



Bruselas, 28.11.2014
COM(2014) 906 final

**PROYECTO DE INFORME CONJUNTO SOBRE EL EMPLEO DE LA COMISIÓN
Y DEL CONSEJO**

**que acompaña a la Comunicación de la Comisión relativa al Estudio Prospectivo Anual
sobre el Crecimiento para 2015**

El proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo, exigido en el artículo 148 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), forma parte del paquete del Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento (EPAC) con el que se pone en marcha el Semestre Europeo 2015. El Informe Conjunto sobre el Empleo, aportación fundamental a unas orientaciones económicas afianzadas, corrobora los mensajes clave relativos al empleo que figuran en el EPAC. El análisis que contiene se basa en la evolución social y del empleo en Europa, en la aplicación de las orientaciones para el empleo¹, en el examen de los programas nacionales de reforma que dieron lugar a las recomendaciones específicas por país adoptadas por el Consejo el 8 de julio de 2014, así como en la evaluación de la aplicación de dichas recomendaciones hasta el momento.

La situación social y del empleo sigue siendo motivo de preocupación

Las previsiones económicas de la Comisión para el otoño se caracterizan por un crecimiento lento y una tasa de desempleo elevada, aunque relativamente estable (24,6 millones de parados). Las divergencias entre países, especialmente en la zona del euro, siguen siendo amplias. Incluso en las economías cuyos resultados son comparativamente buenos, el desempleo empieza a ser estructural, como pone de manifiesto el creciente número de parados de larga duración.

Deben continuar las reformas destinadas a apoyar el buen funcionamiento de los mercados de trabajo

Algunos países han emprendido reformas, en consonancia con las recomendaciones específicas por país. Los efectos positivos de las reformas son visibles, por ejemplo, en el aumento de las tasas de actividad. No obstante, es necesario seguir invirtiendo para estimular el crecimiento e instaurar un entorno positivo para la creación de empleo digno.

Al objeto de combatir el desempleo juvenil, los Estados miembros han avanzado en la implantación de sistemas de Garantía Juvenil. Es necesario seguir trabajando, prestando una atención específica a los servicios públicos de empleo, a las intervenciones en el mercado de trabajo activas y personalizadas y a la educación y formación profesionales. Los Estados miembros deben garantizar un entorno favorable para que las empresas ofrezcan contratos de aprendizaje, facilitando así la transición de la educación al empleo.

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).

La inversión en capital humano a través de la educación y la formación aumentará la productividad

Muchos Estados miembros se han esforzado por introducir medidas destinadas a mejorar la oferta de capacidades y promover el aprendizaje de adultos. Algunos países han tomado medidas para mejorar su sistema de educación primaria, secundaria y superior, mientras que otros han optado por una estrategia educativa global. Los Estados miembros deben seguir reformando sus sistemas de educación y formación profesionales, a fin de aumentar la productividad de los trabajadores ante la rapidez con la que cambian las necesidades en materia de capacidades.

Los sistemas fiscales y de prestaciones han de respaldar la creación de empleo

Los regímenes de prestaciones por desempleo deben estar más vinculados a la activación y, para lograr una mayor integración de los parados de larga duración en el mercado de trabajo, son necesarias medidas de apoyo y otras acciones. Los Estados miembros deben seguir aplicando —y, en algunos casos, deben intensificar— las medidas destinadas a resolver el problema de la segmentación de los mercados de trabajo mediante la simplificación de la legislación laboral.

Se han emprendido algunas reformas de los sistemas fiscales con vistas a reducir la desincentivación del empleo y —al mismo tiempo— disminuir la fiscalidad del trabajo, de manera que las empresas puedan volver a contratar a jóvenes y parados de larga duración. Varios Estados miembros han recurrido a mecanismos de fijación de salarios para promover la convergencia de la evolución de los salarios con la productividad y mejorar la renta disponible de los hogares, prestando una atención particular a los salarios mínimos. Algunos Estados miembros han estudiado la posibilidad de crear empleo a través de ayudas (temporales) a la contratación, los salarios y las cotizaciones sociales destinadas a nuevas contrataciones.

Modernización de los sistemas de protección social

Se han llevado a cabo reformas de los sistemas de protección social. Se está retrasando la edad de jubilación y se están recortando las diferencias al respecto entre hombres y mujeres. Los Estados miembros están abriendo vías para que las personas prolonguen su vida laboral y mejoren sus derechos de pensión retrasando la jubilación. Los sistemas de protección social activan a quienes pueden acceder al mercado de trabajo, ayudan a quienes han quedado más excluidos de ese mercado y protegen a las personas de los riesgos que afrontan a lo largo de su vida.

Los Estados miembros están intensificando sus esfuerzos para que los principales destinatarios de su ayuda sean quienes están más expuestos al riesgo de pobreza, en particular los niños y las personas mayores.

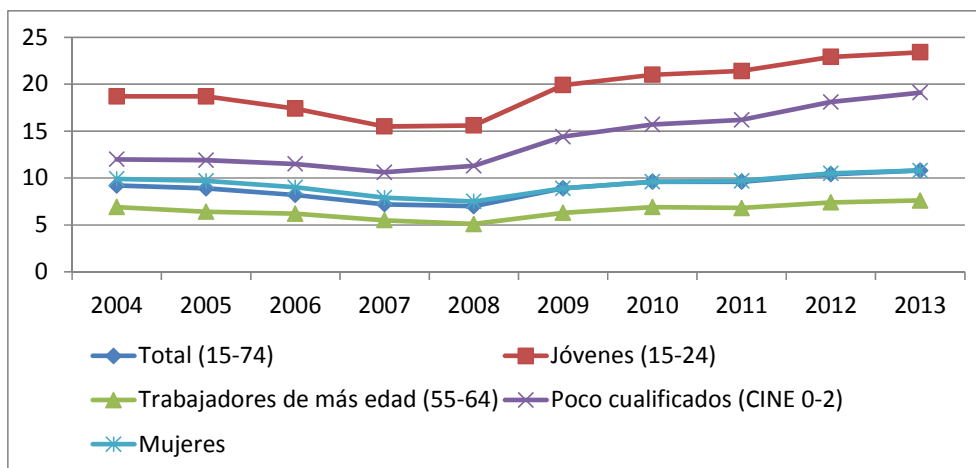
Además, mediante las revisiones de los gastos de asistencia sanitaria se están abriendo vías para aumentar la eficacia de cara a los ciudadanos y mejorar la rentabilidad.

1. EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS Y RETOS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

En la Europa de los Veintiocho (EU-28), el desempleo poco a poco está disminuyendo, pero sigue siendo elevado. Aunque la tasa de desempleo disminuyó más de 2 puntos porcentuales entre 2004 y 2008, la crisis económica y financiera ha provocado un grave deterioro (figura 1). Entre 2008 y 2013, la tasa de desempleo (estacionalizada) en la EU-28 aumentó del 7,0 al 10,8 %. Las cifras más recientes de Eurostat muestran que, desde entonces, ha vuelto a caer, hasta situarse en el 10,1 % en septiembre de 2014 (11,5 % en la zona del euro de dieciocho países), el nivel más bajo desde febrero de 2012, que se ha mantenido estable si se compara con agosto de 2014. Este porcentaje equivale a un número absoluto de 24,6 millones de desempleados, por debajo de los 26,4 millones del año anterior. Si se observa la evolución a lo largo del tiempo de los diferentes grupos del mercado de trabajo, se puede constatar que la tasa de desempleo juvenil es estructuralmente superior a la tasa media y también más sensible al ciclo empresarial. Las tasas de desempleo de los trabajadores poco cualificados también son estructuralmente más elevadas². Las tasas de desempleo de los trabajadores de más edad son bastante bajas; no obstante, por lo general, estos trabajadores tienen más dificultades para volver a encontrar trabajo una vez que están en paro. Desde 2009, las tasas de desempleo de hombres y mujeres han sido prácticamente similares.

Figura 1: Evolución de las tasas de desempleo entre 2004 y 2013 en la EU-28 (datos anuales), total, jóvenes, trabajadores de más edad, trabajadores poco cualificados y mujeres

² Lo mismo ocurre con los nacionales de terceros países y las personas con discapacidad. En 2013, la tasa de desempleo de los nacionales de terceros países era del 21,7 % (14,3 % en 2008), mientras que la tasa de desempleo de las personas con discapacidad prácticamente duplicaba la de las personas sin discapacidad.



Fuente: Eurostat.

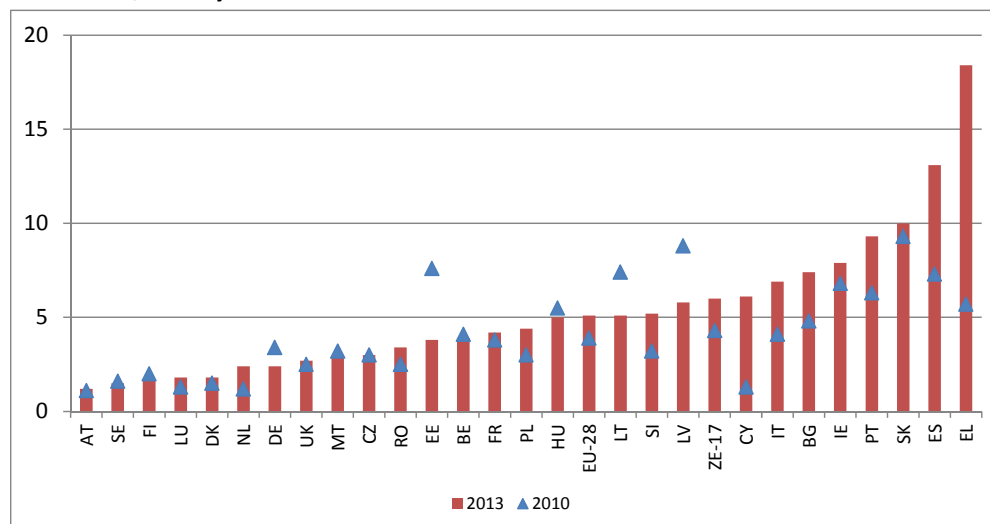
La evolución de la tasa de desempleo en los distintos países de la UE sigue siendo muy dispar, pero han dejado de aumentar las divergencias. En septiembre de 2014, las tasas de desempleo se situaron entre el 5,0 % de Alemania y el 5,1 % de Austria, en un extremo, y el 24,0 % de España y el 26,4 % de Grecia (cifra de julio), en el otro. Durante el último año, el paro descendió en veintiún Estados miembros, se mantuvo en uno y aumentó en seis. Los mayores descensos se registraron en España, Croacia, Hungría y Portugal. Los seis Estados miembros en los que el paro aumentó fueron Francia, Italia, Lituania, Luxemburgo, Austria y Finlandia.

El desempleo de larga duración sigue aumentando. Entre 2010 y 2013, la tasa de desempleo de larga duración en la EU-28 pasó del 3,9 al 5,1 %. La evolución ha sido especialmente negativa en Grecia y España y, en menor medida, en Chipre, mientras que se han registrado mejoras significativas en los tres Estados bálticos. A lo largo del último año, el desempleo de larga duración como porcentaje del total de desempleo pasó del 45,3 al 48,7 % en la EU-28 (del 47,5 al 51,5 % en la zona del euro).

El desempleo de larga duración afecta a los hombres, los jóvenes y los trabajadores poco cualificados más que a otros grupos del mercado de trabajo y, en particular, afecta a quienes trabajan en sectores y ocupaciones en declive. La situación global de la economía sigue siendo un factor importante que determina los cambios en los niveles y flujos de entrada y salida del desempleo de larga duración, pero en algunos Estados miembros (como Finlandia, los Países Bajos y Suecia) hay otros factores importantes, específicos del país, que hacen que las tasas de vuelta al empleo sean elevadas en comparación con países como Bulgaria, Grecia o Eslovaquia. En general, en la UE, uno de cada cinco parados de larga duración nunca ha

trabajado, y tres de cada cuatro son jóvenes por debajo de los 35 años, lo que genera riesgos de marginación³.

Figura 2: Tasas de desempleo de larga duración en % de la población activa, EU-28 y Estados miembros, 2010 y 2013



Fuente: Eurostat.

El desempleo juvenil sigue siendo muy elevado, pero empieza a dar señales de mejora.

En septiembre de 2014, la tasa de desempleo juvenil (entre 15 y 24 años) en la EU-28 se situó en el 21,6 %, es decir, 1,9 puntos porcentuales por debajo de la del año anterior. Existen grandes diferencias entre Estados miembros, que van desde el 7,6 % de Alemania y el 9,1 % de Austria hasta el 50,7 % de Grecia (julio de 2014) y el 53,7 % de España. Entre tanto, las divergencias han dejado de aumentar, pero siguen siendo amplias.

La proporción de jóvenes (entre 15 y 24 años) que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis) sigue siendo elevada,

a pesar de que, en el primer trimestre de 2014, cerca del 70 % de los jóvenes de la UE estaban estudiando. En muchos Estados miembros, los porcentajes de ninis son considerablemente superiores a los niveles más bajos registrados desde 2008 y siguen estando cerca de los límites superiores. Esto es así, en particular, en algunos de los Estados miembros que presentan las tasas más altas, como Bulgaria, Chipre, Grecia, España, Croacia, Italia y Rumanía. En Austria, Alemania, Dinamarca, Luxemburgo, los Países Bajos y Suecia, las tasas son bastante bajas —y tienden a mejorar—. En 2013, los niveles se mantuvieron por encima del 10 % en una gran mayoría de los Estados miembros. Los porcentajes de ninis son algo más elevados en el caso de las

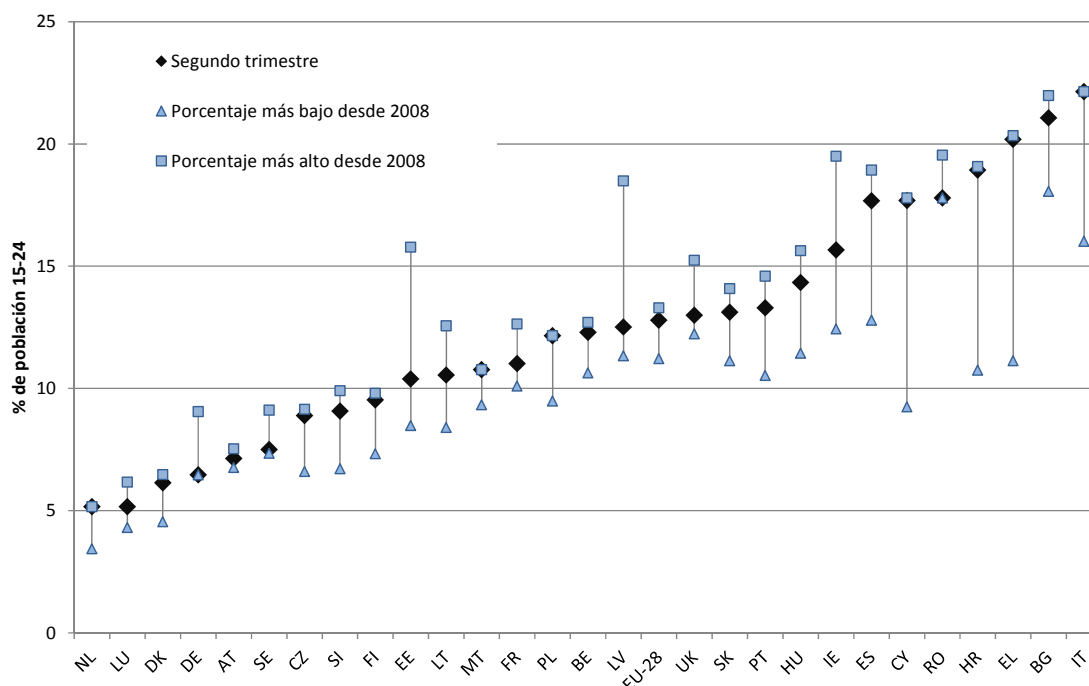
³ Para profundizar en este análisis, véase «Key Features», de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión (DG EMPL) (próximamente).

mujeres que en el de los hombres: en 2013, se situaron en el 13,2 y el 12,7 %, respectivamente (total 13,0 %). El fenómeno nini se debe principalmente a un aumento del desempleo juvenil, pero también a una inactividad vinculada a carencias educativas. En algunos Estados miembros (Bulgaria, Rumanía e Italia), los porcentajes de ninis «inactivos» superan el 10 %.

Los niveles de abandono escolar prematuro están disminuyendo poco a poco, lo que permite avanzar hacia el objetivo de situarlo por debajo del 10 % antes de 2020. En 2013, el abandono escolar prematuro se situó en el 12,0 %, por debajo del 12,7 % del año anterior, y afectó más a los hombres (13,6 %) que a las mujeres (10,2 %). No obstante, el abandono escolar prematuro sigue siendo un problema grave, ya que afecta a unos cinco millones de personas, más del 40 % de las cuales están desempleadas. En 2013, en dieciocho Estados miembros, la tasa se situó por debajo del objetivo del 10 % de Europa 2020. Los niveles de abandono escolar prematuro más elevados se dieron en España y Malta, cuyos porcentajes fueron superiores al 20 %.

Europa progresa adecuadamente en el objetivo de contar con al menos un 40 % de titulados superiores, o equivalente, antes de 2020. En 2013, el número de titulados superiores se situó en el 36,9 %, lo que supone 1,2 puntos porcentuales más que el año anterior. Los porcentajes más elevados (por encima del 50 %) fueron los de Irlanda, Lituania y Luxemburgo. En toda la UE, más mujeres (39,9 %) que hombres (31,5 %) terminan la educación superior.

