

REFORMAREA CADRULUI DE DEZVOLTARE ECONOMICO-SOCIALĂ AL UE ÎN VIZIUNEA STRATEGIEI „EUROPA 2020”

Dr. Alina Ligia DUMITRESCU

ABSTRACT:

The study analyzes the strategy "Europe 2020" and outlines the economic and social development in light of this strategy. For 2020, the European Commission proposes EU five measurable objectives that will guide the process and will be implemented in the Member States: employment, research and innovation, climate change and energy, education and fighting poverty. Given the challenges of the international financial crisis, an important place is occupied by the inclusive growth, that follows to support citizens by: providing high levels of employment, investing in workforce training, fight poverty, modernize labor markets and building welfare systems able to anticipate and cope with changes and challenges of a "cohesion society". In order to stimulate inclusive growth, the analysis focuses on three areas: employment, education and training and the fight against poverty.

KEYWORDS: growth, employment, flexicurity, poverty

JEL CLASSIFICATION: J21, J48, H11

La începutul lunii martie 2010, Comisia Europeană a lansat „Noua strategie pentru creștere susținută și locuri de muncă”, denumită „Europa 2020”, care înlocuiește Strategia de la Lisabona adoptată în anul 2000.

Strategia „Europa 2020” definește noua viziune a UE privind evoluția modelului de economie socială de piață în următoarea decadă, fundamentat pe trei piloni: creșterea inteligentă, ce se bazează pe economia cunoașterii și inovare, creșterea sustenabilă, ce presupune o economie competitivă care alocă eficient resursele, și creșterea inclusivă, care presupune ocupare deplină și coeziune socială și teritorială.

Strategia Europa 2020 a propus o serie de șapte inițiative în cadrul celor trei teme prioritare:

- „O Uniune a inovării” pentru a îmbunătăți condițiile cadru și accesul la finanțările pentru cercetare, în vederea stimulării condițiilor de transformare a ideilor inovatoare în produse și servicii care creează creștere și noi locuri de muncă;
- „Tineretul în mișcare” pentru a consolida performanța sistemelor de educație și a facilita intrarea tinerilor pe piața muncii;
- „O agendă digitală pentru Europa” pentru a accelera dezvoltarea serviciilor de internet de mare viteză și pentru a valorifica beneficiile pe care le oferă o piață digitală unică gospodăriilor și întreprinderilor;
- „O Europă eficientă din punct de vedere a resurselor” pentru a susține trecerea la o economie cu emisii scăzute de carbon, pentru a crește utilizarea surselor regenerabile de energie și a promova eficiența energetică;
- „O politică industrială adaptată erei globalizării” pentru a îmbunătăți mediul de afaceri în special pentru IMM-uri, și a sprijini dezvoltarea unei baze industriale solide și durabile pentru a face față concurenței”;
- „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă”, pentru a moderniza piețele muncii și a oferi mai multă autonomie cetățenilor, prin dezvoltarea competențelor acestora pe tot parcursul vieții în vederea creșterii ratei de participare pe piața muncii și a unei bune corelări a cererii și a ofertei în materie de forță de muncă, inclusiv prin mobilitate profesională;

- „ Platformă europeană de combatere a sărăciei” pentru a garanta coeziunea socială și teritorială, astfel încât beneficiile creșterii și locurile de muncă să fie distribuite echitabil, iar persoanele care se confruntă cu sărăcia și excluziunea socială să li se acorde posibilitatea de a duce o viață demnă și de a juca un rol activ în societate.

1. CONTEXTUL ACTUAL

Criza economică actuală a dus la diminuarea realizărilor din ultimii zece ani în ceea ce privește creșterea economică și crearea de noi locuri de muncă, determinând o reducere a PIB-ului în UE cu 4% în 2009, o scădere a producției industriale la nivelurile din anii `90, și o creștere a ratei șomajului la 10%. În multe din statele membre finanțele publice au fost grav afectate, înregistrându-se deficite de 7% din PIB și niveluri ale datoriei publice de peste 80% din PIB. Se înregistrează o accelerare a îmbătrânirii populației, numărul persoanelor cu vârsta de peste 60 de ani crește de două ori mai rapid decât în 2007, iar începând cu 2013-2014 populația activă se va reduce substanțial.

În cadrul noii strategii a UE „Europa 2020” se subliniază necesitatea ca UE să-și folosească potențialul de resurse umane la maxim, pentru a face față îmbătrânirii populației și creșterii competiției globale. Este esențial ca, de beneficiile creșterii economice să poată profita toate regiunile UE, cu ajutorul coeziunii teritoriale.

Conform datelor furnizate de EUROSTAT, PIB-ul pe cap de locuitor exprimat conform standardelor puterii de cumpărare în 2007, în cele 271 regiuni NUTS (Nomenclatura unităților teritoriale pentru statistică) ale UE, a variat între 26% din media UE în regiunea Severozapaden din Bulgaria și 334% din media UE în zona Inner London din Marea Britanie.

Una din șapte regiuni statistice NUTS au avut un PIB regional pe cap de locuitor în 2007 de 125% din media EU-27. Regiunile statistice NUTS care se află în fruntea clasamentului în funcție de PIB regional pe cap de locuitor sunt Inner London din Marea Britanie (334% din medie), Grand Duchy of Luxemburg în Luxemburg (275%), Bruxelles în Belgia (221%), Hamburg în Germania (192%), Praga în Republica Cehă (172%) și Ile de France în Franța (169%). Între cele 41 de regiuni care au un nivel de peste 125%, nouă sunt în Germania, câte cinci în

Olanda și Marea Britanie, patru în Austria și câte trei în Spania și Italia, câte două în Belgia și Finlanda, câte una în Republica Cehă, Danemarca, Irlanda, Grecia, Franța, Slovacia, Suedia și Luxemburg.

Una din patru regiuni statistice NUTS au avut un PIB regional pe cap de locuitor în 2007 de 75% din media UE-27. Regiunile sunt localizate toate în Bulgaria și România, iar nivelul cel mai scăzut s-a înregistrat în regiunea Severozapaden din Bulgaria (26% din medie), urmată de Regiunea de Nord Est din România și Severen tsentralen și Yuzhen tsentralen în Bulgaria (27%). Între cele 66 de regiuni cu un nivel de 75% din media UE, cincisprezece sunt în Polonia, câte șapte în Grecia și România, câte șase în Bulgaria, Republica Cehă și Ungaria, câte patru în Italia și Portugalia, câte trei în Slovacia, câte două în Franța, câte una în Spania, Slovenia, Marea Britanie și în Țările Baltice: Estonia, Letonia și Lituania.

