de trabajo. En PT se creó un mercado social de alquiler con el fin de garantizar el acceso a una vivienda asequible y de calidad para los más vulnerables. En NL se está elaborando una nueva ley sobre participación, destinada a aumentar la participación de los grupos vulnerables en el mercado laboral. Entre otras cosas, se están preparando disposiciones sobre un sistema de cuotas para la contratación de personas con discapacidad en grandes empresas.

Solo se están tomando unas pocas medidas en materia de **acceso a los servicios de apoyo a la integración en el mercado laboral** y en la sociedad (CZ, IE y PL). En CZ se está poniendo en marcha a nivel local un programa piloto a pequeña escala que ofrece mejores viviendas y reciclaje a las familias socialmente excluidas (especialmente a la comunidad gitana) que garantiza la plena escolarización de los niños de esta etnia. En IE, el FSE contribuye a la realización de programas destinados a que los inmigrantes alcancen la independencia financiera y una mayor integración social a través del empleo o la educación y la formación. En PL se ha incrementado el criterio de ingresos con objeto de ayudar a los trabajadores pobres y se ha aumentado el importe de las prestaciones en metálico de asistencia social, incluso para los extranjeros y los refugiados que participan en formación lingüística.