Figura 3: Porcentajes de ninis en la EU-28 y en los Estados miembros en el segundo trimestre de 2014 y valores más alto y más bajo desde 2008



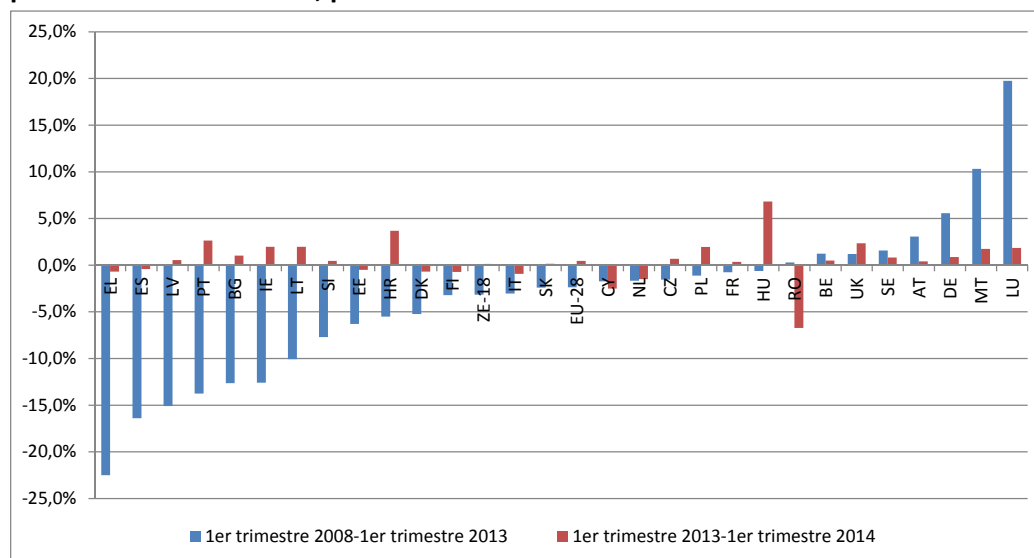
Fuente: Eurostat (EPA; datos no corregidos estacionalmente, media de cuatro trimestres hasta el 2º trimestre de 2014; cálculos de la DG EMPL).

Las tasas de actividad han soportado bien los años de crisis en la mayoría de los Estados miembros, debido principalmente a su aumento entre los trabajadores de más edad (entre 55 y 64 años) y entre las mujeres. Desde el primer trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2014, la tasa de actividad en la EU-28 de la población comprendida entre los 15 y los 64 años aumentó del 70,3 al 72,0 %, aunque con diferencias considerables entre países. Las tasas de actividad aumentaron, sobre todo, en Chequia, Hungría, Lituania, Luxemburgo, Malta y Polonia, mientras que los mayores descensos tuvieron lugar en Dinamarca (aunque partiendo de un nivel muy elevado) e Irlanda. Aunque las tasas de actividad de las mujeres han mejorado con el tiempo, todavía existe una diferencia considerable con respecto a los hombres: 11,7 puntos porcentuales en el primer trimestre de 2014 (las tasas correspondientes a hombres y mujeres fueron del 77,9 y el 66,2 %, respectivamente). Las diferencias en las tasas de actividad entre hombres y mujeres son especialmente elevadas en Grecia e Italia. Algunos otros países, como Austria, Alemania y los Países Bajos, presentan una elevada tasa de actividad femenina y se caracterizan por una generalización del empleo a tiempo parcial entre las mujeres.

La tasa de empleo de la UE sigue mostrando una tendencia negativa, y haría falta una fuerte inversión de esa tendencia para llegar al destacado objetivo de Europa 2020 de emplear al 75 % de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años. Desde el comienzo de la crisis, la tasa de empleo de la EU-28 ha disminuido prácticamente 1,5 puntos porcentuales, partiendo del pico de 2008 hasta el 68,4 % del primer trimestre de 2014. La evolución en los distintos Estados miembros ha sido muy diferente (figura 4). Entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2013, el crecimiento del empleo fue especialmente negativo en varios países del sur de Europa, en los Estados bálticos, en Bulgaria y en Irlanda. Se registraron fuertes aumentos en Luxemburgo y Malta y, en menor medida, en Alemania. Durante el último año, la evolución ha sido más moderada, y el empleo solo ha crecido en algunos países que habían obtenido malos resultados en los años anteriores.

La evolución del empleo no se ha distribuido de manera uniforme. Mientras que las tasas de empleo masculino (entre 20 y 64 años) han disminuido en más de 3 puntos porcentuales desde el primer trimestre de 2008 hasta el de 2014 (del 77,4 al 74,0 %), el empleo femenino solo se ha reducido de forma marginal e incluso aumentó ligeramente el pasado año (en un 0,8 %). Los aumentos han sido bastante sustanciales en el caso de los trabajadores de más edad (6,2 puntos porcentuales desde el primer trimestre de 2008, hasta alcanzar el 50,9 % a principios de 2014, con aumentos considerables en Bélgica, Alemania, Francia, Hungría, Italia, Luxemburgo, los Países Bajos y Polonia), en particular en el caso de las mujeres de más edad (8,4 puntos porcentuales). Por lo que respecta a los niveles de educación, los descensos en materia de empleo han sido mayores para los trabajadores menos cualificados y más o menos similares para los de cualificación media o alta. La tasa de empleo de los nacionales de terceros países (entre 20 y 64 años) en la EU-28 disminuyó del 62,4 al 55,4 % entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2014. En cuanto a las tendencias del empleo por sector, el porcentaje del sector servicios sigue aumentando, en detrimento del empleo tanto en la industria como en la agricultura. En la actualidad, los porcentajes son de aproximadamente el 72,5, el 22,5 y el 5 %. Aunque los años de crisis han sido negativos para el empleo permanente, el mayor peso del ajuste ha recaído principalmente en los puestos de trabajo temporales (a través de la no renovación). Por último, el empleo a tiempo completo se ha reducido en aproximadamente 8,1 millones entre el primer trimestre de 2008 y el primer trimestre de 2014. Por el contrario, en los últimos años se ha producido un aumento constante del empleo a tiempo parcial: 4 millones más de puestos de trabajo desde el primer trimestre de 2008.

Figura 4: Aumento del empleo (número de personas empleadas, entre 20 y 64 años) desde el primer trimestre de 2008, por Estado miembro



Fuente: Eurostat, cálculos de la DG EMPL.

Es probable que el empleo experimente una ligera mejora en el futuro, principalmente como consecuencia del aumento previsto del PIB. A medio plazo, varias tendencias conducirán a un mayor crecimiento del empleo, en particular en determinados ámbitos⁴. El progreso tecnológico generará puestos de trabajo en el sector de las TIC (se espera que para el año 2015 haya novecientas mil vacantes de profesionales de las TIC sin cubrir) y es probable que el envejecimiento, a pesar de las restricciones actuales y futuras que pesan sobre los presupuestos de sanidad pública, aumente la demanda de profesionales de la salud y de servicios sanitarios a medio plazo. Por otra parte, la ecologización de la economía podría dar lugar a un aumento del empleo verde⁵. Otros sectores relacionados con la alta tecnología, como la industria del transporte, también necesitarán contratar a muchos trabajadores con cualificación entre media y alta, para compensar el crecimiento registrado en el ámbito de la aviación y el transporte de pasajeros, así como el elevado porcentaje de personal de más edad que está previsto que deje el sector de aquí a 2020.

⁴ Véase el documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Exploiting the employment potential of ICTs» (Aprovechamiento del potencial de empleo de las TIC), de 18 de abril de 2012, SWD(2012) 96; el documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre un plan de acción para el personal sanitario de la UE, de 18 de abril de 2012, SWD(2012) 93; y el documento de trabajo de los servicios de la Comisión «Exploiting the employment potential of green growth» (Aprovechamiento del potencial de empleo del crecimiento ecológico), de 18 de abril de 2012, SWD(2012) 92.

⁵ Véase también la Comunicación de la Comisión «Iniciativa de empleo verde: Aprovechar el potencial de creación de empleo de la economía verde», de 2 de julio de 2014, COM(2014) 446.

Las pequeñas y medianas empresas se han considerado tradicionalmente el motor de crecimiento del empleo y algunos estudios ponen de manifiesto que, entre 2002 y 2010, el 85 % de los nuevos puestos de trabajo en la UE los crearon las pymes. Por el contrario, entre 2010 y 2013, en la UE, el empleo en las pymes cayó un 0,5 %. Si se excluye el sector de la construcción, que en 2008 empleaba a uno de cada siete trabajadores de pymes, este porcentaje se convierte en un ligero aumento del 0,3 %, aumento que se ve empequeñecido por el 2 % de las grandes empresas.

Hasta la fecha, en muchos Estados miembros, la disponibilidad de crédito para el sector no financiero sigue siendo escasa, debido a factores tanto de oferta como de demanda, como son la reestructuración del sector o el proceso de desapalancamiento que siguió a la crisis financiera. Por otra parte, los tipos de interés de los préstamos bancarios en los Estados miembros vulnerables siguen siendo elevados a pesar de las recientes acciones del BCE, lo que afecta sobre todo a las pymes. También es probable que el acceso limitado a la financiación frene el número de empresas emergentes, lo cual es motivo de preocupación, dado que, entre las pymes, las empresas jóvenes son las que ostentan un porcentaje mayor de crecimiento neto del empleo. La falta de dinamismo en el historial de empleo de las pymes desde 2010 pone de manifiesto el potencial impacto en este ámbito de las soluciones adecuadas a los problemas del sector financiero. Las políticas de apoyo a la creación de empresas también tienen un importante impacto en el empleo.

La segmentación del mercado de trabajo sigue siendo considerable en varios Estados miembros. El empleo juvenil se caracteriza por elevados porcentajes de trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial, que, en el primer trimestre de 2014, se situaron en el 42,4 y el 31,9 % (del empleo total), respectivamente. En comparación, los porcentajes de trabajo temporal y trabajo a tiempo parcial del total de la población activa fueron mucho más bajos: en torno al 13 y al 19 %, respectivamente. Las mujeres están sobrerrepresentadas en el trabajo a tiempo parcial. En el primer trimestre de 2014, la incidencia del trabajo femenino a tiempo parcial fue del 32 %, frente al 8,3 % en el caso de los hombres; los porcentajes de Austria, Bélgica, Alemania, los Países Bajos y el Reino Unido de mujeres que trabajan a tiempo parcial superan el 40 %. En el contexto macroeconómico actual, el trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial, involuntarios en cierta medida⁶, pueden contribuir a crear empleo y, a medio o largo plazo, pueden constituir un trampolín para los contratos indefinidos o a tiempo completo (por

⁶ Por ejemplo, en 2013, el trabajo a tiempo parcial involuntario (como porcentaje del trabajo a tiempo parcial total) en la EU-28 se situó en el 29,6 %, frente al 25,3 % de 2008.

ejemplo, para los jóvenes). La segmentación también puede apreciarse en las persistentes diferencias salariales entre hombres y mujeres y en las bajas tasas de transición de contratos de trabajo menos protegidos a otros más protegidos.

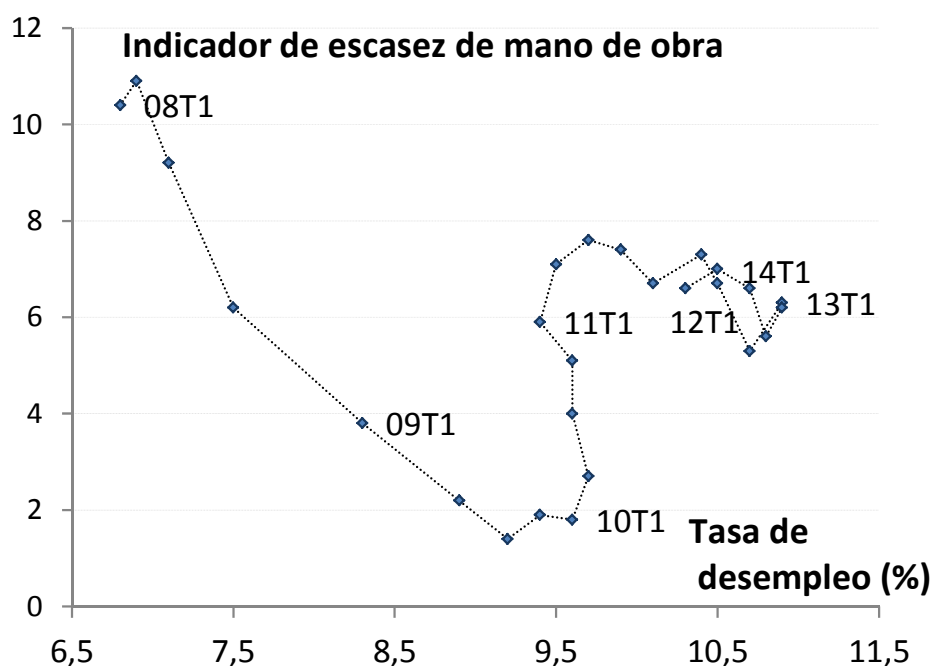
La adecuación a las exigencias del mercado ha empeorado en varios Estados miembros.

Si bien, por término medio, el número de vacantes se ha mantenido estable en los últimos años, el desempleo ha experimentado un aumento que apunta a la existencia de un deterioro en la adecuación a las exigencias del mercado laboral. La curva de Beveridge (figura 5) indica que el desempleo estructural ha venido aumentando desde mediados de 2011 aproximadamente⁷. Si se contempla la evolución en los distintos Estados miembros, la adaptación a las necesidades del mercado laboral se ha deteriorado en la mayoría de ellos, con la destacada excepción de Alemania en particular. La tendencia general negativa se debe principalmente al impacto de la demanda negativa de mano de obra y a la creciente inadecuación de las cualificaciones⁸, lo que indica que la falta de oportunidades en el mercado de trabajo, asociada a la crisis económica, está produciendo efectos de histéresis que deben ser contrarrestados por inversiones en capital humano y una adecuación más efectiva.

⁷ La curva de Beveridge o curva UV es una representación gráfica de la relación entre el desempleo y la tasa de oferta de empleo (el número de puestos de trabajo vacantes expresados en proporción de la mano de obra). Se inclina hacia abajo, puesto que, con una menor tasa de vacantes, normalmente se produce una mayor tasa de desempleo. Si, con el paso del tiempo, se mueve hacia el exterior, significa que para un nivel determinado de vacantes habrá niveles cada vez más altos de desempleo, lo que supondría la disminución de la adecuación al mercado de trabajo.

⁸ «Labour Market Developments in Europe, 2013» (Evolución del mercado de trabajo en Europa, 2013), Comisión Europea.

Figura 5: Curva de Beveridge, EU-28, 1er trimestre de 2008 a 1er trimestre de 2014



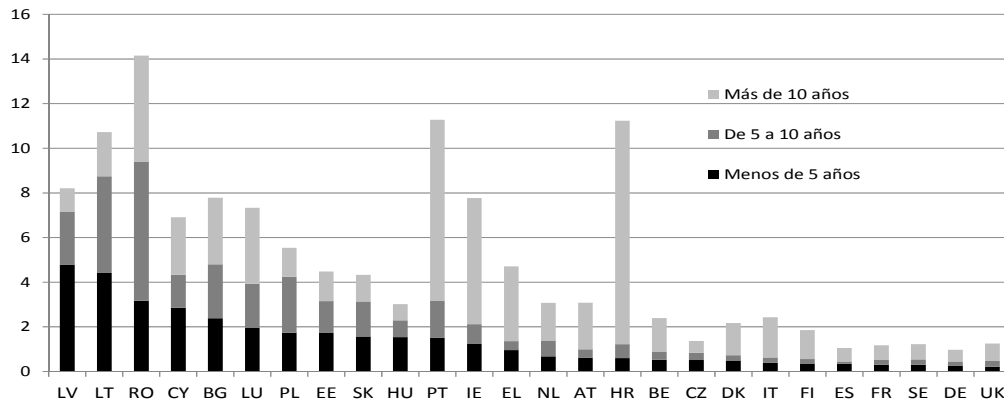
Fuente: Eurostat. Nota: En el eje vertical se sitúa el indicador de escasez de la mano de obra, que procede de los resultados de la encuesta de las empresas de la UE (% de las empresas manufactureras que señalan la escasez de mano de obra como factor que limita la producción), y en el eje horizontal, la tasa de desempleo.

El creciente número de desempleados durante la crisis, el aumento del porcentaje de parados de larga duración y la correspondiente disminución de la eficiencia de la adecuación plantean graves retos a las políticas activas del mercado de trabajo y a los servicios públicos de empleo.

La movilidad laboral dentro de la UE sigue siendo limitada, especialmente teniendo en cuenta el tamaño global de su mercado de trabajo. Si bien uno de cada cuatro ciudadanos europeos dice que se plantearía trabajar en otro país de la UE en los próximos diez años, hasta 2013 tan solo el 3,3 % de la población europea económicamente activa residía en otro Estado miembro. No obstante, las diferencias entre países son bastante considerables (figura 6). Debido a la existencia de diferencias sustanciales entre las tasas de desempleo de los Estados miembros, el aumento del número de personas que desean cambiar de país se ha materializado en parte en el aumento de la movilidad desde 2011, pero solo en una medida limitada, y no tanto como sería necesario para equilibrar realmente las enormes diferencias que existen entre los mercados de trabajo de la UE⁹.

⁹ Para profundizar en este análisis, véase «Key Features», de la Dirección General de Empleo, Asuntos

Figura 6: Tasa de movilidad, por Estado miembro, por años de residencia, 2013



Fuente: «Key Features», DG EMPL. Notas: La tasa de movilidad es el número de ciudadanos en edad de trabajar que viven en otro Estado miembro en 2013, como porcentaje de la población en edad de trabajar del país de nacionalidad. Las cifras relativas a MT y SI son demasiado bajas para ser fiables. Las cifras relativas a CY, DK, EE, FI, LU y SE no son fiables, debido al tamaño reducido de la muestra.

La oferta de cualificaciones debe seguir mejorando. Varias tendencias, en particular la globalización y la evolución tecnológica (que tiene en cuenta las cualificaciones), han producido cambios graduales en la demanda relativa de diferentes niveles de cualificación. Además, se ha producido un cambio en la importancia relativa de los diferentes tipos de cualificaciones, de modo que las relacionadas con las TIC y las «destrezas básicas», como las destrezas para la comunicación, son cada vez más importantes para un gran número de puestos de trabajo.

Aunque, con el paso del tiempo, los niveles medios de educación han aumentado, las cualificaciones que poseen los trabajadores no han seguido el mismo ritmo que la demanda. Como consecuencia de estos cambios en la demanda relativa y la oferta de cualificaciones, las posibilidades de empleo son mayores para los trabajadores muy cualificados que para los que tienen una cualificación media o baja. Las previsiones para el mercado de trabajo confirman esta tendencia para los próximos años¹⁰.

El potencial de crecimiento de Europa se ve amenazado por deficiencias estructurales en su base de cualificaciones. Los datos recientes¹¹ ponen de manifiesto que alrededor del 20 % de la población en edad de trabajar está muy poco cualificada y en algunos países (España e Italia) esta proporción es aún mayor. Solo algunos países (Estonia, Finlandia, los Países Bajos y Suecia) cuentan con un alto porcentaje de personas muy cualificadas, mientras que la

Sociales e Inclusión (DG EMPL).

¹⁰ Por ejemplo, «Future Skills Supply and Demand in Europe» (Oferta y demanda de cualificaciones en Europa en el futuro), Cedefop.