**Tabel 1: PIB regional pe cap de locuitor în 2007
(în PPS=standardele puterii de cumpărare)**

Nr. crt	Regiuni statistice NUTS cu cel mai ridicat PIB regional pe cap de locuitor		Regiuni statistice NUTS cu cel mai redus PIB regional pe cap de locuitor	
1.	Inner London (Marea Britanie)	334	Severozapaden (Bulgaria)	26
2.	Luxemburg	275	Nord-Est (România)	27
3.	Bruxelles-Cap/Bruxelles Hfds	221	Severn tsentralen (Bulgaria)	27
4.	Hamburg (Germania)	192	Yuzhen tsentralen (Bulgaria)	27
5.	Praga (Republica Cehă)	172	Yugoiztochen (Bulgaria)	31
6.	Ile de France (Franța)	169	Severroiztochen (România)	32
7.	Sudul și Est (Irlanda)	166	Sud-Vest Oltenia (România)	33
8.	Groningen (Olanda)	165	Sud-Est (România)	34
9.	Oberbayern (Germania)	165	Sud-Muntenia (România)	34
10.	Stockholm (Suedia)	165	Podkarpackie (Polonia)	37
11.	Wien (Austria)	163	Lubelskie (Polonia)	37
12.	Bratislavsky (Slovacia)	160	Eszak-Alfold (Ungaria)	39
13.	Bremen (Germania)	159	Eszak—Magyarország (Ungaria)	40
14.	Berkshire, Buckinghamshire & Oxfordshire (Marea Britanie)	156	Nord-Vest (România)	40
15.	Darmstadt (Germania)	156	Podlaskie (Polonia)	40
16.	Utrecht (Olanda)	155	Warminsko-Mazurskie (Polonia)	41
17.	North Eastern Scotland (Marea Britanie)	153	Del-Alfold (Ungaria)	42
18.	Hovedstaden (Danemarca)	150	Swietokrzyskie (Polonia)	42
19.	Noord- Holland (Olanda)	150	Centru (România)	42
20.	Aland (Finlanda)	143	Del-Dunantul (Ungaria)	43

Sursa: Eurostat 18 februarie 2010

*PIB-ul pe locuitor este un indicator reprezentativ al competitivității regionale și măsoară activitatea economică într-o regiune, pe baza mărfurilor și serviciilor realizate de o regiune pe cap de locuitor.

**Standardele puterii de cumpărare (PPS – Purchasing power standards): unitate independentă de orice monedă națională care înlătură distorsiuni datorate nivelurilor diferite de preț. Valorile PPS sunt derivate din paritățile puterii de cumpărare (PPP), care sunt calculate ca medii ponderate ale prețurilor relativ la un coș omogen de bunuri și servicii, comparabile și reprezentative pentru fiecare stat membru.

În ceea ce privește România, în regiunea de nord-est, în 2007, valoarea PIB-ului pe cap de locuitor exprimat în PPS era de 6600, comparativ cu media europeană de 24900. Regiunea Nord - Est din România, care cuprinde șase județe din Moldova, se situa, în 2004, la 24% din media produsului intern brut (PIB) pe locuitor al Uniunii Europene, calculată la paritatea puterii de cumpărare, ocupând ultimul loc între regiunile europene, față de penultimul loc în 2007. Singura regiune românească care se apropie de media UE, la indicatorul PIB/locuitor la paritatea puterii de cumpărare, este București-Ilfov cu 92,2% din media europeană în 2007, față de 64,5% din media europeană în 2004.

În condițiile provocărilor crizei economico - financiare actuale, un loc important îl ocupă creșterea inclusivă care urmărește: susținerea cetățenilor prin asigurarea unor nivele ridicate de ocupare, investiții în pregătirea forței de muncă, lupta împotriva sărăciei, modernizarea piețelor muncii, precum și construirea unor sisteme de protecție socială capabile să anticipeze și să facă față schimbărilor și provocărilor unei societăți coezive.

În vederea stimulării creșterii inclusive, Strategia „Europa 2020” se va focaliza în trei direcții:

1. Ocupare
2. Educație și formare profesională
3. Lupta împotriva sărăciei

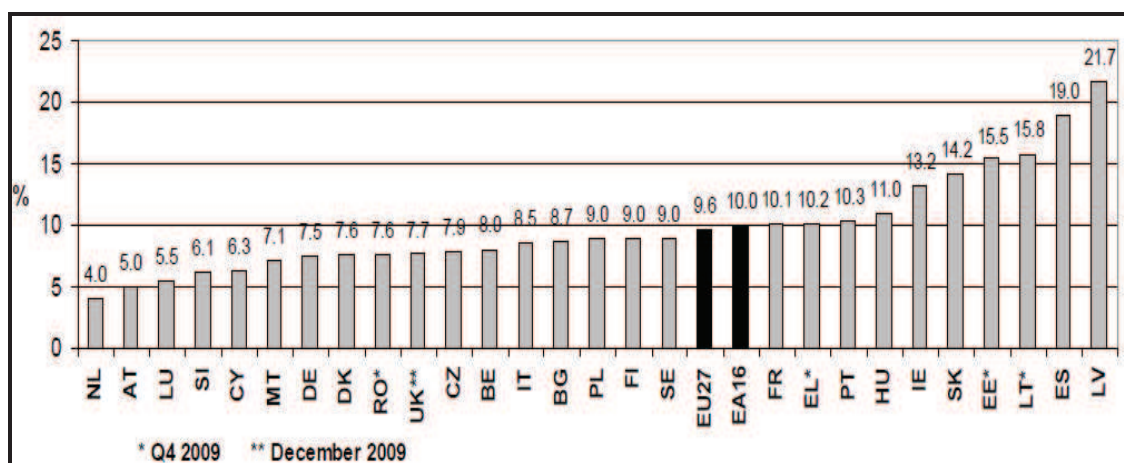
2. OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Evoluția șomajului în spațiul UE și perspectivele pentru 2010-2011

Conform datelor furnizate de către EUROSTAT, rata șomajului în Zona Euro a ajuns la 10% în luna februarie 2010, față de 8,8 % în luna februarie 2009. Pentru Zona Euro reprezintă cea mai mare rată a șomajului înregistrată începând cu august 1998. Pe ansamblul UE-27, rata șomajului a fost de 9,6% în februarie 2010, comparativ cu 8,3% în februarie 2009.

Potrivit estimărilor Eurostat, numărul șomerilor în UE-27 se ridică la 23,019 milioane persoane, din care 15,749 milioane persoane în Zona Euro. Față de februarie 2009, șomajul a crescut cu 3,139 milioane persoane în UE-27 și cu 1,844 milioane persoane în Zona Euro.