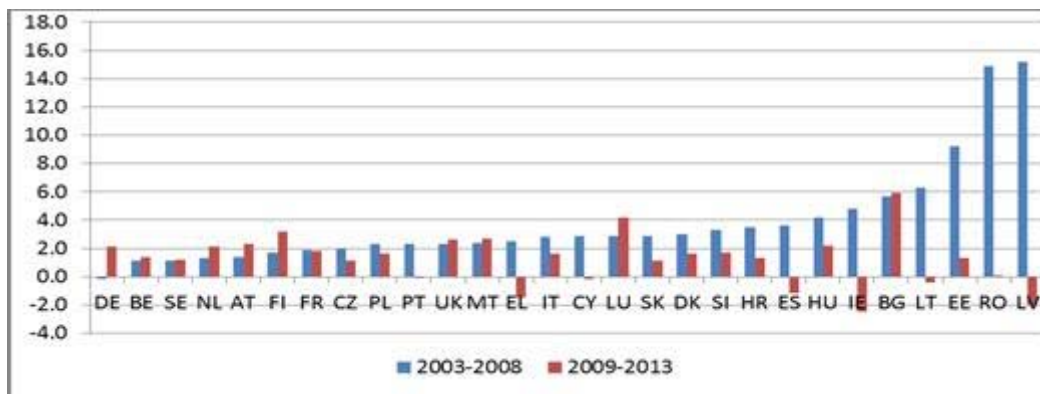
¹¹ En octubre de 2013, la OCDE y la Comisión publicaron el resultado de una nueva Encuesta sobre las cualificaciones de los adultos (PIAAC), Comisión Europea y OCDE.

mayoría ni siquiera se aproxima a los países más avanzados de fuera de Europa (como Japón o Australia). Los datos sobre el gasto público confirman un riesgo creciente de ausencia de inversión en capital humano. Europa no está invirtiendo de manera eficaz en educación y capacidades, lo que supone una amenaza para su competitividad a medio plazo y para la empleabilidad de su mano de obra. Diecinueve Estados miembros han reducido el gasto en educación en términos absolutos y otros catorce, el porcentaje relativo del PIB que invierten en educación.

La evolución salarial ha empezado a satisfacer las necesidades de reequilibrio. En el período anterior a la crisis, varios Estados miembros experimentaron cuantiosos aumentos de sus costes laborales unitarios nominales, en particular Letonia, Rumanía y, en menor medida, Estonia, Lituania, Bulgaria e Irlanda (figura 7). En respuesta a la crisis, la evolución de los costes laborales unitarios nominales de estos países ha sido mucho más moderada desde 2009, con la excepción de Bulgaria; de hecho, ha pasado a ser negativa en Irlanda, Lituania y Letonia, y se ha mantenido ligeramente por encima de cero en Rumanía. También en Grecia y España los costes laborales unitarios nominales han disminuido después de la crisis, tras los aumentos experimentados en los años anteriores. En Alemania, el patrón es distinto, ya que es el único Estado miembro en el que los costes laborales unitarios nominales habían disminuido (aunque ligeramente) antes de la crisis, para acabar aumentando en los últimos años. Bélgica, Suecia, los Países Bajos, Austria y Finlandia, en particular, han experimentado una evolución moderada de los costes laborales unitarios nominales (más fuerte antes de la crisis). La inversión de la tendencia en los Estados miembros «con problemas», por un lado, y «los países excedentarios», por otro, ha ayudado al reequilibrio externo, que era necesario en particular dentro de la zona del euro. Es importante que la evolución de los salarios siga siendo coherente con la necesidad de ajustar los desequilibrios externos y reducir el desempleo y, a largo plazo, con el aumento de la productividad. Si se mantienen los recientes aumentos salariales de los países «excedentarios», pueden reforzar la deficiente demanda agregada global¹².

Figura 7: Evolución de los costes laborales unitarios nominales en la EU-28, promedio de variación anual, 2003-2008 y 2009-2013

¹² Véase, por ejemplo, «Is Aggregate Demand Wage-Led or Profit-Led? National and Global Effects» (¿Depende la demanda agregada de los salarios o de los beneficios? Efectos nacionales y mundiales), Oficina Internacional del Trabajo, *Condiciones de trabajo y empleo* n° 40, Ginebra, 2012.



Fuente: Eurostat, cálculos de la DG EMPL.

Las reducciones de los costes laborales unitarios y la moderación de los salarios han incidido lentamente y de manera incompleta en la bajada de los precios. Que la incidencia haya sido incompleta se explica parcialmente por las subidas simultáneas de los impuestos indirectos y de los precios intervenidos debido a la consolidación presupuestaria¹³. La reducción de los costes laborales unitarios nominales frente al estancamiento de los precios ha dado lugar al descenso de la participación de las rentas del trabajo en varios Estados miembros, en particular en Grecia, España, Irlanda y Portugal. El consiguiente incremento de los márgenes de beneficio (aún) no ha ido totalmente acompañado de un aumento de las inversiones.

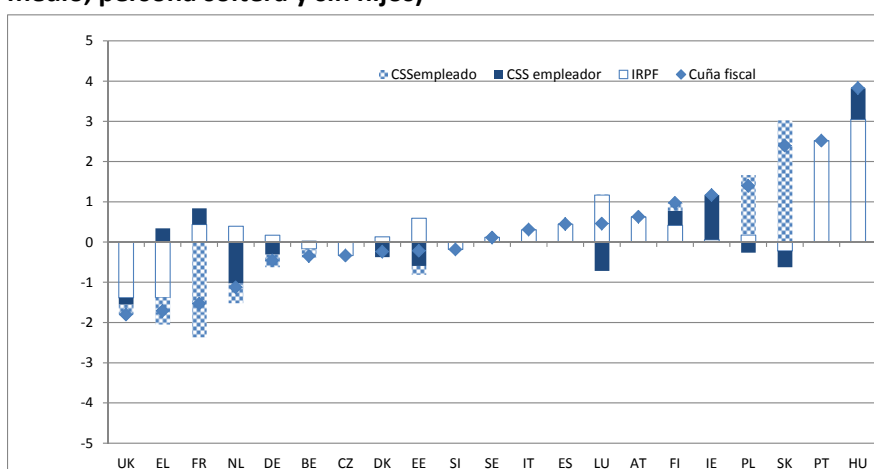
La cuña fiscal sigue siendo elevada en muchos Estados miembros. En un número considerable de Estados miembros sigue siendo un problema importante la elevada cuña fiscal, que en algunos casos va en aumento, especialmente para los salarios bajos y los segundos perceptores de renta. A modo ilustrativo, en el caso de los trabajadores con salarios bajos (67 % del salario medio), a la reducción de la cuña fiscal que tuvo lugar entre 2008 y 2010 en la mayoría de los países le siguió un aumento en los tres años siguientes en prácticamente todos los Estados miembros. Los niveles de 2013 se situaron entre un máximo del 20 % en Malta (2012) e Irlanda y más del 45 % en Bélgica, Alemania, Francia y Hungría.

Los cambios en la cuña fiscal total se han debido principalmente al impuesto sobre la renta de las personas físicas (IRPF), que ha experimentado aumentos en quince de veintidós Estados miembros (figura 8). Los aumentos del IRPF (al menos por lo que respecta a este tipo particular de hogar y al 67 % del salario medio) han sido especialmente acusados en Portugal y Hungría, mientras que en el Reino Unido y Grecia se han experimentado descensos bastante sustanciales. Sumando el IRPF y las cotizaciones a la seguridad social a cargo de los

¹³ Véase el Informe trimestral sobre la zona del euro, Comisión Europea, volumen 12, nº 3, 2013.

empleados, la carga que pesa sobre estos ha aumentado en diez Estados miembros, a diferencia de lo que ha ocurrido en el caso de los empleadores (solo tres países han experimentado un aumento de la carga fiscal). En general, el nivel de las cotizaciones a la seguridad social a cargo de los empleadores se ha mantenido más o menos estable en la mayoría de los Estados miembros, con algunas excepciones; en Polonia y Eslovaquia han tenido lugar subidas relativamente fuertes y, al mismo tiempo, el nivel ha descendido de manera bastante considerable en Francia.

Figura 8: Variación entre 2011 y 2013 de la cuña fiscal total por componentes (67 % del salario medio, persona soltera y sin hijos)



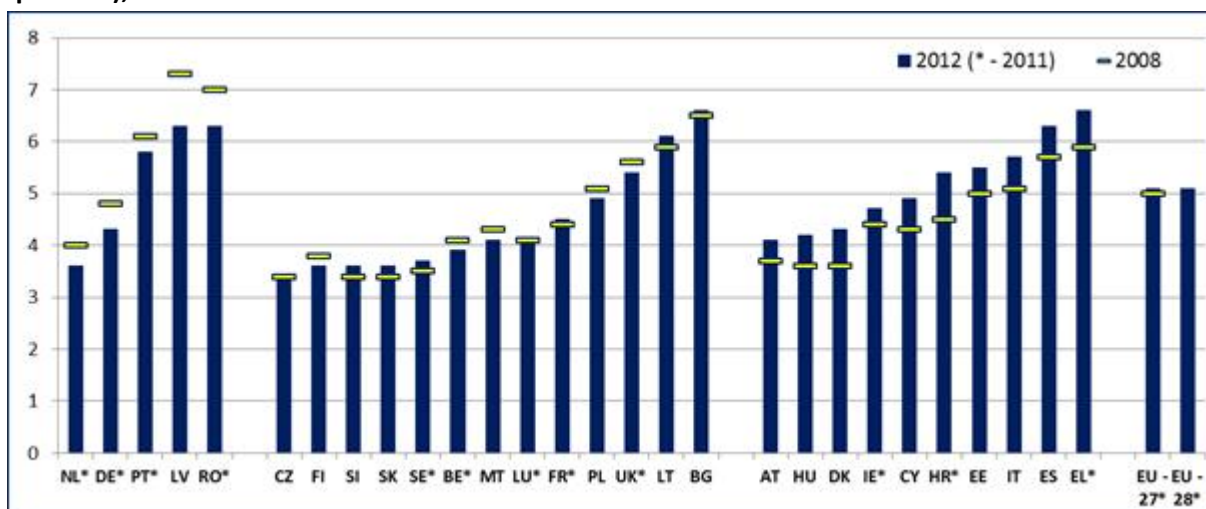
Fuente: Base de datos sobre fiscalidad y prestaciones CE-OCDE. Nota: Los datos de los países no pertenecientes a la OCDE (BG, CY, HR, LV, LT, MT y RO) no están disponibles.

La lucha contra el trabajo no declarado es un reto en algunos Estados miembros. El trabajo no declarado abarca una serie de actividades que van desde el trabajo no declarado en una empresa formal hasta el trabajo clandestino de los trabajadores por cuenta propia, pero excluye el relacionado con bienes o servicios ilegales. El trabajo no declarado tiene diversas implicaciones negativas. Desde una perspectiva macroeconómica, reduce los ingresos fiscales (impuesto sobre la renta e IVA) y socava la financiación de los sistemas de seguridad social. Desde una perspectiva microeconómica, el trabajo no declarado y otras formas de empleo atípicas, como los falsos autónomos, tienden a distorsionar la competencia leal entre las empresas, allanando el camino para el dumping social, que frena la creación de empleo regular con plena protección social. Asimismo, da lugar a ineficiencia productiva, ya que, tradicionalmente, los negocios no oficiales evitan acceder a los servicios e insumos oficiales (créditos, por ejemplo) y no crecen. Aunque no es fácil disponer de datos totalmente fiables sobre la magnitud de la economía sumergida y el trabajo no declarado, los datos brutos

indican que el asunto supone un auténtico reto en algunos Estados miembros¹⁴. Por otra parte, el alcance del trabajo no declarado puede estar creciendo como consecuencia de diversas tendencias socioeconómicas, como la reasignación sectorial y la internacionalización de la economía, la reducción de las formas de trabajo estándar y las dificultades sociales en algunos Estados miembros.

Si bien, en general, la evolución de la economía afecta a los distintos grupos de la población de diferentes maneras, en muchos Estados miembros los niveles de desigualdad han aumentado. Mientras que, por término medio, la ratio S80/S20¹⁵ permaneció estable entre 2008 y 2012 en la UE, las desigualdades entre Estados miembros son muchas y cada vez mayores (figura 9). Las desigualdades han aumentado en la mayoría de los Estados miembros del Sur (España, Grecia, Italia y Chipre), en Croacia, Estonia, Dinamarca y Hungría y, ligeramente, en Irlanda y Austria. A pesar de las mejoras recientes, las desigualdades también siguen preocupando especialmente en Bulgaria, Grecia, Letonia, Rumanía, España y Lituania (véase también la figura V del capítulo 3).

Figura 9: Desigualdad de la distribución de la renta (S80/S20; ratio de distribución de la renta por quintiles), 2008-2012



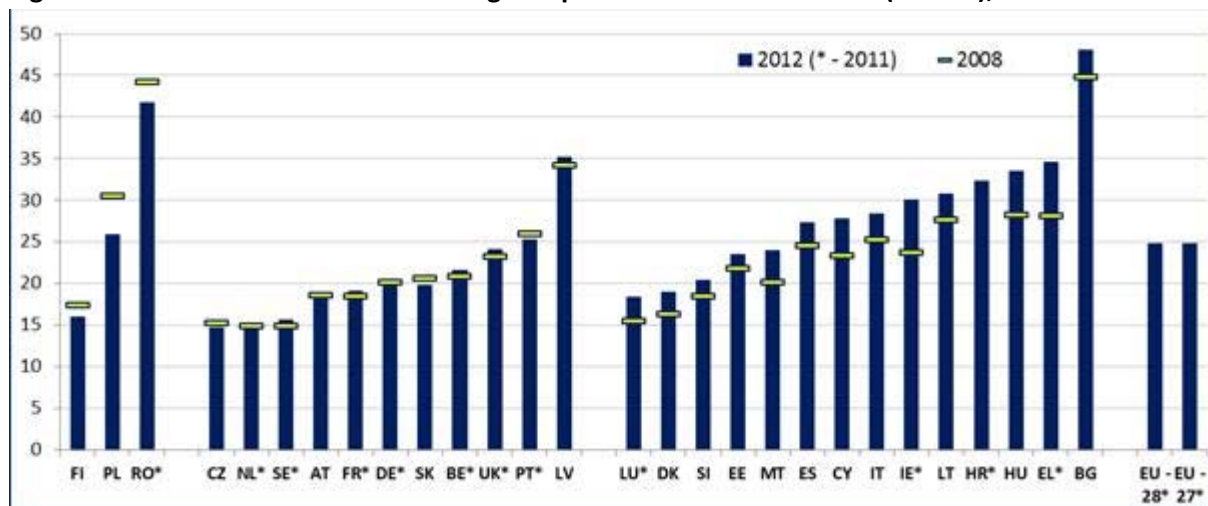
Fuente: Eurostat EU-SILC 2013; referido al ejercicio fiscal 2012. Nota: * Datos de - 2011 (los datos de 2012 no están aún disponibles para BE, DE, IE, EL, FR, HR, LU, NL, PT, RO, SE ni UK).

¹⁴ Véase, por ejemplo, «Tackling Undeclared Work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008» (Lucha contra el trabajo no declarado en veintisiete Estados miembros de la UE y en Noruega: Planteamientos y medidas desde 2008), Eurofound (2013), Dublín; y Hazans, M.: *Informal Workers across Europe (Trabajadores informales en Europa)*, Research Paper 5912, Banco Mundial, Washington DC.

¹⁵ La ratio de distribución de la renta por quintiles o ratio S80/S20 es una medida de la desigualdad de la distribución de la renta. Se calcula como la ratio entre la renta total percibida por el 20 % de la población con las rentas más altas (el quintil superior) y la percibida por el 20 % de la población con las rentas más bajas (el quintil inferior). Todos los ingresos se compilan como renta disponible equivalente.

La tasa de riesgo de pobreza y exclusión social (AROPE) ha aumentado significativamente y las divergencias entre Estados miembros son cada vez mayores. Entre 2008 (inicio de la crisis) y 2012, el número de europeos en riesgo de pobreza o de exclusión social aumentó en una cifra preocupante: 8,7 millones de personas (sin Croacia), lo que supone el 25,1 % de la población de la EU-28 en 2012 (figura 10).

Figura 10: Evolución de las tasas de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE), 2008-2012

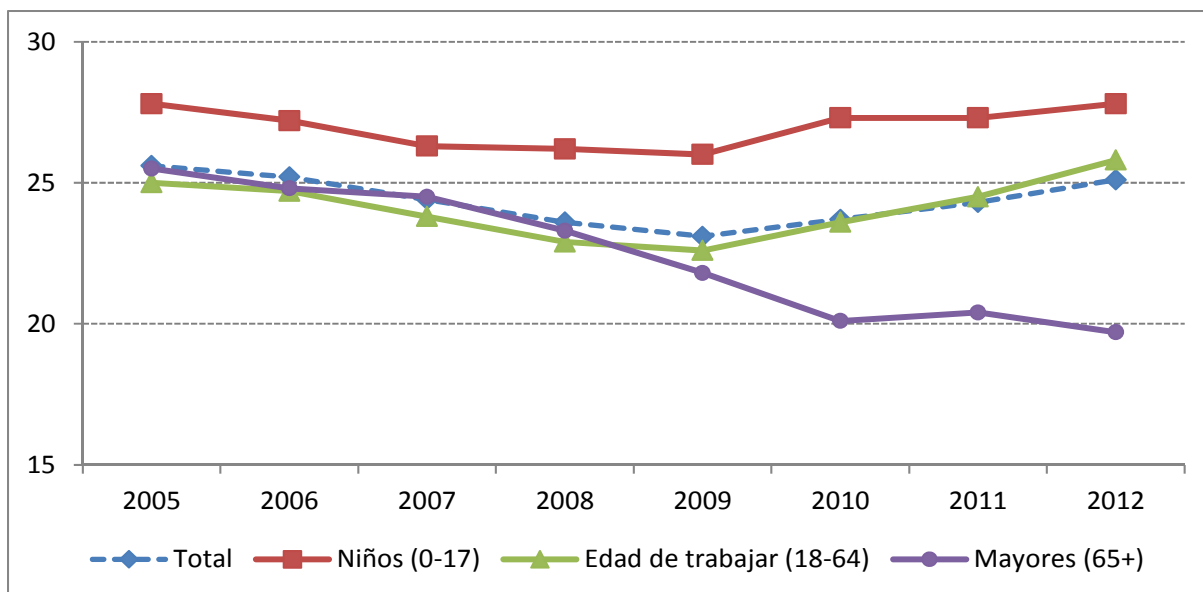


Fuente: Eurostat EU-SILC 2013; referido al ejercicio fiscal 2012. Nota: * Datos de - 2011 (los datos de 2012 no están aún disponibles para BE, DE, IE, EL, FR, HR, LU, NL, PT, RO, SE ni UK).