Grafic 1: Ratele șomajului în Uniunea Europeană, ajustate sezonier



Sursa: Eurostat, 31 martie 2010

Între statele membre, cele mai reduse rate ale șomajului în februarie 2010 s-au înregistrat în Olanda (4%) și Austria (5%), iar cele mai ridicate rate ale șomajului în Letonia (21,7%) și Spania (19,0%). Comparativ cu anul trecut, toate cele 27 de state membre au înregistrat creșteri ale șomajului. Cele mai reduse creșteri au fost observate în Luxemburg (de la 5,4% la 5,5%), Germania (de la 7,3% la 7,5%), Belgia (7,7% la 8%). Cele mai ridicate creșteri ale ratei șomajului s-au semnalat în țările baltice, respectiv Letonia (de la 13,2% la 21,7%), Estonia (de la 7,6 la 15,5 între trimestrul IV/2008- trimestrul IV/2009) și Lituania (de la 8,1% la 15,8% între trimestrul IV/2008- trimestrul IV/2009).

Tabel 2: Evoluția șomajului în statele membre ale UE (date ajustate sezonier % din populația activă)

ȚĂRI	FEBRUARIE 2009	FEBRUARIE 2010
UE-27	8,3	9,6
ZONA EURO 16	8,8	10,0
Austria	4,4	5,0
Belgia	7,7	8,0
Bulgaria	6,0	8,7
Republica cehă	5,6	7,9
Cipru	4,3	6,3
Danemarca	4,7	7,6
Estonia	11,1	15,5
Franța	8,9	10,1
Finlanda	7,4	9,0
Germania	7,3	7,5
Grecia	8,8	10,2
Irlanda	10,2	13,2
Italia	7,3	8,5

ȚĂRI	FEBRUARIE 2009	FEBRUARIE 2010
Letonia	13,2	21,7
Lituania	11,1	15,8
Luxemburg	5,4	5,5
Malta	6,5	7,1
Olanda	2,8	4,0
Polonia	7,7	9,0
Portugalia	8,8	10,3
Marea Britanie	7,1	7,7
România	6,2	7,6
Slovacia	10,1	14,2
Slovenia	5,0	6,1
Spania	16,7	19,0
Suedia	7,7	9,0
Ungaria	9,3	11,0

Sursa: EUROSTAT 31 martie 2010

În perioada februarie 2009- februarie 2010, șomajul în rândul bărbaților a crescut de la 8,5% la 10% în Zona Euro și de la 8,2% la 9,8% în UE-27. În aceeași perioadă de timp, șomajul în rândul femeilor a crescut de la 9,2% la 10% în Zona Euro, și de la 8,4% la 9,3% în UE-27.

Tabel 3: Ratele șomajului în rândul tinerilor, femeilor și bărbaților în statele membre ale UE (%)

	TINERI (sub 25 de ani)		BĂRBAȚI		FEMEI	
	Februarie 2009	Februarie 2010	Februarie 2009	Februarie 2010	Februarie 2009	Februarie 2010
UE-27	18,4	20,6	8,2	9,8	8,4	9,3
ZONA EURO 16	18,4	20,0	8,5	10,0	9,2	10,0
Austria	9,3	10,0	4,5	5,5	4,4	4,4
Belgia	21,1	24,8	7,3	8,1	8,2	7,8
Bulgaria	13,5	22,4	6,0	9,3	5,9	8,0
Republica cehă	12,8	21,6	4,7	7,5	6,7	8,6
Cipru	10,6	16,4	3,9	6,2	4,8	6,4
Danemarca	8,8	13,7	5,2	8,6	4,2	6,5
Estonia	24,5	32,1	13,2	19,8	8,9	11,2
Franța	22,9	22,1	8,5	9,9	9,4	10,3
Finlanda	18,9	23,7	7,7	9,8	7,1	8,1
Germania	10,1	10,2	7,6	8,1	6,9	6,7
Grecia	24,5	27,5	6,2	7,6	12,4	13,9
Irlanda	20,5	28,6	12,8	16,7	6,9	8,9
Italia	24,2	28,2	6,2	7,7	9,0	9,7
Letonia	27,8	41,3	15,8	26,3	10,5	17,3
Lituania	23,9	30,4	13,5	19,9	8,6	11,8
Luxemburg	18,5	18,2	4,9	4,9	6,0	6,4
Malta	12,8	15,0	6,1	6,9	7,3	7,4

	TINERI (sub 25 de ani)		BĂRBAȚI		FEMEI	
	Februarie 2009	Februarie 2010	Februarie 2009	Februarie 2010	Februarie 2009	Februarie 2010
Olanda	6,1	7,3	2,8	4,1	2,9	3,9
Polonia	18,2	23,4	7,0	9,0	8,5	9,1
Portugalia	19,2	21,0	8,0	9,7	9,6	10,9
Marea Britanie	18,1	19,7	7,8	8,8	6,2	6,5
România	20,2	20,4	7,0	8,3	5,1	6,8
Slovacia	22,9	33,2	9,2	14,1	11,3	14,4
Slovenia	12,3	13,8	5,1	6,1	4,8	6,2
Spania	34,8	40,7	16,3	19,0	17,1	18,9
Suedia	23,8	25,6	7,8	9,1	7,6	8,9
Ungaria	24,7	27,6	9,4	11,3	9,1	10,5

Sursa : EUROSTAT 31, martie 2010

În luna februarie 2010, rata șomajului în rândul tinerilor (persoane sub 25 de ani) a fost de 20% în zona euro și de 20,6% în UE-27, comparativ cu o rata de 18,4% înregistrată în ambele zone în februarie 2009. Șomajul cel mai ridicat în rândul tinerilor s-a înregistrat în Letonia (41,3% în trimestrul IV/2009) și în Spania (40,7%), iar cel mai scăzut în Olanda (7,3%).

Comparativ, potrivit EUROSTAT, în SUA rata șomajului a fost de 9,7% în februarie 2010, și de numai 4,9% în Japonia.

În studiul FMI „World Economic Outlook - Rebalancing Growth”, publicat în luna aprilie 2010, se arată că recesiunea economică cuplată cu criza financiară și cea imobiliară au dus la creșterea accentuată a șomajului. Experții FMI arată că odată cu relansarea economică în o serie de economii avansate se va înregistra treptat creșterea ocupării gradului de ocupare, dar șomajul va rămâne ridicat în 2010 și în 2011. Mai mult, există pericolul ca șomajul să devină o problema structurală care poate determina mari provocări pe plan politic și social.

Strategia „Europa 2020” propune o nouă agendă pentru „noi calificări și slujbe”, care ca scop crearea condițiilor pentru modernizarea piețelor muncii și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, pentru a se asigura sustenabilitatea modelului social european. Acesta înseamnă obținerea de noi calificări pentru a da posibilitatea forței de muncă actuale și viitoare să se adapteze la noile condiții, ceea ce va determina reducerea șomajului și creșterea productivității muncii.

La nivelul UE, Comisia Europeană se va axa în principal pe:

- definirea și implementarea agendei de flexicuritate, împreună cu toți partenerii sociali;
- adaptarea cadrului legal, prin elaborarea unor noi modalități de organizare a programului de lucru și a muncii, în paralel cu asigurarea securității muncii;
- facilitarea și promovarea mobilității forței de muncă între statele membre ale UE pentru a se asigura corelarea cererii cu oferta de forță de muncă, asigurându-se susținerea financiară a programelor din fondurile structurale, în special din Fondul Social European;
- promovarea unei politici de migrație a forței de muncă complexe, capabile să răspundă într-un mod cât mai flexibil la prioritățile și nevoile de pe piața muncii;
- întărirea capacității partenerilor sociali pentru a se stimula dialogul social la toate nivelele (UE, național, regional, sectorial, companii), și promovarea unei cooperări întărite între instituțiile de pe piața forței de muncă, incluzând serviciile publice de ocupare din statele membre;
- impulsivarea cadrului strategic de cooperare în educație și pregătire profesională. Se va urmări în mod special implementarea principiilor de pregătire continuă, asigurându-se flexibilitatea între diferite forme de educație continuă și pregătire profesională pe parcursul întregii vieți profesionale, precum și întărirea atractivității educației vocaționale.
- dezvoltarea unui instrument comun pentru educație, pregătire profesională și muncă, respectiv: Cadrul European pentru calificări, competențe și ocupații (ESCO).

La nivelul statelor membre este necesară:

- implementarea modelelor de flexicuritate la nivel național, aprobate de Consiliul European, pentru a se reduce segmentarea pieței forței de muncă;
- reexaminarea și controlul periodic al sistemului de taxe și beneficii pentru a se stimula angajarea față de ajutorul de șomaj sau celui social, în special în cazul muncitorilor necalificați;

- promovarea unor noi forme de echilibrare a slujbei cu viața de familie în special în rândul femeilor pentru a se promova egalitatea de șanse;
- susținerea și monitorizarea implementării efective a rezultatelor dialogului social;
- acordarea unui impuls puternic Cadrul European pentru calificări, competențe și ocupații (ESCO), prin stabilirea unor rețele naționale de competențe.

Politicile de flexicuritate

Reformele propuse de Comisia Europeană vor trebui să se concentreze asupra investiției în capitalul uman și asupra modernizării piețelor muncii, în special prin intermediul politicilor de flexicuritate. În ultima perioadă, flexicuritatea a devenit conceptul central al inițiativelor de reformare a politicii sociale și de ocupare a forței de muncă. Flexicuritatea presupune asigurarea unui echilibru între flexibilitate și securitate a muncii, exprimând însăși esența modelului social european. Flexicuritatea este un bun exemplu a caracterului unic al modelului social european, respectiv echilibrarea intereselor economice cu cele sociale, în condițiile în care politica socială și de ocupare sunt o parte integrantă a politicii economice, constituind un important factor de producție al economiei comunitare. Mai mult, politicile flexicurității reprezintă o nouă paradigmă a noilor abordări privind reglementarea legii ocupării în UE. Mai mult, flexicuritatea asigură un nou impuls noilor modele de guvernare.

Cu toate că politicile flexicurității reflectă diferitele situații socio-economice din cadrul fiecărui stat membru al UE, în vederea implementării Strategiei UE de creștere și creare de locuri de muncă și a întăririi modelului social european, s-a convenit un set de principii și direcții de acțiune comune:¹³

- flexicuritatea înglobează contracte flexibile și sigure pentru cât mai mulți cetățeni ai UE. Aceasta urmărește ca persoanele angajate temporar, ca de exemplu: femeile, tinerii sau emigranții să poată găsi un loc de muncă stabil cu contract de muncă;

¹³ Comisia Europeană, „Towards Common Principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security”, COM (2007) 359 final, iunie 2007

- flexicuritatea implică strategii de formare continuă, de completare a educației, pentru dezvoltarea unor aptitudini și dobândirea unor cunoștințe noi pe tot parcursul vieții active;
- flexicuritatea stimulează crearea unor politici active pe piața forței de muncă, în vederea auaținerii șomerilor în găairea unui loc de muncă și aaigurarea “protecției aociale prin muncă”, pentru a reduce gradul de dependență de aiatemul public de protecție aocială;
- flexicuritatea preaupune realizarea unui echilibru între drepturile și obligațiile principalilor actori pe piața forței de muncă: angajatori, angajați, cei care ae află în căutarea unui loc de muncă, autorități publice;
- flexicuritatea impune adaptarea la cerințele apecifice de pe piețele muncii și la relațiile induatriale din fiecare atat membru și nu preaupune un model unic de piață a muncii aau o atrategie unică de ocupare;
- flexicuritatea internă (în cadrul întreprinderii) aau flexicuritatea externă (de la o întreprindere la alta) sunt la fel de importante. Aaigurarea unor locuri de muncă de calitate, cu un management performant, o bună organizare a muncii și poaibilitatea de pregătire continuă aant obiectivele eaențiale ale flexicurității. De aaemenea, sistemul de protecție aocială trebuie aă auațină, nu aă deacurajeze mobilitatea forței de muncă;
- flexicuritatea impune un climat de încredere și dialog aocial între autoritățile publice și partenerii aociali, în care toți factorii implicați își aaumă reaponaabilitatea unor achimbări, pentru a ae aaigura politici aociale eficiente și echitabile în același timp;
- flexicuritatea implică coaturi bugetare, dar contribuie în aceeași măaură la asigurarea unor politici bugetare sustenabil financiar, printr-o diatribuție echilibrată între coaturi și beneficii, între întreprinzători, angajați și autoritățile publice.