La evolución de los niveles de pobreza varía sustancialmente de un grupo de edad a otro.

En términos generales, la población en edad de trabajar se ha visto más afectada por la crisis (figura 11; y figura IV del capítulo 3), sobre todo a causa del aumento del número de hogares con todos sus miembros parados o con baja intensidad laboral y en situación de pobreza con empleo. En 2012, aproximadamente cincuenta millones de personas en edad de trabajar vivían con menos del 60 % de la renta media nacional equivalente en la EU-28 y 31,8 millones (31,5 millones en 2013) sufrían graves privaciones materiales. En 2012, el 10,9 % de la población de entre 18 y 59 años vivía en un hogar donde no trabajaba ninguno de sus miembros.

Figura 11: Evolución de las tasas de riesgo de pobreza o exclusión social (AROPE) desde 2005 en la EU-28, total, niños, población en edad de trabajar y personas mayores



Fuente: Eurostat, EU-SILC. Nota: Media de la EU-27 para 2005-2009; media de la EU-28 para 2010-2012. Los datos SILC para 2013 todavía no están disponibles.

Las personas mayores (65+) se han visto relativamente menos afectadas, ya que su riesgo de pobreza o exclusión social ha disminuido en la mayoría de los Estados miembros, aunque las mujeres siguen aún resultando más afectadas por la pobreza en la vejez que los hombres. Sin embargo, estas mejoras relativas no reflejan necesariamente un cambio en la situación real de la renta de las personas mayores, sino que se deben principalmente a que las pensiones no han variado mucho, mientras que los niveles de renta de la población en edad de trabajar se han estancado o han disminuido.

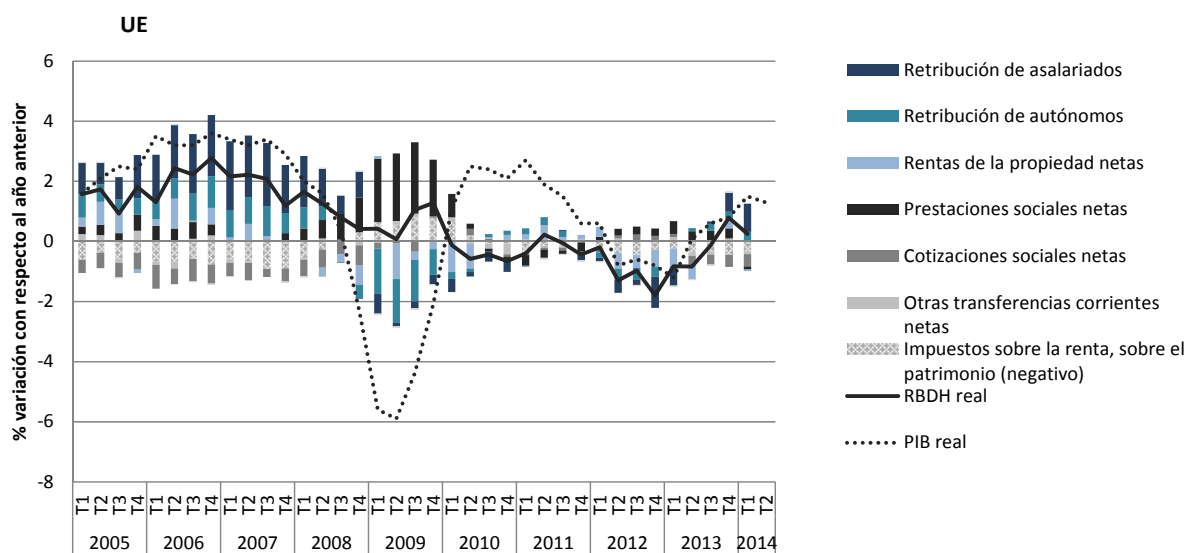
Desde 2008, el riesgo de pobreza o exclusión social de los niños ha ido en aumento, a medida que empeoraba la situación de sus progenitores (en su mayoría en edad de trabajar). Esto es lo que ha ocurrido en más de veinte Estados miembros, en comparación con 2008; además, los hogares monoparentales se enfrentan a un riesgo de pobreza o exclusión social (EU-28: 47,8 % en 2012) que prácticamente duplica el de las familias con dos adultos (24,4 %). El riesgo de pobreza, sustancialmente mayor, que afrontan los hogares monoparentales se da en todos los Estados miembros, y va del 35 % de Eslovenia, Finlandia y Dinamarca al 78 % de Bulgaria. Del mismo modo, las familias con tres o más hijos se enfrentan a riesgos mucho más altos de pobreza o exclusión social (EU-28: 30,9 %) que la población en su conjunto. En el contexto de la crisis, los hombres en edad de trabajar se han visto más directamente afectados por el deterioro de las condiciones del mercado de trabajo. Sin embargo, las mujeres todavía se enfrentan a un mayor riesgo de pobreza o exclusión

(persistente) que los hombres, debido a los períodos de inactividad relacionados con los cuidados, así como al trabajo a tiempo parcial (voluntario o involuntario).

El riesgo de pobreza o exclusión social en 2012 fue mucho más elevado (48,9 %) para los nacionales de terceros países (entre 18 y 64 años) que para los nacionales (24,3 %); el aumento entre 2012 y 2013 fue de más de 3 puntos porcentuales.

Por término medio, a finales de 2013 en la UE el crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares había mejorado en términos reales, tras cerca de cuatro años de continuos descensos (véase también el capítulo 3 para profundizar en la evolución de la renta bruta disponible de los hogares). Esta mejora se debió a un incremento de los ingresos procedentes del trabajo y de las rentas (remuneración de los empleados y de los trabajadores por cuenta propia y rentas de la propiedad), unido a un aumento de las prestaciones sociales transferidas a los hogares¹⁶. Queda por ver si se mantiene la mejora de 2013, ya que la creación de empleo sigue siendo modesta, el impacto de los sistemas de fiscalidad y prestaciones sigue siendo débil y los últimos datos de 2014 muestran un nuevo descenso (figura 12).

Figura 12: Contribuciones de los componentes al crecimiento de la renta bruta disponible de los hogares (RBDH)



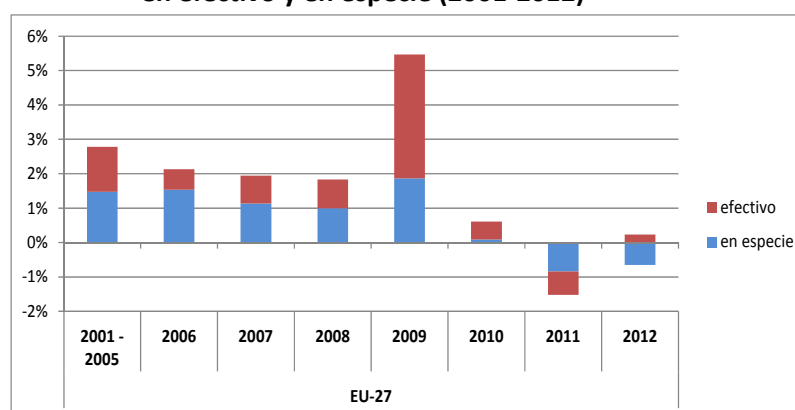
Fuente: Eurostat, contabilidad sectorial.

¹⁶ Véanse más detalles en «EU Employment and Social Situation Quarterly Review» (Estudio trimestral de la situación social y del empleo en la UE), junio de 2014.

Las repercusiones distributivas de los cambios en los sistemas fiscales y de prestaciones en los últimos años han sido muy diferentes de un país a otro¹⁷. En función de su diseño, los cambios en los sistemas fiscales y de prestaciones han repercutido de manera diferente en los hogares con rentas altas y con rentas bajas. En algunos países, las repercusiones regresivas ejercen una presión adicional sobre el nivel de vida de los hogares con rentas bajas en particular. Otros Estados miembros, prestando una atención especial al perfil distributivo de sus cambios en los sistemas fiscales y de prestaciones, han conseguido evitar un efecto desproporcionado en los hogares con rentas bajas. Estas diferencias de las repercusiones distributivas se dieron con independencia de las diferencias en el tamaño global de los ajustes.

En general, después de un pico en 2009, las tasas de crecimiento del gasto social han sido negativas desde 2011. En la fase inicial de la crisis (hasta 2009), el aumento del gasto social se debió, sobre todo, al desempleo, pero también, en menor medida, a otras funciones (en particular, las pensiones y la sanidad). El crecimiento del gasto social disminuyó en 2010, como reflejo de una combinación de medidas de estímulo fiscal que fueron expirando y la vía normal de reducción progresiva de la estabilización automática en los países que estaban recuperándose. Desde 2011, el gasto social ha disminuido, en particular por lo que respecta a las prestaciones en especie y los servicios, a pesar de que las condiciones económicas y sociales han seguido deteriorándose (figura 13)¹⁸.

Figura 13: Contribuciones al crecimiento del gasto social público real en la UE de las prestaciones en efectivo y en especie (2001-2012)



Fuente: Cuentas nacionales, cálculos de la DG EMPL.

¹⁷ Situación social y del empleo en la UE, estudio trimestral, marzo de 2014; suplemento sobre las tendencias del gasto social (2014).

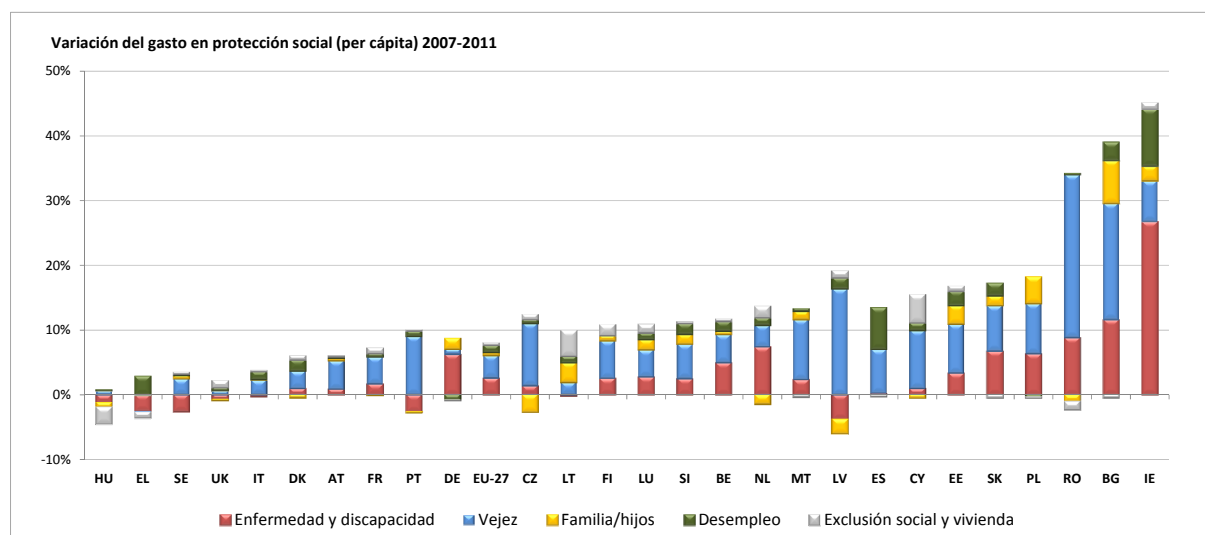
¹⁸ Véase «EU Employment and Social Situation Quarterly Review» (Estudio trimestral de la situación social y del empleo en la UE), marzo de 2013. Este análisis pone de manifiesto que la revisión a la baja del gasto social observada desde 2011 parece más pronunciada que en episodios similares de recesión durante las tres últimas décadas.

La estructura del gasto de protección social también se ha visto alterada por la crisis.

Entre 2007 y 2011, el gasto (real) de protección social por habitante aumentó en un 8 % en la EU-27 (figura 14). Las mayores contribuciones a este aumento han tenido lugar en el ámbito de las pensiones (el aumento de las prestaciones por vejez y supervivencia representó un 44 % del aumento total), la sanidad y la discapacidad (32 %). Las diferencias entre Estados miembros son sustanciales, ya que, entre 2007 y 2011, el aumento del gasto total de protección social por habitante fue inferior al 5 % en cuatro Estados miembros, mientras que, en otros siete, fue de más del 15 %.

Figura 14: Evolución del gasto de protección social por habitante entre 2007 y 2011; por función de protección social

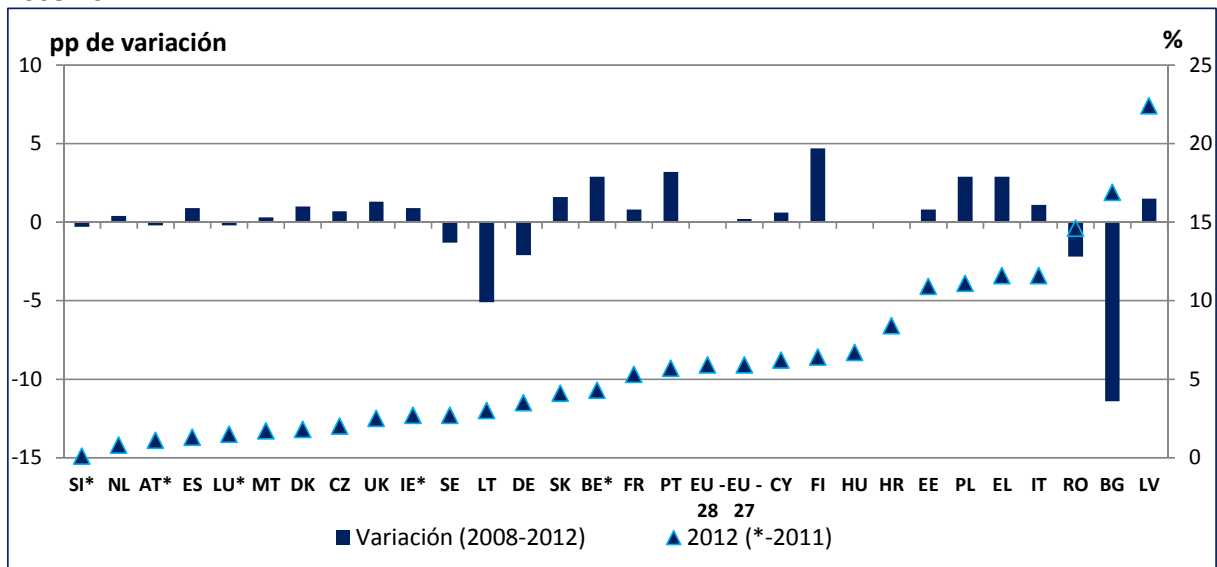
Nota: Contribuciones por función al crecimiento global del gasto social (por habitante a precios constantes de 2005). Fuente: ESSPROS.



En algunos Estados miembros, las personas en situación de vulnerabilidad y con rentas bajas han seguido teniendo dificultades para acceder a la asistencia sanitaria.

Mientras que, entre 2008 y 2012, para la EU-27 en su conjunto el aumento del porcentaje de personas de los grupos con rentas más bajas que declararon no haber podido satisfacer necesidades de asistencia sanitaria solo fue moderado, en países como Finlandia, Portugal y Grecia se registraron aumentos significativos (figura 15). El mayor nivel de necesidades de asistencia sanitaria no satisfechas en 2012 correspondió a Letonia, Bulgaria y Rumanía. Pese a que el mayor descenso tuvo lugar en Bulgaria (-11,4 puntos porcentuales entre 2008 y 2012), el porcentaje de personas con necesidades de asistencia sanitaria no satisfechas en 2012 siguió siendo significativo (16,9 %).

Figura 15: Necesidades de asistencia sanitaria no satisfechas, quintiles de rentas más bajas, 2008-2012



Fuente: Eurostat EU-SILC 2012. Nota: Necesidades de asistencia sanitaria no satisfechas: demasiado caras, demasiado lejos para viajar o lista de espera. * Datos de - 2011 (los datos de 2012 no están disponibles para BE, IE, LU ni AT; los datos de 2008 no están disponibles para HR ni para la UE-28).

2. APLICACIÓN DE LAS ORIENTACIONES PARA EL EMPLEO: REFORMAS DE LAS POLÍTICAS SOCIALES Y DE EMPLEO

En esta sección¹⁹ se ofrece un resumen de las reformas y medidas introducidas por los Estados miembros en los últimos doce meses. Las orientaciones para el empleo²⁰ imparten directrices políticas estables a los Estados miembros sobre cómo responder a los retos en materia social y de empleo en el contexto de las tendencias actuales y con vistas a alcanzar los objetivos de la Estrategia Europa 2020 (tal como se presenta en la sección 1). En el Estudio Prospectivo Anual sobre el Crecimiento 2014 se establecían las prioridades y orientaciones políticas para que los Estados miembros presentasen sus programas nacionales de reforma en el marco del Semestre Europeo 2014. Los programas nacionales de reforma se revisaron en consecuencia y el Consejo, sobre la base de las propuestas de la Comisión, presentó recomendaciones específicas por país. Los comités de empleo y de protección social analizaron los resultados y avances de los Estados miembros a la hora de responder a los retos planteados, mediante la aplicación del indicador de resultados en materia de empleo (IRE) y el indicador de rendimiento de la protección social (IRPS). Las consiguientes reformas políticas se evaluarán en el contexto del Semestre Europeo 2015.

El Fondo Social Europeo (FSE) financia los esfuerzos destinados a lograr los objetivos de Europa 2020 a través de acciones para combatir el desempleo, con especial atención a la juventud, ofreciendo contratos de prácticas y aprendizaje para la actualización y mejora de los conocimientos y apoyando medidas educativas para combatir la pobreza y la exclusión social y promover la capacidad administrativa. Para el período de programación 2014-2020, la fuerte convergencia entre el FSE y otros Fondos Estructurales y de Inversión Europeos con las prioridades políticas de la Estrategia Europa 2020, junto con el enfoque del Fondo, orientado a obtener resultados, reforzarán su papel como pilares financieros de la Estrategia.

Se han emprendido reformas en todos los aspectos descritos en las secciones que figuran a continuación. No obstante, el grado de avance varía entre los distintos ámbitos políticos y

¹⁹ Se ofrece aquí una actualización de la situación tal como se presenta en el anterior Informe Conjunto sobre el Empleo, pero, por limitaciones de espacio, no es exhaustiva ni pretende informar sobre todas las reformas y medidas políticas. En principio, las medidas que solo se habían anunciado, pero no se han sometido a un proceso legislativo o no han sido objeto de un proceso de negociación con los interlocutores sociales no se incluyen en este Informe.