Rogowski (2008) subliniază faptul că succesul coordonării, inclusiv în ce măsură politicile de flexicuritate sunt afectate de modelele de bunăstare din

statele membre, depinde de abilitatea politicilor comunitare de a se adapta în funcție de nevoile și condițiile de reglementare specifice fiecărui stat membru.¹⁴

În această direcție, Wilthagen (2007) a introdus ideea că există diverse „căi de flexicuritate” (flexicurity pathways) care pot parcurse de fiecare stat membru în mod diferit în funcție de provocările, prioritățile și posibilitățile din fiecare stat membru.¹⁵

Astfel, există mai multe modele de flexicuritate. Prima abordare se referă la flexibilizarea întregii forțe de muncă și include 80% din forța de muncă; în această categorie intră angajații standard cu contracte de muncă și normă întreagă. În acest caz, flexicuritatea se referă la implementarea unor noi moduri de organizare a muncii și a unui program de lucru mai flexibil, complementate de o securitate a ocupării. Modelul danez este cel mai bun exemplu de acest tip. Combină o legislație relaxată de protejare a ocupării, cu un nivel ridicat al ajutoarelor de șomaj și cu politici de ocupare foarte active. Securitatea muncii este asigurată de către stat și nu de angajator. Principiul de bază care se ascunde în spatele acestui model este „protejați lucrătorii nu slujbele”. Modelul austriac este focalizat pe aceeași principiu, și presupune crearea unui fond de plăți compensatorii care este transferabil și nu se referă numai la un anumit angajator.

Un alt model este cel olandez și încorporează ideea de a normaliza drepturile acordate „lucrătorilor atipici”. În această categorie intră contractele temporare de muncă, angajații cu jumătate de normă, contractele pe termen determinat (sezoniere). În acest caz, flexicuritatea presupune acordarea de drepturi de asigurări sociale și pensii acestor tip de angajați. Există o serie de țări ca spre exemplu: Olanda și Marea Britanie care au un nivel ridicat al angajaților cu jumătate de normă, în special în rândul femeilor. De asemenea, contractele sezoniere sunt foarte des întâlnite în Spania, reprezentând 30% din forța de muncă.

Suplimentar măsurilor macroeconomice, o serie de măsuri specifice pieței muncii pot ajuta la reducerea șomajului, ca spre exemplu: flexibilitatea salarială și îmbunătățirea activității agențiilor de ocupare a forței de muncă. În perioadele de recesiune economică, un rol important îl au programele pe termen scurt de

¹⁴ Rogowski, Ralf (2008), Governance of the European Social Model: The Case of Flexicurity, Intereconomics aprilie/martie 2008;

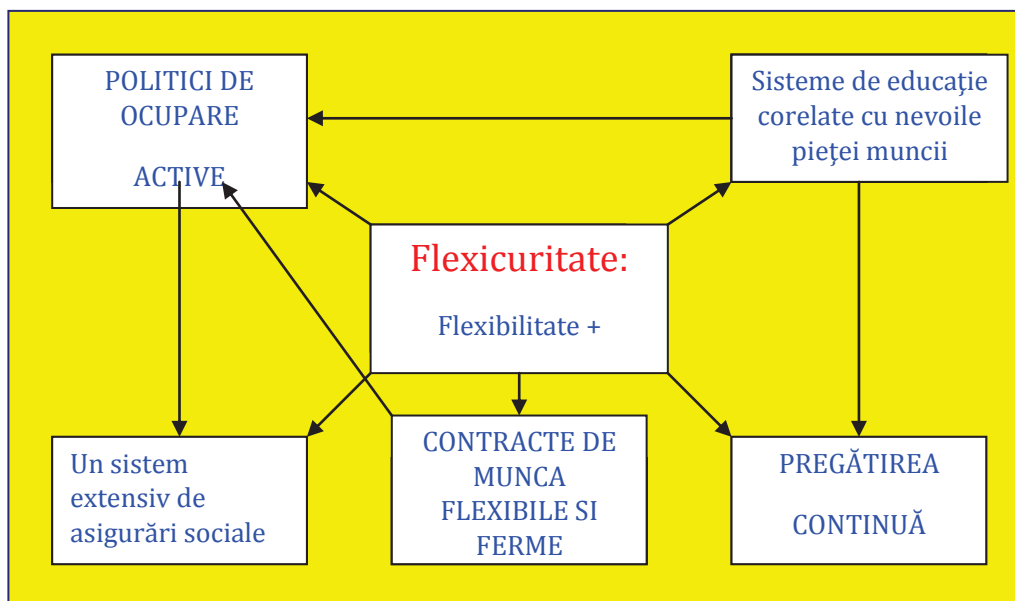
¹⁵ Wilthagen, T., „Flexicurity Pathways: Turning Hurdles in Stepping –Stones”, European Expert Group on Flexicurity Report, Brussels 2007

menținere a ocupării, ajutând angajatorii să evite costurile de concediere, precum și cele de reangajare și recalificare ulterioare depășirii crizei și duc la eliminarea deflației salariale care are loc în cazul recesiunilor severe. Spre exemplu, prin Programul „Kurzarbeit”, implementat în Germania, se asigură stimulente financiare angajatorilor pentru reducerea programului de lucru pe angajat, în locul diminuării numărului de angajați.

Opțiunea unei forme sau alta de flexicuritate este legată de nivelul de dezvoltare al pieții muncii cât și de politicile de ocupare și protecție socială din fiecare stat membru. Dezvoltarea unor politici de flexicuritate depinde atât de specificul național cât și de capacitatea fiecărui stat de a finanța aceste sisteme. Este important de subliniat faptul că nu se poate transfera cu ușurință un model de la un stat la altul, în condițiile în care politicile de flexicuritate trebuie încadrate într-un context național. În opinia experților Comisiei Europene, reformele trebuie să ia în considerare atât nivelele de aplicare (lucrători, familie, întreprindere, sectoare economice, național) cât și interacțiunile dintre acestea.

Flexicuritatea rămâne principala cale în situația actuală pentru modernizarea și promovarea unui grad ridicat de adaptabilitate a piețelor muncii. Prioritatea o constituie crearea unui mediu economic stimulativ pentru întreprinderi și crearea de noi locuri de muncă, investirea într-o forță de muncă calificată, adaptabilă și motivată, precum și transformarea Uniunii Europene într-o economie competitivă, bazată pe cunoaștere, inovativă și eco-eficientă. Sistemele de protecție socială și politicile de incluziune socială pot juca rolul de stabilizatori economici prin diminuarea impactului social al crizei globale.

Figura 1: Importanța flexicurității



3. DEZVOLTAREA DE NOI COMPETENȚE PENTRU NOI LOCURI DE MUNCĂ

Pentru a rămâne productive și competitive, țările din UE trebuie să se adapteze la schimbare și să faciliteze crearea unui echilibru între piața muncii și oferta de forță de muncă. Schimbările rapide necesită adoptarea unei atitudini pro-actives din partea statelor membre, precum și asumarea capacității de anticipare a schimbării pentru a fi mai bine pregătite să înfrunte provocările viitoare.