²⁰ Decisión 2010/707/UE del Consejo, de 21 de octubre de 2012, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros.

entre Estados miembros. Por tanto, son necesarios más esfuerzos, aunque en muchos casos aún no se perciben todos los efectos de las reformas, ya que normalmente tardan en materializarse. Tampoco el «valor» de las reformas suele poder evaluarse de forma aislada, ya que pueden realizarse varias reformas al mismo tiempo. Por consiguiente, los Estados miembros deben tener en cuenta los compromisos pertinentes a la hora de elaborar políticas y reformas.

En el siguiente cuadro se ofrece un resumen de las diferencias de género que prevalecen en el mercado de trabajo y algunas reformas que pueden ayudar a avanzar hacia la igualdad y que se explican de manera más detallada en el epígrafe de la orientación correspondiente.

Igualdad de género: El mercado laboral sigue caracterizándose por desigualdades significativas²¹

Aunque se han logrado avances, sigue habiendo diferencias importantes entre ambos sexos. La tasa de empleo de las mujeres sigue estando muy por debajo de la de los hombres (el 62,8 %, frente al 74 % a principios de 2014). La diferencia en el empleo equivalente a tiempo completo es incluso mayor (18,3 puntos porcentuales en 2013). Por otra parte, las mujeres cobran un 16 % menos por hora de trabajo. Las diferencias entre hombres y mujeres en el ámbito del empleo, en número de horas trabajadas y retribución, dan lugar a una amplia brecha en el total de ingresos (37 % en el conjunto de la UE). Dado que las pensiones reflejan los ingresos a lo largo de toda la vida, la brecha de género en este caso también es amplia (39 % por término medio). En todos los Estados miembros, el riesgo de pobreza o exclusión social para los mayores de 55 años es mayor en el caso de las mujeres.

El acceso a servicios asequibles y de calidad de guardería, cuidados de larga duración y cuidados extraescolares, así como a modalidades de trabajo flexibles y políticas de permisos adecuadas, sigue desempeñando un papel fundamental a la hora de respaldar el empleo de la mujer y ayudar, tanto a hombres como a mujeres, a conciliar la vida laboral y privada. Si bien, desde 2005, la mayoría de los Estados miembros han avanzado en el logro de los objetivos de Barcelona sobre servicios de guardería, en 2012 solo nueve de ellos habían alcanzado el objetivo del 33 % en el caso de los niños menores de tres años²² y once cumplían el objetivo del 90 % por lo que respecta a los niños de edades comprendidas entre los tres

²¹ En el informe anual de la Comisión sobre los progresos en materia de igualdad entre hombres y mujeres se ofrece un análisis detallado.

²² Últimos datos disponibles; publicados en la primavera de 2014.

años y la edad de escolarización obligatoria. En algunos países, los sistemas fiscales y de prestaciones siguen disuadiendo a las mujeres de trabajar o de trabajar más, en particular los que desincentivan a los segundos perceptores de renta de trabajar a tiempo completo.

La segregación del mercado laboral y los estereotipos de género pueden impedir que los hombres y las mujeres aprovechen todo su potencial y llevar a una mala adecuación entre las cualificaciones y el empleo. Ahora las mujeres superan en número a los hombres en educación y formación, pero siguen estando sobrerrepresentadas en campos de estudio que están vinculados a los roles tradicionales, como la salud y el bienestar o las humanidades y la enseñanza, mientras que en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas siguen predominando los hombres.

Se han emprendido acciones para impulsar las tasas de empleo femenino y conciliar la vida laboral y familiar; sin embargo, el alcance y la ambición varían de un país a otro.

Las medidas adoptadas por los Estados miembros pretenden, por ejemplo, aumentar o seguir aumentando la disponibilidad de instalaciones para el cuidado de los niños o modificar la normativa sobre permiso parental o las modalidades de tiempo de trabajo flexible. Se han registrado pocas iniciativas destinadas a reducir la diferencia de retribución entre hombres y mujeres o los desincentivos fiscales para que las mujeres permanezcan en el mercado laboral o se incorporen a él. Algunos Estados miembros han tomado medidas para combatir la pobreza infantil o adaptar el sistema de prestaciones para ayudar a las familias o progenitores con rentas bajas. Si bien en muchos países está prevista la equiparación (progresiva) de las edades de jubilación entre hombres y mujeres, en algunos casos también se han tomado medidas para fomentar la participación de las mujeres de más edad en el mercado laboral o adaptar la acumulación de derechos de pensión.

2.1. Orientación para el empleo 7: Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural

En los Estados miembros prosigue, de formas diversas, el proceso de modernización de la legislación sobre protección del empleo para impulsar el dinamismo laboral y combatir la segmentación. Croacia ha adoptado la segunda etapa de la reforma de su Derecho del trabajo por medio de una nueva Ley que facilita el recurso a tipos de contratos laborales flexibles, como el trabajo a tiempo parcial, el estacional o el temporal, flexibiliza la legislación sobre el tiempo de trabajo y simplifica los procedimientos de despido. A raíz del

acuerdo global de los interlocutores sociales, los Países Bajos están aplicando la simplificación de los procedimientos de despido, fijando un límite máximo al importe de la indemnización, que se vincula a la antigüedad en lugar de a la edad, al tiempo que han endurecido las normas sobre trabajo temporal, para evitar la segmentación del mercado de trabajo, y han reformado el sistema de prestaciones por desempleo. España ha simplificado los modelos de contrato para las empresas, ha aclarado los procedimientos de despido colectivo y ha promovido el trabajo a tiempo parcial por medio de incentivos contributivos y una mayor flexibilidad en el uso de las horas complementarias. Italia ha flexibilizado las condiciones que han de cumplir las empresas para poder recurrir a contratos de duración determinada y a contratos de aprendizaje y ha impulsado una reforma más global de la legislación sobre protección del empleo y las políticas activas del mercado de trabajo que se encuentra en la fase legislativa en el Parlamento. Eslovaquia ha limitado a un año la duración del trabajo realizado fuera de una relación de empleo principal, los llamados «acuerdos de trabajo».

La capacidad de los Estados miembros para aumentar de manera significativa la tasa de empleo de las mujeres depende en gran medida de la disponibilidad de servicios de guardería asequibles y de calidad. Los datos de la OCDE confirman que el cuidado de los niños es un motor clave para la incorporación de las mujeres al mercado laboral. Varios países han seguido aplicando medidas de años anteriores o han asignado fondos adicionales para el cuidado de niños (Austria, Alemania, Irlanda, Malta y Polonia), mientras que otros han adoptado medidas recientes para implementar nueva legislación o nuevos proyectos (Chequia y Eslovaquia). En abril de 2014, Malta puso en marcha un servicio gratuito y universal de guardería destinado a las familias en las que ambos progenitores trabajan. El servicio de guardería está disponible durante las horas de trabajo de los progenitores y una hora al día adicional para los desplazamientos. Además, en el presupuesto de 2014 se planteaba un servicio gratuito para los niños, en las guarderías y los colegios públicos de primaria, que se ofrecerá durante los días lectivos a los progenitores que trabajen por cuenta ajena y que deseen dejar a sus hijos en el colegio una hora antes de que este empiece. En Chequia, el Parlamento ha aprobado la Ley sobre grupos de niños, que ha sufrido un retraso de varios años y tiene por objeto facilitar la creación de centros para el cuidado infantil fuera de la red pública de guarderías.

En varios países se han adoptado medidas para flexibilizar las condiciones de trabajo o modificar la normativa sobre permiso parental (el Reino Unido, España, Polonia,

Alemania y Finlandia). En el Reino Unido, desde 2014, se ha ampliado a todos los empleados el derecho a solicitar un horario de trabajo flexible. En Polonia, en el contexto de la modificación de la Ley sobre la promoción del empleo y las instituciones del mercado de trabajo, a partir del 2 de mayo de 2014 se introdujo una ayuda al teletrabajo —para el empleo de progenitores desempleados que regresan al mercado laboral (y que tienen a cargo al menos un hijo menor de 6 años) o a personas que dejaron su trabajo para dedicarse al cuidado de otros dependientes—. En Italia, en el contexto del debate actual sobre el «Jobs Act», se han propuesto medidas para modificar el permiso de maternidad. En Alemania, la reforma de las prestaciones parentales que entrará en vigor en enero de 2015 incentiva a ambos progenitores a compartir el cuidado de los niños y el trabajo.

En un número inferior de países se han emprendido iniciativas para reducir las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres. En Austria, desde 2013, las empresas con más de doscientos cincuenta empleados están obligadas a presentar informes sobre igualdad salarial y, desde 2014, las de más de ciento cincuenta empleados tienen la misma obligación.

Se han propuesto **medidas fiscales** en Italia, en el marco de la «Jobs Act», y en Malta, por medio de una ampliación de los créditos fiscales a los progenitores que envíen a sus hijos a guarderías privadas (entre 1 300 y 2 000 EUR). En el Reino Unido, a partir de 2015, habrá un sistema de cuidado infantil libre de impuestos para las familias que trabajen, que sustituirá al actual sistema de vales y cuidado de niños contratado directamente. Las familias que puedan optar a este sistema recibirán el 20 % del coste anual de las tasas por cuidado de los niños, con un límite de 10 000 GBP por hijo.

Varios Estados miembros han implantado mecanismos de fijación de salarios para promover la convergencia de la evolución de los salarios con la productividad. Otros Estados miembros han tratado de mejorar la renta disponible de los hogares prestando una atención especial a los salarios mínimos. En Alemania, a partir del 1 de enero de 2015, se generalizará un salario mínimo por hora de 8,50 EUR, con un período transitorio que permita algunas excepciones hasta finales de 2016. Estonia, Rumanía y Eslovaquia han aumentado el umbral inferior de su salario mínimo nacional para combatir la situación de pobreza de las personas con empleo, mientras que el Reino Unido ha endurecido las sanciones para los empresarios que no aplican los requisitos del salario mínimo nacional. Austria ha ampliado la obligación de indicar en las ofertas de empleo el salario mínimo establecido por

convenio colectivo a todos los empresarios de los sectores en los que no hay convenios colectivos. Portugal, por su parte, entre otras reformas de gran alcance, ha introducido reducciones en la remuneración de los trabajadores con salarios más elevados de la administración pública.

Se han adoptado algunas medidas para reducir la cuña fiscal de la mano de obra, en especial para las personas desfavorecidas, y estimular la demanda de mano de obra y el consumo. Bélgica ha intervenido para reducir las cotizaciones a la seguridad social a cargo de los trabajadores con salarios bajos, ha eximido a los empleadores del pago de las cotizaciones sociales por la retribución de las horas extraordinarias en determinados sectores y ha ampliado el ámbito de aplicación de la exención de la retención a cuenta para los empleados. Italia ha reducido el IRPF para los perceptores de ingresos bajos en 2014 y ha aplicado una reducción permanente del 10 % en el impuesto sobre actividades económicas regionales para los empleadores. El Gobierno de España ha aprobado una propuesta de reforma fiscal que incluye una reducción de siete tipos impositivos a cinco, una ligera reducción de los tipos marginales y un aumento del mínimo exento, lo que aplicará paulatinamente entre 2015 y 2016. Eslovaquia ha aumentado el umbral de ingresos que exime a los estudiantes del pago de las cotizaciones a la seguridad social, mientras que Estonia aumentará la desgravación del impuesto sobre la renta a partir del 1 de enero de 2015. En el contexto de un paquete de medidas presupuestarias de gran alcance, Letonia ha atenuado la presión fiscal, especialmente para las familias con personas dependientes, mediante el aumento de los umbrales para quedar exento del pago del IRPF y las cotizaciones sociales. Francia ha puesto en marcha por primera vez un crédito fiscal para las empresas calculado sobre la masa salarial, que se completará en 2015 con una disminución de las cotizaciones a la seguridad social a cargo del empleador, y ha adoptado también medidas para reducir el impuesto sobre la renta de los salarios bajos y medianos.

Algunos Estados miembros han intensificado sus esfuerzos para combatir el trabajo no declarado. En Eslovenia, las enmiendas a la Ley sobre la prevención del trabajo y el empleo no declarados han introducido un sistema de vales para el trabajo extra personal, han involucrado al servicio de aduanas en el control de las prácticas de trabajo ilegal y han aumentado las sanciones, especialmente en el caso de las chapuzas a domicilio. En agosto de 2014, Croacia creó una Comisión para luchar contra el trabajo no declarado, encargada de evaluar las medidas existentes, hacer un seguimiento de su aplicación y proponer nuevas medidas o modificaciones necesarias.

La implementación de la Recomendación del Consejo sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil impulsó la adopción de una audaz reforma estructural que abarcaba diversos aspectos de las políticas activas del mercado de trabajo en los Estados miembros. En 2014, todos los Estados miembros presentaron sus planes de ejecución de la Garantía Juvenil y los debatieron con la Comisión. La ejecución será clave, pero ya se han tomado unas prometedoras primeras medidas.

Algunos Estados miembros han dedicado esfuerzos a mejorar la ayuda que los servicios públicos de empleo prestan a los jóvenes. En Bélgica, los servicios públicos de empleo de la región de Bruselas, Actiris, han creado un servicio dedicado a la Garantía Juvenil, cuya función es proporcionar ayuda específica para la búsqueda de trabajo y prácticas a los jóvenes que se han registrado oficialmente como demandantes de empleo. Rumanía ha puesto en marcha dos sistemas piloto de Garantía Juvenil, que han dado lugar a la creación de veintisiete centros (actualmente financiados con cargo al FSE) cuyo objetivo es identificar a los jóvenes ninis y ofrecerles paquetes integrados de servicios personalizados. España ha adoptado la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016, como instrumento principal de coordinación, para operar un cambio en las políticas activas del mercado de trabajo y orientarlas a la consecución de resultados. En Italia, la creación de portales electrónicos integrados permite la inscripción directa en línea y la conexión a un registro nacional para facilitar la verificación automática del cumplimiento de los requisitos y la transmisión de ofertas.

Los incentivos a la contratación con destinatarios específicos y las ayudas a las empresas emergentes son algunos de los medios utilizados para promover la activación de los demandantes de empleo jóvenes en varios Estados miembros. Los Países Bajos han adoptado una bonificación fiscal para los empleadores que contraten a jóvenes beneficiarios de prestaciones por desempleo o asistencia social durante un período de hasta dos años, mientras que Polonia ha introducido exenciones de las cotizaciones a la seguridad social para los menores de 30 años. **Otros Estados miembros han introducido nuevos incentivos a la contratación para estimular la creación de empleo para otros grupos, entre ellos los parados de larga duración.** En Portugal, Malta, Grecia, España y Chipre se han introducido o reforzado incentivos generales a la contratación. Por ejemplo, Malta ofrece una ayuda salarial a los empleadores, para nuevas contrataciones, de hasta la mitad del salario de base y de las cotizaciones sociales durante un período de hasta un año, mientras que España ha aprobado un tipo de contribución social fijo para las empresas que contraten a nuevos

trabajadores con contratos indefinidos, incluidos los contratos a tiempo parcial, durante un período de hasta dos años (tres para las pequeñas empresas), así como asignaciones especiales para beneficiarios de la Garantía Juvenil con contratos indefinidos. Malta, a su vez, destina una ayuda específica a los trabajadores de más edad, que incluye una desgravación fiscal de los gastos de formación.

También en relación con la implementación de la Garantía Juvenil, varios Estados miembros han seguido con la reforma de los servicios públicos de empleo para mejorar el nivel de la prestación y la coordinación entre los distintos niveles regionales. En el marco de una estrategia de activación global para el período 2014-2016, España ha elaborado un catálogo común de servicios de empleo, consistente en un conjunto de medidas homogéneas para ser aplicadas en todas las regiones españolas, con los objetivos de garantizar los mismos derechos de acceso a los demandantes de empleo, un tratamiento individualizado, eficiencia, transparencia, orientación a los resultados e integración entre los distintos niveles de la Administración. Finlandia ampliará la obligación de aceptar las ofertas de empleo procedentes de los centros de servicio municipales del mercado de trabajo hasta tres horas de desplazamiento diarias y mejorará los planes de empleo de los parados de larga duración, ofreciéndoles medidas activas desde los tres meses en situación de desempleo.

Los planes para incentivar a las empresas emergentes se han generalizado por toda Europa, como muestra el hecho de que hasta nueve Estados miembros (Malta, Croacia, España, Lituania, Grecia, Polonia, Francia, Portugal e Irlanda) hayan introducido incentivos para ayudar a los desempleados a iniciar una actividad empresarial. Irlanda, en su plan de acción global para el empleo, ha previsto la creación de oficinas de empresa locales en colaboración con el centro de excelencia empresarial, un nuevo Fondo destinado a los jóvenes empresarios para impulsar y expandir la actividad empresarial; y ha simplificado las ayudas fiscales destinadas a los empresarios. En Portugal, «Investe Jovem» es un nuevo programa que ofrece ayuda financiera a los jóvenes para que se conviertan en trabajadores por cuenta propia o creen su propia microempresa.

2.2. Orientación para el empleo 8: Conseguir una población cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente

La necesidad de mejorar la oferta de cualificaciones y fomentar el aprendizaje de adultos ha llevado a tomar medidas políticas en varios Estados miembros²³. Los Estados miembros han introducido medidas destinadas a mejorar la oferta de cualificaciones y fomentar el aprendizaje de adultos, medidas combinadas frecuentemente con la reforma de la formación profesional.

En Dinamarca, en el marco de un amplio acuerdo político sobre un «paquete de crecimiento», las iniciativas resultantes de un acuerdo tripartito entre el Gobierno y los interlocutores sociales impulsarán el desarrollo de las capacidades de la mano de obra no cualificada y permitirán a un número mayor de trabajadores cualificados recibir formación de nivel superior. El acuerdo para mejorar las oportunidades de los trabajadores cualificados y no cualificados de participar en la formación profesional llegará a ciento sesenta mil personas más durante el período 2014-2020. En Grecia, en el marco del memorando de entendimiento del programa de ajuste económico, se ha previsto una hoja de ruta sobre educación y formación profesionales destinada a aumentar la cantidad y la calidad de los contratos de aprendizaje y la impartición de formación profesional. En Lituania se ha modificado la legislación sobre la educación no formal para adultos y la formación continua, y la nueva versión (adoptada el 10 de julio de 2014) entrará en vigor el 1 de enero de 2015. Esta legislación establece (entre otras cosas) la mejora de la coordinación de la educación para adultos a nivel nacional y local, la implantación de nuevos modelos de financiación de la educación para adultos y la concesión de permisos a los empleados para seguir la educación no formal. Durante el período cubierto por este informe, el Gobierno también firmó acuerdos con organizaciones de empresarios que representaban a distintos sectores, con el fin de mejorar el equilibrio entre la oferta y la demanda de mano de obra cualificada. En Chipre, las universidades públicas han llegado a un acuerdo para ampliar el alcance y la cobertura de los programas que se ofrecen a través de la educación a distancia. Se ha introducido el nuevo programa de aprendizaje moderno, que consta de dos niveles: preparatorio (para jóvenes que no han finalizado la educación secundaria) y principal (por medio del cual se adquiere un título de «artesano cualificado»). En Malta, el Gobierno ha puesto en marcha una estrategia para 2014-2019 destinada a combatir el problema del analfabetismo.