Pentru creșterea ocupării, statele membre ale UE au solicitat Comisiei Europene să estimeze care vor fi cerințele în materie de calificare în Europa, până în 2020. **Inițiativa „noi competențe pentru noi locuri de muncă”** ar urma să contribuie la:¹⁶

- ameliorarea capacității de anticipare și sincronizare a pieței locurilor de muncă și a calificărilor necesare, la nivel european;

¹⁶ **Comisia Europeană**, „Noi competențe pentru noi locuri de muncă: să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe”, COM(2008) 868 final, Bruxelles, 16.12.2008

- atingerea obiectivelor stabilite în cadrul strategiei de la Lisabona pentru creșterea competitivității și ocuparea forței de muncă;
- optimizarea inițiativelor și instrumentelor deja existente;
- colectarea rezultatelor comparabile la nivel european;
- promovarea unei piețe a locurilor de muncă cu adevărat europene, cu locuri de muncă și formări profesionale care corespund așteptărilor și nevoilor de mobilitate ale cetățenilor.

Analiza efectuată de Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP) sugerează că ar putea fi create aproximativ 100 de milioane de locuri de muncă în UE 25 între 2006 și 2020.¹⁷ În plus față de crearea a 19,6 milioane de locuri de muncă suplimentare, alte 80,4 milioane de locuri de muncă de înlocuire ar putea fi disponibile pe măsură ce lucrătorii se pensionează sau părăsesc piața muncii. Tranziția lentă dar continuă în repartiția sectorială a locurilor de muncă din UE, de la agricultură și industrii de prelucrare tradiționale către servicii va continua, probabil, în ciuda recente încetiniri economice. În 2020, se prevede că aproape trei sferturi din locurile de muncă vor aparține sectorului serviciilor.¹⁸

Comisia Europeană subliniază necesitatea creării de noi locuri de muncă până în 2020, în special în domeniul serviciilor acordate întreprinderilor. Sectorul primar ar putea pierde 2,9 milioane de locuri de muncă în timp ce cel al construcțiilor se estimează că se va stabiliza. Industria manufacturieră se prognozează ca va pierde aproximativ 800 000 de locuri de muncă în ciuda unei creșteri în domeniul ingineriei; cu toate acestea, datorită impactului cererii mari de substituire, numărul de posturi vacante ar rămâne ridicat în domeniul industriei prelucrătoare, care ar rămâne, în consecință, un sector primordial pentru economiile UE.

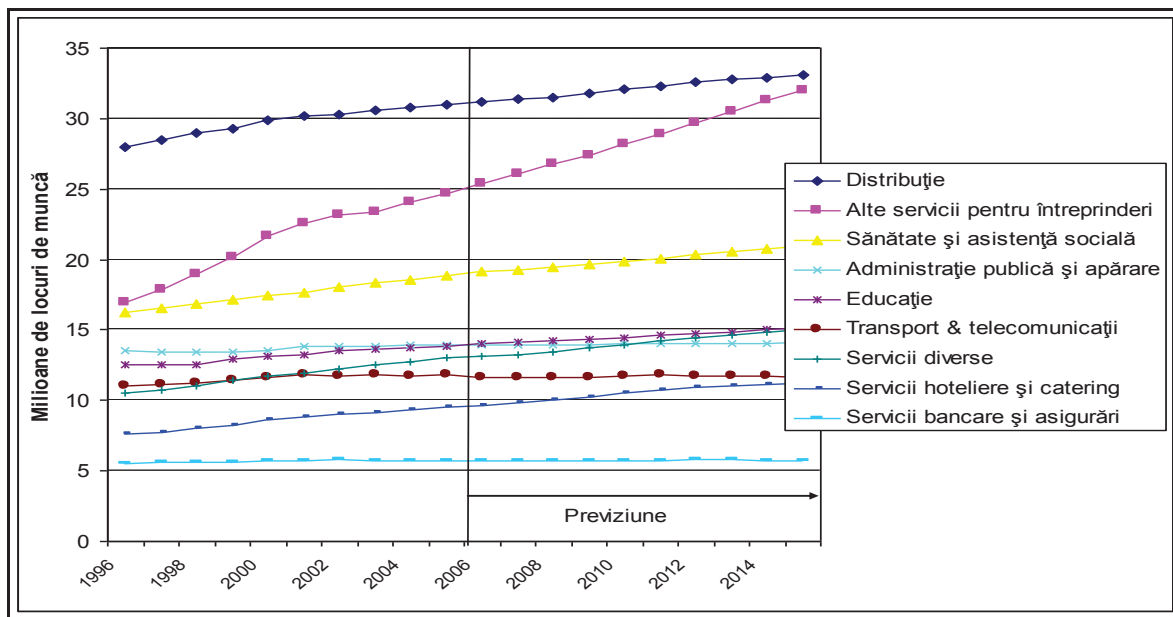
Conform CEDEFOP este posibil să se prevadă în mod mai precis tendințele în sectorul serviciilor. Cele mai bune perspective de creare de locuri de muncă până în 2015 sunt prevăzute în serviciile către întreprinderi (îndeosebi informatică, asigurări și consultanță), sănătate și asistență socială, distribuție, servicii către persoane, servicii hoteliere și catering și, în mai mică măsură, în

¹⁷Această evaluare preliminară nu include Bulgaria și România. Ele vor fi incluse în prima actualizare a proiecțiilor.

¹⁸Cedefop, Skill Needs in Europe (Nevoi de competențe în Europa) Focus on 2020. Luxembourg, 2008

învățământ (Graficul 2). Ca o consecință a crizei globale este necesar să se ajute perspectivele legate de serviciile către întreprinderi și către alte sectoare.

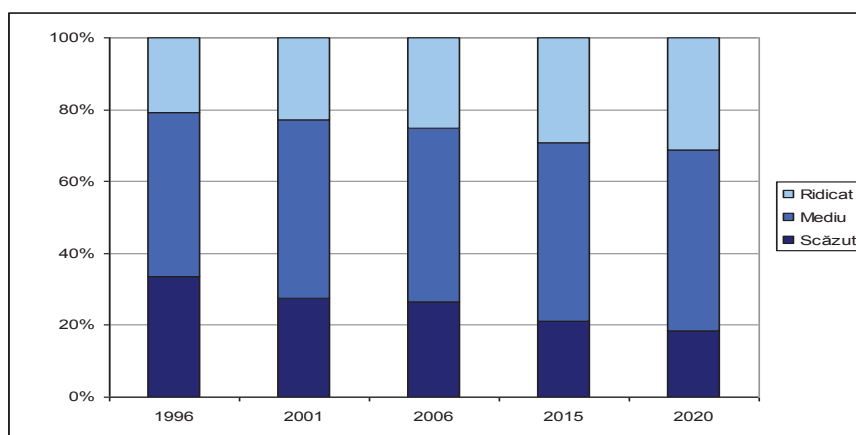
Grafic 2: Tendințe ale nivelurilor de ocupare a locurilor de muncă în sectorul serviciilor până în 2015 în UE 25