En Polonia, una nueva Ley que entró en vigor el 1 de octubre de 2014 permite realizar

²³ Para obtener una visión más completa de la evolución de las orientaciones 8 y 9, véase el informe de 2014 sobre educación y formación.

estudios intercolegiales, es decir, estudios duales con los empleadores y un contrato de aprendizaje de tres meses en centros con un perfil práctico, regula el control de los itinerarios de los titulados e impulsa, además, la calidad de la enseñanza superior. Las universidades podrán reconocer los conocimientos y las capacidades adquiridos en actividades de formación o trabajo profesional y tenerlos en cuenta para la graduación. De este modo, el nuevo marco legislativo abre la senda del estudio a las personas que trabajan, que desean cambiar de trayectoria profesional o que quieren completar su educación. En Francia se ha promulgado una Ley para la reforma del sistema de formación profesional, que introduce una cuenta personal de formación y modifica la financiación de dicho sistema, con el fin de permitir una mayor adecuación, así como el acceso de los empleados y los demandantes de empleo a la formación profesional.

Un número bastante elevado de Estados miembros han introducido medidas que facilitan la transición de los estudios al trabajo, lo que también contribuirá a establecer una Garantía Juvenil global.

En Francia, se ha decidido adoptar un programa para relanzar el sistema de aprendizaje. Este sistema estará más orientado a las carencias en materia de capacidades, incluye incentivos para los empresarios que contratan a aprendices y ofrece a los jóvenes la posibilidad de suscribir contratos de duración indefinida tras un período de aprendizaje. La reforma decretada entrará en vigor a partir de 2015. En Irlanda, la campaña «Skills to Work» ofrece a los demandantes de empleo información en línea sobre las opciones de educación, actualización de conocimientos o experiencia laboral disponibles para ellos en ámbitos que ofrecen oportunidades de empleo nuevas y emergentes. En Letonia, un nuevo programa de empleo de verano para estudiantes, consistente en un mes de trabajo remunerado en empresas y organismos locales y destinado a estudiantes de secundaria, proporciona una primera experiencia laboral y aporta varias capacidades necesarias para el empleo.

Las mujeres superan a los hombres en educación y formación, pero siguen estando sobrerrepresentadas en campos de estudio que están vinculados a los roles tradicionales, como la sanidad y el bienestar o las humanidades y la enseñanza, mientras que en ámbitos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería o las matemáticas siguen predominando los hombres. En Alemania, por ejemplo, hay un programa cofinanciado por el FSE que tiene

como objetivo conseguir que más personas, principalmente hombres, se dediquen al cuidado infantil.

2.3. Orientación para el empleo 9: Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior

Todos los Estados miembros han presentado planes de ejecución de la Garantía Juvenil dentro de los plazos establecidos por el Consejo Europeo.

La mayoría de los Estados miembros han adoptado medidas para mejorar sus sistemas de educación y formación profesionales (EFP), a fin de reflejar mejor las necesidades del mercado de trabajo (Bélgica, Chequia, Dinamarca, Estonia, Irlanda, España, Francia, Hungría, Italia, Letonia, Lituania, los Países Bajos, Polonia, Portugal Rumanía, Eslovaquia, Suecia y el Reino Unido), en general vinculadas a sus programas de Garantía Juvenil y a los compromisos contraídos en el marco de la Alianza Europea para la Formación de Aprendices. Varios países han llevado a cabo revisiones de sus sistemas de EFP (Dinamarca, Irlanda, Grecia, España, Francia, Hungría, Portugal, Eslovaquia y las regiones belgas).

Las regiones belgas han reforzado la cooperación entre las políticas y los responsables de la educación y formación y el empleo para que la EFP responda más adecuadamente a las necesidades del mercado. España ha puesto en marcha una reforma para introducir un sistema dual de formación profesional adaptado a las necesidades del mercado de trabajo. En Francia, la nueva Ley sobre aprendizaje permanente y EFP ofrece más ayuda para contratos de aprendizaje de quienes están menos cualificados. Rumanía ha puesto en marcha nueva legislación para ofrecer prácticas profesionales subvencionadas a los titulados de la educación superior. Suecia ha adoptado medidas destinadas a facilitar la transición de los estudios al trabajo mediante contratos de aprendizaje y ayudar a los jóvenes a adquirir experiencia laboral. En Estonia se ha asignado financiación adicional para cursos de EFP destinados a adultos. En Portugal se ha adaptado el modelo de los planes de estudio de la EFP y se ha creado una red de centros, así como de nuevos cursos, de formación profesional básica (14 años) y secundaria (de 15 a 17). En Dinamarca, en junio de 2014, se adoptó la reforma de la EFP, que entrará en vigor a partir del curso escolar 2015/16. Dicha reforma contribuirá a garantizar que más jóvenes completen un programa de EFP y que, en Dinamarca, todos los jóvenes que quieran recibir EFP puedan acceder a ella.

Los Estados miembros hacen menos hincapié en la implementación de marcos de cualificaciones. Austria ha establecido un punto de contacto para el reconocimiento de las cualificaciones extranjeras, mejorando las oportunidades para los inmigrantes y evitando la inadecuación profesional. Croacia ha creado el marco de cualificaciones croatas para regular el sistema de cualificaciones y mejorar los programas educativos mediante su armonización con las necesidades del mercado de trabajo.

Algunos Estados miembros han introducido reformas en sus sistemas de enseñanza superior. Se han llevado a cabo reformas del sistema de educación superior en Austria, Alemania, Estonia, Grecia, Lituania, Luxemburgo, Polonia y el Reino Unido. Algunas reformas incluyen más ayuda financiera para los grupos con necesidades especiales (Austria, Alemania, Estonia, Luxemburgo y el Reino Unido).

Austria aumentará la ayuda financiera para los estudiantes con hijos o que estén empleados o casados. Alemania subirá los umbrales y proporcionará ayuda financiera adicional, especialmente para los jóvenes cuyos padres tengan un nivel de renta bajo (a partir de 2016). Luxemburgo ha modificado los criterios para poder optar a la ayuda financiera, a fin de tener en cuenta aspectos sociales. En el Reino Unido se están destinando fondos especiales al aumento de la oferta de ingenieros y a animar a las mujeres a incorporarse al sector.

Varios Estados miembros han tomado medidas para mejorar sus sistemas de educación primaria y secundaria (Austria, Estonia, Grecia, España, Hungría, Irlanda, Malta, Eslovaquia y el Reino Unido), mientras que otros se han ocupado de toda su estrategia educativa (Croacia y Lituania).

Unos cuantos Estados miembros (Austria, los Países Bajos, Estonia, Irlanda y Suecia) han mejorado las condiciones de trabajo y salariales de los profesores o han aumentado el número de profesores disponibles. Estonia ha aumentado el salario mínimo de los profesores para hacer más atractiva la profesión docente y está emprendiendo una reforma de la enseñanza secundaria superior general y de la EFP. Irlanda ha previsto fondos para mil cuatrocientos profesores adicionales y para el mantenimiento de los niveles existentes de recursos docentes para niños con necesidades especiales. España ha adelantado la elección de los itinerarios de enseñanza a los grados tercero y cuarto de la educación secundaria (15 y 16 años) y ha introducido nuevas evaluaciones en los niveles tercero y sexto de la educación primaria (9 y 12 años). El Gobierno de Dinamarca ha llegado a un acuerdo sobre la reforma de la enseñanza pública obligatoria (primaria y ciclo inferior de secundaria), que entrará en vigor en el año

escolar 2014/15. El Gobierno portugués está aplicando un programa de formación de profesores, y permite una mayor flexibilidad en los planes de estudio a los centros de enseñanza que han suscrito acuerdos de autonomía.

2.4. Orientación para el empleo 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza

Muchas reformas políticas en este ámbito se han centrado en garantizar que los sistemas de protección social puedan:

- activar y habilitar con eficacia a quienes pueden participar en el mercado de trabajo,
- proteger a quienes se han visto (temporalmente) excluidos de los mercados de trabajo o no pueden formar parte de ellos,
- preparar a las personas para los posibles riesgos que tengan que afrontar a lo largo de su vida, invirtiendo en capital humano.

A. Los Estados miembros están redoblando esfuerzos para reforzar las políticas activas del mercado de trabajo y reformando la asistencia social o los sistemas de desempleo, al tiempo que introducen medidas destinadas a quienes están más expuestos al riesgo de pobreza. Varios Estados miembros están introduciendo o reforzando medidas de activación como parte de su política para abordar más adecuadamente la pobreza de los adultos (Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, Irlanda, España, Italia, Chipre, Letonia, los Países Bajos, Austria y Eslovaquia). Una serie de Estados miembros han emprendido reformas de la asistencia social o del sistema de desempleo (Bélgica, Irlanda, Grecia, Croacia, Italia, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Polonia, Portugal, Rumanía y el Reino Unido). En Bélgica, la reforma del sistema de prestaciones por desempleo tiene por objeto garantizar un equilibrio adecuado entre la prestación y la ayuda eficaz en la búsqueda de empleo y de oportunidades de formación. Chipre, por su parte, en el marco de su reforma del sistema de bienestar, ha introducido un programa de renta mínima garantizada (que sustituye al antiguo régimen de ayuda pública). Algunos Estados miembros (Bélgica, Estonia, España, Malta y el Reino Unido) han adoptado medidas específicas dirigidas a la población con mayor riesgo de pobreza, en particular los jóvenes, las familias con niños y las personas con discapacidad (Bélgica, Irlanda, Chipre, Letonia, Austria, Finlandia, Suecia y el Reino Unido). Dos Estados

miembros (Francia y Suecia) también han notificado medidas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

B. Paralelamente, los Estados miembros han introducido reformas destinadas a proteger a quienes temporalmente no forman parte o no pueden formar parte de los mercados de trabajo. A tal fin, algunos han mejorado sus políticas sociales destinadas a salvaguardar el bienestar de los niños y de las personas mayores y han aumentado las prestaciones, mientras que otros han implementado políticas específicas para combatir la pobreza infantil. En respuesta a la creciente preocupación por los efectos del número cada vez mayor de niños afectados por la pobreza, algunos Estados miembros han reforzado las medidas para combatir la pobreza infantil (Bulgaria, Estonia, Irlanda, España, Italia, Letonia, Lituania y Rumanía). En Bulgaria, entre las medidas más significativas notificadas en relación con la implementación de la estrategia nacional para la reducción de la pobreza y la promoción de la inclusión social 2020, están: el aumento de las prestaciones mensuales por segundo hijo, por gemelos y por hijos con discapacidades permanentes y la introducción de una ayuda financiera para cubrir los gastos de calefacción de los niños y las personas mayores. Irlanda ha puesto en marcha un nuevo programa, basado en datos y en zonas, destinado a combatir la pobreza infantil a través de la expansión de los servicios de prevención e intervención temprana, que ha dado buenos resultados durante su fase piloto. Italia ha introducido un sistema de ayuda para las familias con hijos que consiste en una combinación de medidas pasivas y medidas y servicios de activación. En Letonia se han logrado avances significativos en la lucha contra la pobreza infantil, como el aumento de las prestaciones relacionadas con la infancia y la ayuda a las familias monoparentales desde el 1 de enero de 2014. Por su parte, el Gobierno letón ha aumentado el umbral de exención del IRPF para las personas dependientes. En Estonia, en junio de 2014, el Gobierno decidió aumentar sustancialmente la asignación universal por hijo y, a partir de enero de 2015, el nivel de la prestación por hijo basada en las necesidades y de la subsistencia infantil.

Los Estados miembros han adoptado un enfoque de inversión de cara a las políticas sociales, mejorando el acceso a la educación y los cuidados de la primera infancia.

Algunos Estados miembros (Bulgaria, Chequia, Alemania, Estonia, Francia, Letonia, Lituania, Hungría, Austria, Polonia y el Reino Unido) han adoptado iniciativas destinadas a ampliar el número de niños inscritos en instalaciones de atención y educación de la primera infancia en el marco de sus estrategias para mejorar las oportunidades para los niños. Alemania ha seguido progresando en el aumento de las instalaciones de guardería a tiempo

completo disponibles, pero el progreso ha sido limitado en el aumento de centros escolares de jornada completa. En Francia, el plan plurianual contra la pobreza y la exclusión social también contiene medidas centradas en las familias con hijos a cargo, como la mejora del acceso a los comedores escolares y el aumento de las plazas de guardería (con el 10 % reservado para los niños de familias con bajos ingresos). Irlanda ha introducido plazas subvencionadas para el cuidado infantil después del horario escolar, con el fin de ayudar a las personas con bajos ingresos o desempleadas a reincorporarse al mercado de trabajo, y ha creado plazas de guardería para las personas desempleadas que participan en programas locales de empleo que proporcionan formación y experiencia para apoyar la incorporación al mercado laboral. En Malta, un nuevo programa ofrece asistencia y educación gratuitas durante la primera infancia, en instalaciones privadas y públicas, a los hogares en los que los progenitores estudian o trabajan.

Reequilibrar el tiempo de trabajo y la jubilación es un tema clave en las iniciativas relacionadas con las pensiones, ya que en casi todas partes se está retrasando la edad de jubilación y se está igualando entre ambos sexos. Como respuesta a los problemas demográficos para el pago de las pensiones, cada vez más Estados miembros reconocen que es necesario garantizar una vida laboral más larga, para equilibrar la repercusión del aumento de la longevidad y permitir que las personas compensen el descenso de las tasas de sustitución con carreras contributivas más largas. En los últimos años, varios Estados miembros han adoptado (Irlanda, España, Francia, Chipre, Letonia y Hungría, entre otros) o ya han implementado (como Dinamarca o el Reino Unido) el retraso de la edad de jubilación tanto de hombres como de mujeres. En total, veinticinco de los veintiocho Estados miembros ya han legislado o tienen previsto legislar retrasos de la edad de jubilación. En muchos casos, este retraso va acompañado de una equiparación (gradual) de las edades de jubilación de hombres y mujeres (Chequia, Estonia, Grecia, Croacia, Italia, Lituania, Malta, Polonia, Rumanía, Eslovenia, Eslovaquia y el Reino Unido). Alemania, con la ampliación de los derechos de pensión («Mütterrente») a los progenitores que tuvieron hijos antes de 1992, pretendía abordar algunas de las repercusiones de las interrupciones de la carrera profesional y el trabajo a tiempo parcial. Sin embargo, en muchos Estados miembros son necesarios más esfuerzos para abordar otros factores clave de la brecha de género en los derechos de pensión.

Otros países están vinculando la edad de jubilación al aumento de la longevidad. El Reino Unido y Portugal se han unido ahora al creciente número de países (Dinamarca, Grecia, Italia, Chipre, los Países Bajos y Eslovaquia) que, tras un primer retraso de la edad de

jubilación para compensar los primeros aumentos de la longevidad, han optado por introducir un nexo explícito entre la edad de jubilación y los futuros aumentos de la esperanza de vida. Sin embargo, varios Estados miembros todavía tienen serias reservas con respecto a esta idea.

Con el fin de hacer efectivo el retraso de la edad de jubilación, algunos Estados miembros han tomado medidas para restringir el acceso a la jubilación anticipada. Las principales medidas de reforma implican unas condiciones de elegibilidad más estrictas (retraso de la edad mínima, largo historial de cotizaciones y reducción del nivel de prestaciones) y una mayor atención a las medidas de activación (Bélgica, España, Croacia, Chipre, Portugal y Eslovenia). Algunos países también están restringiendo el acceso a vías alternativas generalizadas hacia la jubilación anticipada, como las prestaciones por desempleo de larga duración (por ejemplo, España) o las prestaciones de invalidez (por ejemplo, Dinamarca o Austria). Sin embargo, en varios países (Bélgica, Bulgaria, Croacia, Luxemburgo, Malta, Austria y Rumanía, entre otros), incluidos algunos de los que han emprendido reformas recientes, las opciones de jubilación anticipada aún tienden a socavar la adecuación y la sostenibilidad de las pensiones. Otros países han facilitado el acceso a opciones de jubilación anticipada a personas con carreras contributivas largas y trabajos duros. En Letonia y Portugal se han aplicado estas medidas en respuesta a los problemas de empleo de determinados grupos de trabajadores de más edad. En Dinamarca, el objetivo ha sido compensar los desequilibrios de reformas anteriores que redujeron las opciones de jubilación anticipada. En Alemania se ha hecho para ser más equitativos con las personas que empezaron a trabajar a una edad temprana, mientras que en Bulgaria estas facilidades se han dirigido sobre todo a las personas que han realizado tareas arduas.

Otros Estados miembros están abriendo vías para que las personas prolonguen su vida laboral y mejoren sus derechos de pensión retrasando la jubilación. En Francia, la edad a la que los empleadores privados pueden jubilar a un trabajador sin su consentimiento ha aumentado de 65 a 70 años. Muchos sistemas de pensiones incluyen incentivos para trabajar más allá de la edad de jubilación, como el aumento de las tasas de acumulación de la pensión o la bonificación de la pensión en caso de retraso de la edad de jubilación (Dinamarca, Francia y Finlandia, entre otros). Varios países están flexibilizando las normas para permitir combinar las prestaciones de jubilación con ingresos derivados del trabajo (Bélgica, España, los Países Bajos y Eslovenia). Es importante señalar que algunos países están sustentando cada vez más las reformas de las pensiones con medidas de envejecimiento activo en los lugares de trabajo y los mercados laborales (por ejemplo, Bélgica, Francia y Eslovenia). Sin

embargo, los esfuerzos en este ámbito todavía son demasiado limitados y están poco coordinados.

Como parte de los esfuerzos de consolidación presupuestaria, en una serie de Estados miembros **se ha modificado o congelado temporalmente la indización de las pensiones en el pago**. Así ha ocurrido, por ejemplo, en Chipre, Francia, Italia y Portugal. En otros países, se está restableciendo la indización, posiblemente en una versión revisada, tras un período en el que no se ha aplicado (por ejemplo, Bulgaria, Chequia y Letonia).

C. En respuesta a las presiones presupuestarias, los países están revisando los gastos sanitarios y buscando medios para mejorar la rentabilidad y lograr resultados eficaces, a la vez que se introducen mejores instrumentos para contener los costes. Varios Estados miembros se han comprometido a llevar a cabo o han puesto en marcha reformas estructurales de sus sistemas sanitarios (Bulgaria, Irlanda, Grecia, España, Croacia, Chipre, Austria, Rumanía, Eslovaquia, Finlandia y el Reino Unido). Finlandia ha acordado una reforma de los servicios sociales y de asistencia sanitaria para que la responsabilidad de prestar el servicio se asigne a cinco regiones. La nueva Ley de asistencia sanitaria aportará importantes cambios al servicio nacional de salud del Reino Unido (Inglaterra) y creará el marco jurídico para el «Better Care Fund», que proporcionará importantes incentivos financieros a las autoridades locales para que integren los servicios de asistencia sanitaria y social. Algunos Estados miembros han introducido medidas para contener el aumento de los costes derivados del gasto sanitario (Bélgica, Bulgaria, Alemania, Irlanda, España, Francia, Croacia, Chipre, los Países Bajos, Austria, Portugal, Eslovenia y el Reino Unido). Bélgica, Francia y Austria se han centrado en limitar el nivel general de crecimiento del gasto sanitario. Francia ha introducido nuevas medidas para contener el gasto farmacéutico, mejorando la fijación de los precios y fomentando el uso de genéricos. Se han adoptado varias medidas para mejorar la prestación de los servicios sanitarios, muchas de ellas consistentes en seguir desarrollando la sanidad electrónica (Bélgica, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Chipre, Letonia, Lituania, Malta, Austria, Polonia, Portugal, Eslovenia, Eslovaquia, Suecia y el Reino Unido). Chipre está realizando las principales reformas relacionadas con la implantación del nuevo servicio nacional de salud y su infraestructura informática, así como reformas relacionadas con los hospitales públicos y otras instalaciones sanitarias y la organización y gestión del Ministerio de Sanidad. Bélgica ha aprobado un plan de acción de sanidad electrónica con el objetivo de generalizar el intercambio electrónico de la información sobre los pacientes y los historiales médicos de aquí a 2018.

Sigue siendo necesario encontrar nuevas formas de hacer frente a la escasez de personal; además, la garantía de acceso a la asistencia sanitaria para todos exige medidas adicionales. Algunos Estados miembros están invirtiendo considerablemente en mano de obra sanitaria (Alemania, Letonia, Hungría, Malta y Eslovaquia). Letonia ha decidido aumentar la remuneración mínima de los profesionales sanitarios entre un 10 y un 12,5 %. La mejora del acceso a los servicios de asistencia sanitaria ha seguido siendo una prioridad para varios Estados miembros (Bulgaria, Dinamarca, Irlanda, Grecia, Francia, Letonia, Luxemburgo, Portugal y Finlandia). En Grecia, todas las personas que no están aseguradas están ahora formalmente habilitadas para recibir cuidados médicos y hospitalarios siempre que su salud lo requiera.

En el contexto del envejecimiento de la población, muchos Estados miembros están adoptando medidas para responder al rápido aumento de la demanda de cuidados de larga duración eficaces, adecuados y de calidad. Bulgaria ha adoptado una estrategia nacional basada en un enfoque integrado que refuerza la prestación de servicios sociales de calidad, incluidos los cuidados a largo plazo. A partir de enero de 2015, los Países Bajos llevarán a cabo una importante reforma estructural de su sistema de cuidados a largo plazo consistente en la transferencia de algunas competencias desde el sistema actual a los ayuntamientos y compañías de seguro médico. En varios Estados miembros, la falta de servicios formales de cuidados a largo plazo sigue siendo un obstáculo importante para la protección adecuada contra los riesgos financieros relacionados con las necesidades de atención a largo plazo y el empleo femenino.

Los Estados miembros han introducido programas especiales de inclusión para las personas en situación de desventaja particular y para las personas sin hogar o afectadas por la exclusión de la vivienda. En Bulgaria hay ejemplos positivos de medidas específicas de apoyo para facilitar el acceso de la población gitana al empleo. No obstante, en general, sigue habiendo pocas medidas sistemáticas a nivel nacional. También en Bulgaria se ha introducido la enseñanza preescolar obligatoria de dos años de duración y en Hungría la educación preescolar obligatoria a partir de los 3 años de edad, medidas prometedoras para la educación primaria de los niños gitanos. Algunos países (Irlanda, Letonia y Finlandia) han adoptado medidas estratégicas sobre ayudas para la vivienda (y la situación de falta de vivienda), mientras que otros (Chequia, Lituania, los Países Bajos y Eslovenia) están introduciendo políticas o legislación en materia de vivienda social. Varios Estados miembros (España y Letonia) han adoptado medidas relacionadas con el mercado de la vivienda para

aliviar la presión del endeudamiento de los hogares. En Bélgica, cinco autoridades locales han puesto en marcha el proyecto piloto «Housing First», cuyo principio rector es proporcionar un techo a sus destinatarios.

3. CUADRO DE INDICADORES SOCIALES Y DE EMPLEO CLAVE

Configuración institucional del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave

El objetivo del cuadro de indicadores, que se propuso en la Comunicación «Reforzar la dimensión social de la Unión Económica y Monetaria»²⁴ y se presentó en el proyecto de Informe Conjunto sobre el Empleo de 2014²⁵, era anticipar mejor los principales problemas o cambios sociales y de empleo en una fase temprana. El cuadro de indicadores, como instrumento analítico, se centra en las tendencias sociales y del empleo que estarían amenazando la estabilidad y el buen funcionamiento de la UE y de la Unión Económica y Monetaria (UEM) al socavar el empleo, la cohesión social y el capital humano y, por tanto, la competitividad y el crecimiento sostenible, y tiene el propósito de mejorar la comprensión de la evolución en el ámbito social²⁶. El cuadro de indicadores fue aprobado en diciembre de 2013 y adoptado en marzo de 2014 (dentro del Informe Conjunto sobre el Empleo) por el Consejo EPSCO²⁷. Siguiendo el mandato del Consejo Europeo²⁸, se utilizó por primera vez en el Semestre Europeo de 2014. Posteriormente, la Comisión se basó en sus resultados al elaborar sus documentos de trabajo de 2014 y reflexionar sobre el proyecto de recomendaciones específicas por país con la finalidad de cimentar mejor los retos y el asesoramiento estratégico. La lectura del cuadro de indicadores se completó con la información adicional derivada del indicador de resultados en materia de empleo (IRE), del indicador de rendimiento de la protección social (IRPS) y de la evaluación de las medidas adoptadas por los Estados miembros. El cuadro de indicadores ha logrado poner de relieve los

²⁴ COM(2013) 690, de 2 de octubre de 2013. Véanse en particular las pp. 7 y 8: «La Comisión propone la creación de un cuadro de indicadores clave que se utilizarán en su proyecto de informe conjunto sobre empleo para el seguimiento de la evolución del empleo y la situación social. Este cuadro debería servir de herramienta analítica que permita una identificación mejor y más temprana de los principales problemas sociales y en materia de empleo, especialmente los que pudieran generar efectos más allá de las fronteras nacionales. [...] Se incorporaría al proyecto de informe conjunto sobre empleo con el fin de proporcionar una base con un foco más específico para una vigilancia multilateral reforzada de las políticas sociales y de empleo, contribuyendo a determinar los cambios que precisan unas respuestas más fuertes de las políticas sociales y de empleo. [...] Los indicadores sociales y de empleo para el cuadro de indicadores deberían reflejar los fenómenos clave para cada país y determinar los problemas y los cambios más graves desde una fase temprana y antes de que el país se aparte excesivamente de sus resultados anteriores o del resto de la UE».

²⁵ COM(2013) 801 final, de 13 de noviembre de 2013.

²⁶ Conclusiones del Consejo Europeo de 19 y 20 de diciembre de 2013, apartado 39.

²⁷ 7476/14, Bruselas, 12 de marzo de 2014.

²⁸ Conclusiones del Consejo Europeo de 19 y 20 de diciembre de 2013. «38. El Consejo Europeo reitera la importancia de la evolución del empleo y de la situación social en el marco del Semestre Europeo. Basándose en los trabajos realizados por el Consejo, el Consejo Europeo confirma la pertinencia del uso de un cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, tal como se describe en el Informe Conjunto sobre el Empleo».

principales desafíos en materia social y de empleo en el contexto del Semestre Europeo y contribuir a los debates a nivel institucional.

Paralelamente, el Comité de Empleo (EMCO) y el Comité de Protección Social (CPS) han iniciado un debate sobre el funcionamiento del cuadro de indicadores después del Semestre Europeo de 2014²⁹. Estos Comités abordaron en particular la elección de los indicadores, la lectura del cuadro en relación con el IRE y el IRPS y la metodología para definir cuáles son los cambios más problemáticos en materia social y de empleo. La actual edición del Informe Conjunto sobre el Empleo incluye varias propuestas presentadas destinadas, en particular, a reforzar las perspectivas de género y edad en el análisis de los datos y a tener en cuenta las variaciones en los niveles de un indicador más allá del período más reciente.

3.1. Resultados de una lectura completa del cuadro de indicadores a escala de la UE y de la zona del euro

A continuación se presenta una visión de conjunto de las recientes tendencias socioeconómicas divergentes, que recoge las evoluciones más destacadas en la UE y en distintos países, en todos los ámbitos del marcador y para cada uno de los cinco indicadores. Por último, se presentan cuadros en anexo con una visión de conjunto de la situación por indicador en todos los Estados miembros de la UE, así como una visión general de los retos clave en materia de empleo tal como se identifican en el IRE y las tendencias sociales que se desprenden del IRPS.

Pueden detectarse evoluciones sociales y del empleo potencialmente preocupantes y niveles que llevan a divergencias en la UE y que justifican un análisis más profundo y posiblemente respuestas políticas más sólidas³⁰ en las tres dimensiones siguientes:

- para cada Estado miembro, la evolución del indicador en un determinado año en comparación con periodos anteriores (tendencia histórica);

²⁹ Dictamen conjunto del CPS y el EMCO sobre el cuadro de indicadores sociales y de empleo clave para el Consejo EPSCO de junio. Además, el CPS presentó un informe sobre el funcionamiento del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave, elaborado por su subgrupo de indicadores.

³⁰ Este análisis en tres dimensiones sigue el informe conjunto sobre el empleo de 2014, según lo acordado entre la Comisión y el Consejo. Como señalan los mensajes clave del Informe Conjunto sobre el Empleo de 2014: «Los efectos de la crisis también se han traducido en una creciente divergencia en la situación social y del empleo en los distintos Estados miembros, sobre todo en los de la zona del euro, como ponen de manifiesto el presente informe sobre el empleo y su cuadro de indicadores sociales y de empleo clave. Esta divergencia puede observarse en los cinco indicadores clave del cuadro de indicadores.» 7476/14, Bruselas, 12 de marzo de 2014, p. 3. Además, como se acordó en el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2014, el cuadro de indicadores incluye a todos los Estados miembros de la UE y, por tanto, las comparaciones se hacen con la media de la UE. En algunos casos, también pueden ser pertinentes las desviaciones estadísticas de la media de la zona del euro. 7476/14, Bruselas, 12 de marzo de 2014, p. 49.

- para cada Estado miembro, la diferencia respecto de las tasas medias de la UE y de la zona del euro en el mismo año (que proporciona una visión puntual de las disparidades sociales y de empleo existentes);
- la variación en el indicador entre dos años consecutivos en cada Estado miembro relacionada con la variación en los niveles de la UE y la zona del euro (que indica la dinámica de la convergencia/divergencia socioeconómica).

En un análisis general, las constataciones del cuadro indican persistentes divergencias socioeconómicas, si bien no similares en amplitud a las del año pasado. Las divergencias siguen siendo visibles en las tasas de desempleo, de desempleo juvenil y de jóvenes que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación (ninis); el descenso de la renta de los hogares y el aumento de las desigualdades y la pobreza son evidentes en la mayoría de los Estados miembros meridionales de la zona del euro. En esta fase, en particular por lo que se refiere a los indicadores relacionados con el desempleo, las divergencias no se están agravando, si bien está por ver la magnitud de la inversión de las tendencias anteriores.

Los datos derivados del cuadro de indicadores se analizan también con un desglose por sexos (en los indicadores para los que esto es posible). En varios Estados miembros, la carga del aumento del desempleo, tanto para la población en edad laboral como para la más joven, fue desproporcionadamente pesada para las mujeres, si bien en otros países fueron los trabajadores de sexo masculino los más afectados por la crisis.

Analizado a nivel de países, el cuadro de indicadores señala problemas en varios Estados miembros que afrontan duros retos sociales y de empleo, a la vez que observa la evolución histórica y los valores que se apartan de la media de la UE. La situación más problemática, teniendo en cuenta todos los indicadores sociales y de empleo, puede observarse en Italia y Rumanía. Estos son los Estados miembros que han tenido una evolución negativa en general, partiendo ya de situaciones problemáticas. Los indicadores de empleo de Grecia, España y Portugal muestran mejoras o una situación estable, mientras que los indicadores sociales siguen señalando índices de pobreza y desigualdades en aumento y ya bastante elevados y un descenso de la renta de los hogares en términos reales. En Chipre y Croacia, las tasas de desempleo (juvenil) muestran alguna mejora o no siguen empeorando, mientras que sigue creciendo el porcentaje de ninis, que ya era elevado. En el primer Estado miembro, la evolución negativa del mercado laboral ha hecho que sigan empeorando las condiciones sociales. En cuanto a Lituania, si bien ha seguido mejorando su situación en el mercado de

trabajo (por segundo período de informe consecutivo), los indicadores sociales señalan preocupantes aumentos de la pobreza y la desigualdad, partiendo ya de niveles superiores a la media de la UE. Por último, hay dos Estados miembros que hasta ahora han conseguido proteger a su población de los efectos de la crisis, si bien el cuadro de indicadores recoge signos preocupantes: en los Países Bajos han aumentado el desempleo (juvenil), el porcentaje de ninis y la tasa de pobreza, y Finlandia muestra una evolución inquietante de las cifras de desempleo y ninis.

Niveles	Variaciones	Indicadores sobre el empleo			Indicadores sociales		
		Desempleo	Desempleo juvenil	ninis	RBDH	AROP	Desigualdad
☹	☹	Italia	Bélgica, Italia y Rumanía	Croacia, Italia, Chipre, Hungría y Rumanía	El mayor descenso: Grecia, España, Italia, Chipre, Hungría y Eslovenia	Grecia, Lituania, Portugal y Rumanía	Grecia, Bulgaria, Italia, Lituania, Rumanía y Portugal
	-	Grecia, Croacia y Chipre	-	Bulgaria, Grecia y España		Italia	
	😊	España, Portugal y Eslovaquia	España, Grecia, Croacia, Chipre, Portugal y Eslovaquia	-		Letonia	Letonia
😊	☹	Luxemburgo, Países Bajos y Finlandia	Países Bajos y Austria	Bélgica, Países Bajos, Austria y Finlandia		Dinamarca, Luxemburgo, Chipre, Malta, Países Bajos, Eslovenia y Suecia	Chipre, Alemania, Hungría, Malta y Eslovenia

Cuadro: Resumen de los datos del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave³¹.

³¹ Este cuadro presenta una visión de conjunto de la evolución social y del empleo en todos los Estados miembros en los que los niveles o las tendencias de los indicadores clave pueden considerarse problemáticos.

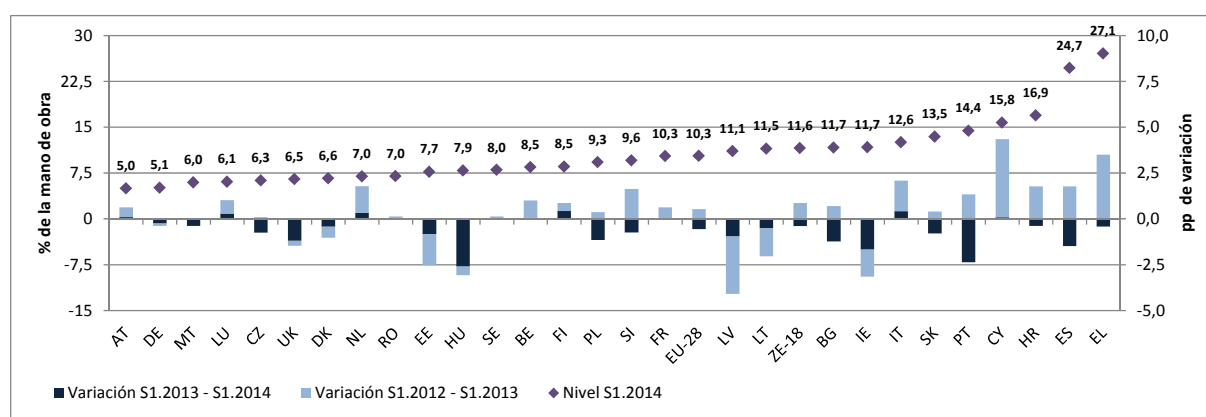
Los problemas detectados a través del cuadro de indicadores sociales y de empleo clave deben tomarse en consideración en el contexto del Semestre Europeo, en particular el trabajo llevado a cabo por la Comisión en los documentos de trabajo que sirven de base al proyecto de recomendaciones específicas por país y la vigilancia multilateral realizada por el EMCO y el CPS. La batería de indicadores incluidos en el IRE y el IRPS se integrará plenamente para completar el análisis específico por países.

3.2. Constataciones a partir de la lectura del cuadro por indicadores

3.2.1. Tasa de desempleo: variación y nivel

En general, en toda la Unión Europea, se ha detenido el tremendo aumento de la tasa de desempleo recogido en la anterior edición del cuadro de indicadores. En los países de la EU-28, el desempleo ha descendido en medio punto porcentual, lo cual indica una ligera recuperación del mercado de trabajo. Las mejoras en la zona del euro han sido más limitadas (descenso de 0,3 puntos porcentuales). Aun así, las divergencias entre países, que crecieron durante los años de la crisis, siguen siendo elevadas y no muestran signos de mejora. La diferencia entre los dos mejores y los dos peores países sigue siendo superior a veinte puntos porcentuales. La tasa de desempleo de la mujer sigue superando la de desempleo masculino (con una diferencia de 0,2 puntos porcentuales en la EU-28 y de 0,4, en la zona del euro en el primer semestre de 2014).