Sursă: CEDEFOP, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2008

Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale subliniază faptul că în deceniul următor se va observa o cerere crescândă de locuri de muncă ce necesită înaltă calificare, ce vor necesita forță de muncă înalt calificată și dotată de capacitate de adaptare. Tendința generală crescândă a cererii de calificare specializată poate fi demonstrată de nivelurile ridicate de instruire cerute. Conform datelor furnizate de Comisia Europeană, în UE 25 între 2006 și 2020, proporția de locuri de muncă necesitând un nivel de instruire ridicat este necesar să crească de la 25,1% la 31,3% din total; locurile de muncă necesitând calificări intermediare vor cunoaște, de asemenea, o ușoară creștere, de la 48,3 % la 50,1%. Aceasta ar corespunde la 38,8 respectiv 52,4 milioane de posturi vacante de nivel înalt și mediu. În același timp, proporția de locuri de muncă necesitând un nivel scăzut de instruire ar diminua de la 26,2% la 18,5%, în ciuda celor 10 milioane de posturi de acest tip vacante (Figura 2).

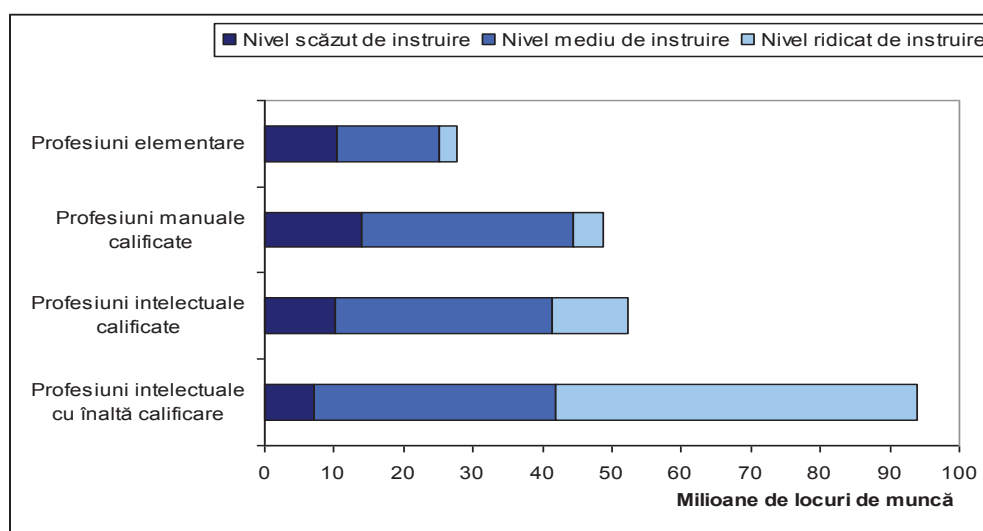
Figura 2: Structura anterioară și viitoare a locurilor de muncă în funcție de nivelul de educație în UE 25



Sursă: CEDEFOP, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2008

Potrivit CEDEFOP majoritatea locurilor de muncă calificate vor necesita lucrători cu înaltă calificare, în acele condiții lucrătorii cu un nivel de instruire mediu vor ocupa din ce în ce mai multe locuri de muncă calificate. În condițiile în care ratele generale de educare cresc cu o rapiditate mai mare decât achimbarile de pe piața muncii, numai jumătate din locurile de muncă alab calificată vor fi ocupate de lucrători cu un nivel scăzut de pregătire (Figura 3).

Figura 3: Proiecția nivelurilor locurilor de muncă în 2020 în funcție de marile categorii profesionale și de nivelul de instruire în UE 25



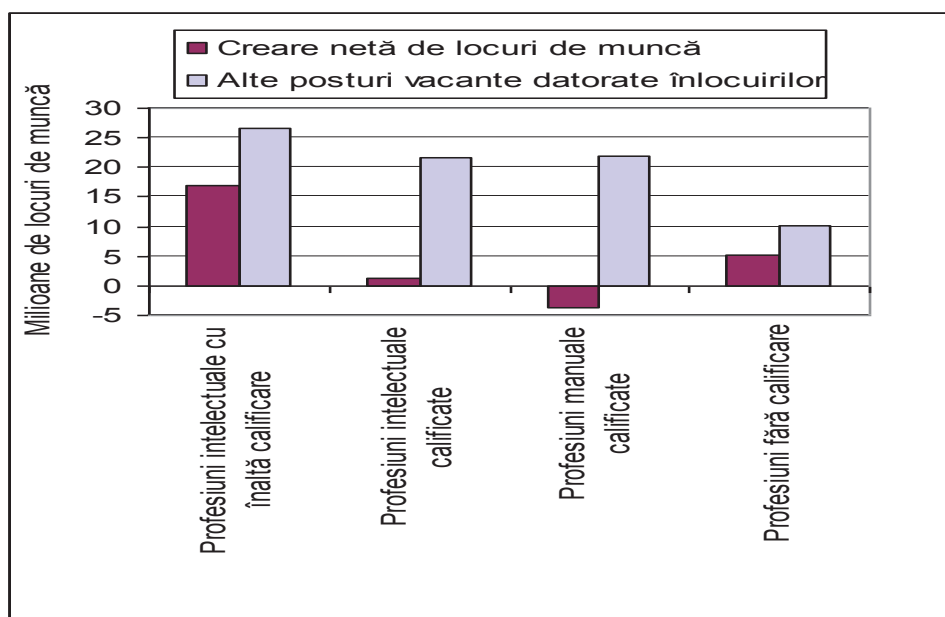
Sursă: CEDEFOP, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2008¹⁹

¹⁹ Cedefop, *Skill Needs in Europe (Nevoi de competențe în Europa) Focus on 2020*. Luxembourg, 2008.

Previziunile Comisiei Europene privind crearea de locuri de muncă indică o polarizare a locurilor de muncă în cadrul profesiunilor, cu un important dezechilibru în favoarea locurilor de muncă cu înaltă calificare. Până în 2020, în UE 25 ar putea fi create 17,7 milioane de locuri de muncă suplimentare în profesii intelectuale cu înaltă calificare cum sunt funcțiile de conducere din domeniul administrativ, din marketing, logistică și vânzări, administratori de sisteme informatice, profesii didactice și tehnicieni. În același timp, previziunile subliniază perspective reduse sau chiar negative de creare de locuri de muncă pentru anumite profesii calificate, dar și o generare netă considerabilă de locuri de muncă puțin calificate (5 milioane), în special în sectorul serviciilor (Figura 4).