Figura I: Tasas de desempleo en el primer semestre de 2014 y variaciones entre los primeros semestres de 2012 y 2013 y de 2013 y 2014 por países (grupo de edad 15-74)



Fuente: Eurostat (EPA), cálculos de la DG EMPL, ordenados por niveles en la primera mitad de 2014.

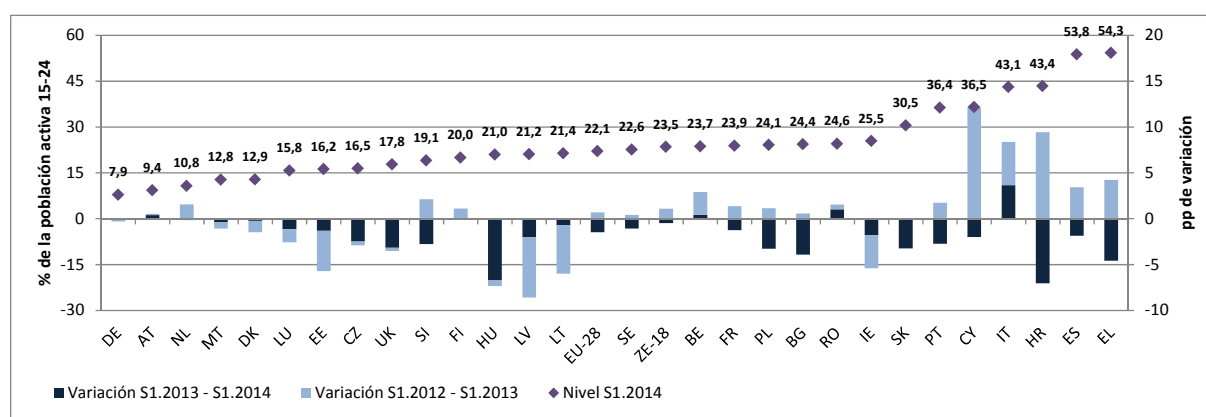
Como se desprende de las cifras del cuadro de indicadores, hay siete Estados miembros (Grecia, España, Croacia, Chipre, Portugal, Eslovaquia a Italia) en los que las tasas de desempleo siguen siendo alarmantes (en comparación con la media de la UE). Mientras que tres de esos Estados (España, Portugal y Eslovaquia) han experimentado variaciones positivas, la situación en Italia se está volviendo todavía más preocupante, pues la tasa de desempleo ha seguido deteriorándose (con un aumento de 0,5 puntos porcentuales en un año). Además de los Estados miembros del sur de Europa, está surgiendo un nuevo grupo de países que se enfrentan a un desempleo creciente. Luxemburgo, los Países Bajos y Finlandia tienen niveles de desempleo bastante bajos; sin embargo, del cuadro se desprende que, aunque hasta

ahora han conseguido hacer que sus trabajadores solventaran relativamente bien la crisis, la evolución de sus tasas de desempleo empieza a ser problemática. La comparación con la primera edición del cuadro de indicadores pone de manifiesto que el fenómeno no es completamente nuevo, sino que puede convertirse en tendencias a más largo plazo que necesiten atención. En cuanto a la dimensión de género del fenómeno del desempleo, mientras que en los países del sur (España, Grecia e Italia) la tasa de desempleo femenino sigue siendo superior a la de desempleo masculino, esta situación se invierte en Suecia, Finlandia, Irlanda y los Estados bálticos.

3.2.2. Tasa de desempleo juvenil y porcentaje de ninis

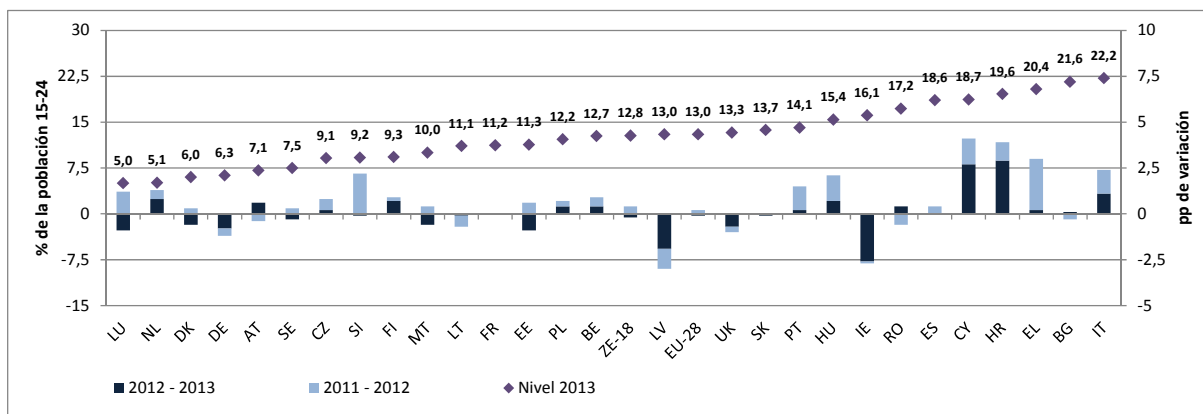
En el período objeto del presente informe se registra cierta evolución positiva de la tasa de desempleo juvenil, con medias en descenso tanto en la UE (disminución de 1,2 puntos porcentuales) como en la zona del euro (0,5 puntos porcentuales). Si bien la situación ha mejorado en los países con peores resultados, las diferencias entre los resultados de los Estados miembros siguen siendo importantes. En cuanto al porcentaje de ninis, las medias de la UE y de la zona del euro han retrocedido solo ligeramente, dejando a la Unión dividida con los altos niveles de jóvenes que ni estudian ni trabajan (sobre todo en los países del sur de Europa) acumulados en los años de crisis.

Figura IIa: Tasas de desempleo juvenil en el primer semestre de 2014 y variaciones entre los primeros semestres de 2012 y 2013 y de 2013 y 2014 por países (grupo de edad 15-24)



Fuente: Eurostat (EPA), cálculos de la DG EMPL, ordenados por niveles en la primera mitad de 2014.

Figura IIb: Porcentaje de ninis. Nivel en 2013 y variaciones entre 2011 y 2012 y entre 2012 y 2013 (grupo de edad 15-24)



Fuente: Eurostat (EPA), cálculos de la DG EMPL, ordenados por niveles en la primera mitad de 2014. Nota: FR 2013 interrupción en la serie, por lo que no hay variaciones disponibles.

La situación de los jóvenes en el mercado de trabajo sigue siendo dramática en muchos Estados miembros; en no menos de siete países (Grecia, España, Croacia, Italia, Portugal, Chipre y Eslovaquia), la tasa de desempleo permanece nueve puntos porcentuales por encima de la media de la UE. Desde una perspectiva más positiva, la mayoría de estos países han logrado mejorar la situación de la juventud, con la notable excepción de Italia, donde la tasa siguió creciendo (en 4,1 puntos porcentuales). Además, Bélgica y Rumanía han registrado aumentos en la tasa de desempleo de los jóvenes, partiendo ya de niveles relativamente elevados. A semejanza de la evolución de la tasa de desempleo, también en el caso de este indicador hay un grupo de países (Países Bajos, Austria y Finlandia) que muestran signos de deterioro con respecto a un punto de partida comparativamente bueno.

Si bien la tasa de desempleo juvenil no ha tenido, en general, una subida dramática, la proporción de los ninis ha aumentado considerablemente en casi la mitad de los Estados miembros. Partiendo de valores ya elevados, Croacia, Italia, Chipre, Hungría y Rumanía registraron un aumento del porcentaje de ninis de entre 2,7 y 0,4 puntos porcentuales. Por otra parte, la situación de los ninis en Italia es muy preocupante, ya que el país, que registra los niveles más elevados de ninis, ha experimentado el tercer incremento más importante de esta cifra. Como nota más positiva, se han logrado detener las tendencias negativas en Grecia (al menos en el período del presente informe): si bien los niveles de ninis siguen siendo elevados, no han seguido aumentando. En comparación con otros indicadores relacionados con el empleo, varios Estados miembros de la zona del euro (Bélgica, Países Bajos, Austria y Finlandia) han sufrido reveses en sus mercados de trabajo con los recientes aumentos de los niveles de ninis, que, no obstante, siguen estando por debajo de la media de la UE. Los porcentajes de ninis entre las mujeres jóvenes son especialmente preocupantes en Chequia,

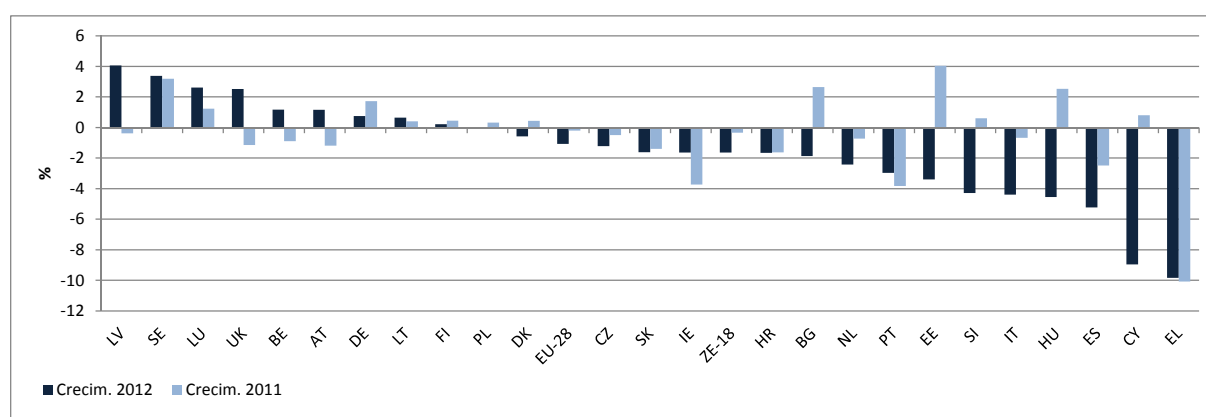
Croacia, Chipre, Lituania y Hungría, mientras que se observan altos porcentajes de niños varones en Grecia, Croacia, Italia, Chipre y Finlandia.

3.2.3. Variación real en la renta bruta disponible de los hogares

La renta de los hogares ha seguido estancada en términos reales o retrocedió fuertemente después de 2011 en los países más afectados por la agravación del deterioro de las condiciones económicas. La renta de los hogares se vio afectada principalmente por la reducción de los ingresos procedentes del trabajo y de las rentas y el debilitamiento del efecto de las transferencias sociales a lo largo del tiempo. Además, el endurecimiento de la política presupuestaria en algunos Estados miembros ha afectado al empleo, y los cambios en los regímenes fiscales y de prestaciones y la reducción de los salarios del sector público han dado lugar a importantes reducciones del nivel de las rentas reales de los hogares. Esto puede haber contribuido a la creciente divergencia en la zona del euro.

Figura III: Variación real en la renta bruta disponible de los hogares (BDH).

Crecimiento en 2012 y 2011



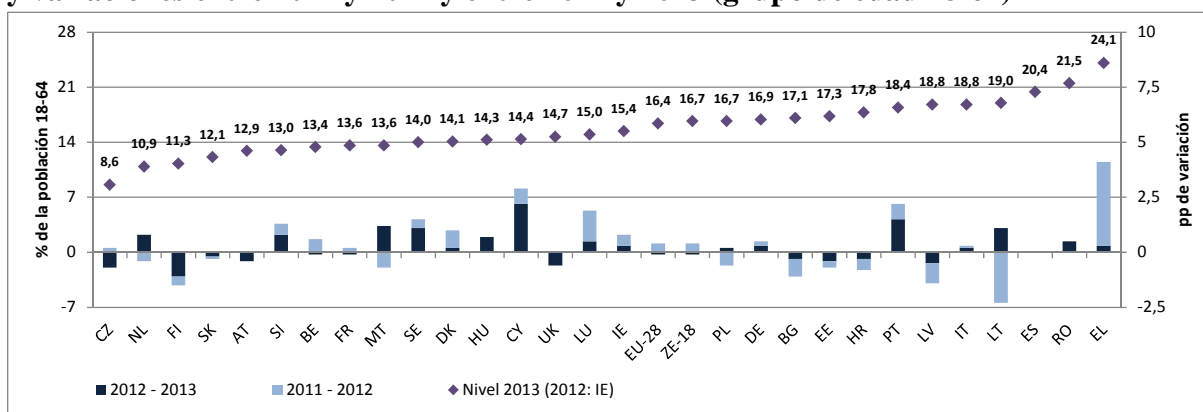
Fuente: Eurostat, cuentas nacionales, cálculos de la DG EMPL, ordenados por crecimiento total en 2012.

Existe tanto una gran dispersión como una creciente divergencia entre Estados miembros en la evolución de la renta bruta disponible de los hogares en términos reales. En comparación con la situación en 2012, no menos de dieciséis Estados miembros han experimentado importantes evoluciones negativas en la renta bruta disponible de los hogares: Grecia ha registrado un descenso interanual de casi el 10 % y Chipre, del 9 %. Los descensos en el primero de estos países, además de los de España e Italia, vinieron a añadirse al ya perceptible deterioro en el período de informe anterior. Por otra parte, está surgiendo un grupo de países en los que los salarios siguieron creciendo hasta 2011, y no fue hasta 2012 cuando se produjo una evolución negativa: se trata de Chipre, Hungría, Eslovenia, Estonia y Bulgaria.

3.2.4. Tasa de riesgo de pobreza de la población en edad laboral: variación y nivel

Las tasas de riesgo de pobreza de la población en edad laboral están aumentando en muchos Estados miembros (véase la figura IV). En muchos países, este aumento se añade a niveles de riesgo de pobreza ya elevados, a menudo combinados con caídas del umbral de pobreza a lo largo del período.

Figura IV: Porcentaje de población en edad laboral con riesgo de pobreza. Nivel en 2013 y variaciones entre 2011 y 2012 y entre 2012 y 2013 (grupo de edad 18-64)



Eurostat, EU-SILC (cálculos de la DG EMPL), referido al ejercicio fiscal 2012; Nota: ES 2013 interrupción en la serie, por lo que no hay variaciones disponibles; AT, UK 2012 interrupción en la serie, por lo que no hay variaciones entre 2011 y 2012 disponibles; 2012 (variación entre 2011 y 2012 y entre 2010 y 2011) para IE.

Entre los Estados miembros con el mayor aumento de la tasa de riesgo de pobreza de la población en edad laboral entre 2012 y 2013 están Grecia, Chipre, Lituania, Luxemburgo, Malta, Portugal y Rumanía, mientras que los mayores aumentos entre 2011 y 2012 se observaron en Grecia, Portugal, Croacia y España. En la mayoría de estos países, el prolongado período de crecimiento del PIB negativo o cercano a cero, el creciente desempleo de larga duración y el debilitamiento a lo largo del tiempo del efecto de las transferencias sociales han generado un mayor riesgo de pobreza.

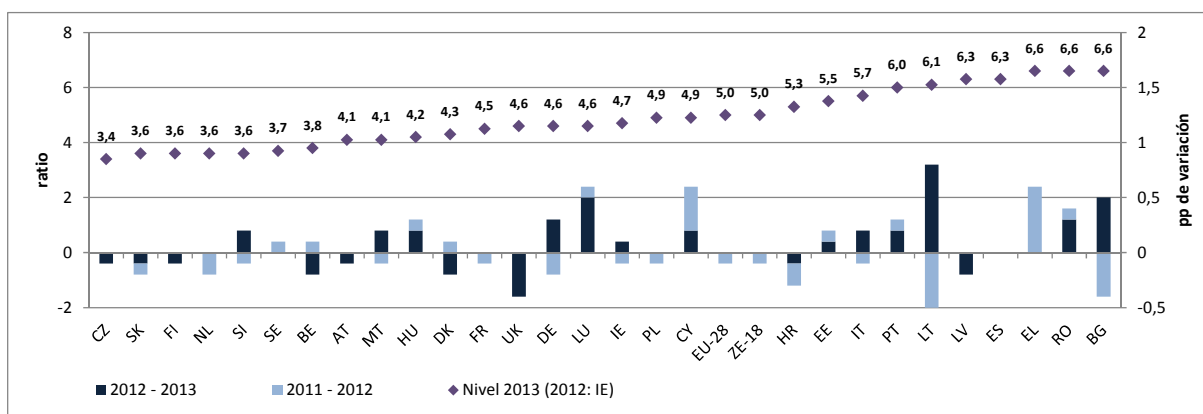
3.2.5. Desigualdades (ratio S80/S20³²): variación y nivel

La desigualdad de la renta está creciendo entre los Estados miembros y dentro de ellos, especialmente en aquellos que han registrado los mayores aumentos del desempleo (figura V). En muchos países, la crisis ha intensificado las tendencias a largo plazo de polarización salarial y segmentación del mercado laboral, lo que, junto con unos sistemas fiscales y de prestaciones menos redistributivos, han impulsado el aumento de las desigualdades. Los grandes aumentos de las desigualdades pueden estar relacionados con unas tasas de desempleo elevadas, ya que los mayores aumentos se registran en los escalones inferiores del

³² Relación entre las rentas del 20 % de la población con las mayores rentas y las del 20 % de la población con menores rentas.

mercado de trabajo. En algunos casos, las repercusiones del saneamiento presupuestario han influido también en este proceso³³.

Figura V: Desigualdad (medida S80/S20). Nivel de 2013 (*2012) y variaciones entre 2011 y 2012 y entre 2012 y 2013



Fuente: Eurostat, EU-SILC (cálculos de la DG EMPL). Nota: ES 2013 interrupción en la serie, por lo que no hay variaciones disponibles. AT, y UK, interrupción en la serie de 2012, por lo que no hay variaciones entre 2011 y 2012 disponibles; 2012 (variación entre 2011 y 2012 y entre 2010 y 2011) para IE.

Existe una amplia dispersión y una creciente divergencia de la desigualdad (ratio S80/S20) entre los Estados miembros. Los datos recientes para el ejercicio fiscal de 2012 (que están disponibles para varios Estados miembros) muestran aumentos de la desigualdad de rentas (medidos con el indicador S80/S20) de 0,5 puntos porcentuales o más entre 2012 y 2013 en Lituania y Bulgaria, y algunas subidas perceptibles en Italia, Rumanía, Portugal, Chipre, Alemania, Hungría, Malta y Eslovenia. La desigualdad de rentas siguió a un nivel particularmente alto en Bulgaria, Grecia, España, Lituania, Letonia, Portugal y Rumanía en 2013, donde la participación en la renta del 20 % con renta más alta es al menos seis veces mayor que la del 20 % de renta más baja.

³³ Véase el documento de trabajo EUROMOD 2/13.