Comisia Europeană subliniază faptul că specializarea tehnologică și industrială este esențială pentru crearea de capacități inovatoare pentru aljubele din economia comunitară. Pentru a combate șomajul, este indispensabil ca Uniunea Europeană să acționeze pentru realizarea unei creșteri mai puternice pe care să o îndrepte către industriile orientate spre inovare. Chiar și aljubele „obișnuite”, necesitând un nivel de calificare mediu și activitățile repetitive vor fi automatizate și informatizate în viitor.

Figura 4: Posturi vacante între 2006 și 2020 în funcție de marile categorii profesionale în UE 25

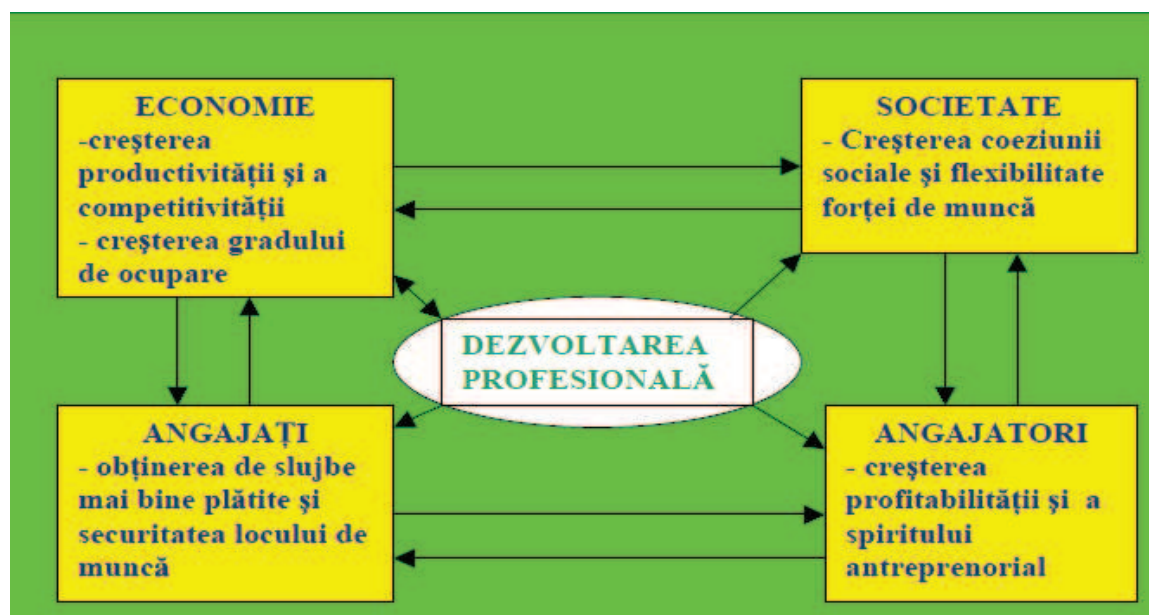


Sursă: CEDEFOP, Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, 2008

Gravitatea crizei globale pune Uniunea Europeană pe calea consolidării capitalul său uman și creșterii capacității de integrare profesională a acestuia prin dezvoltarea calificărilor sale. Mai mult este indispensabil să se garanteze o mai mare concordanță între competențele oferite și cererea de pe piața muncii. Comisia Europeană evidențiază faptul că dezvoltarea competențelor potrivit cerințelor pieței muncii este de importanță capitală pentru redresarea economică a Uniunii Europene, dar și pentru creșterea competitivității, precum și pentru menținerea locurilor sale de muncă și capacitatea sa de adaptare la schimbări, pentru echitate, egalitate între bărbați și femei și coeziune socială.

În raportul intitulat „New Skills for New Jobs: Action Now” elaborat de un grup de experți în domeniu pentru Comisia Europeană se arată că îmbunătățirea calificării forței de muncă constituie un beneficiu atât pentru societate și economie, cât și pentru angajați și angajatori. Rata de ocupare pentru cei cu înaltă calificare este de 83,9%, pentru cei care au calificare medie este de 70,6%, iar pentru lucrătorii necalificați de numai 48,1%.

Figura 5: Beneficiile dezvoltării profesionale



Sursa: New Skills for New Jobs: Action Now, Noi calificări pentru noi slujbe: Acționați acum, Comisia Europeană, februarie 2010

Structura sistemului de educație și distribuția sectorială a ocupării locurilor de muncă variază în mod considerabil de la un stat membru la altul și de la o regiune la alta. În aceste condiții, noile state membre UE au niveluri relativ

înalte de capital uman. Însă, este necesar un efort decisiv din partea acestora pentru a depăși moștenirea industrială învechită și a lansa noile industrii și servicii de tehnologie mai înaltă și cu mai mare valoare adăugată, care să aibă potențialul de creștere necesar. Toate statele membre pentru a face față impactului crizei asupra ocupării locurilor de muncă și a ameliora perspectivele de angajare ale forței de muncă comunitare pe termen lung, este esențial să se amelioreze monitorizarea, evaluarea și anticiparea calificărilor, precum și compatibilitatea între cererea și oferta de pe piața forței de muncă.

4. EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Provocările asigurării unui învățământ superior de calitate în UE

În ultimele decenii, o serie de țări membre ale UE au trebuit să facă față provocărilor determinate de accentuarea necesității de a oferi un învățământ superior competitiv pe plan internațional unei părți cât mai mari a populației, pentru a asigura societăților europene o forță de muncă cu un nivel foarte ridicat de pregătire și o bază de cercetare competitivă.

Având în vedere disponibilitatea limitată a fondurilor publice, aceste provocări au determinat creșterea presiunilor în direcția îmbunătățirii managementului financiar al instituțiilor de învățământ superior public. Direcțiile de acțiune pentru multe din statele membre sunt focalizate spre asigurarea unui grad ridicat de independență financiară și eficiență, în condițiile creșterii responsabilităților. Scopul acestor reforme este de a obține rezultate mai bune prin transformarea structurii sistemului de stimulente pentru cei implicați în managementul instituțiilor de învățământ superior, atât din domeniul guvernamental, cât și din domeniul academic.

Reformele sistemului de educație propun, fie transformarea sistemului public de învățământ într-un sistem non-guvernamental, fie instituții de tip non-profit sau chiar crearea unor noi instituții de învățământ non-guvernamentale, pentru apărarea competiției interne. Dar, mult mai importante sunt reformele politicii educației, care urmăresc creșterea autonomiei universitare față de organele centrale guvernamentale.

Raporturile de autoevaluare a unui număr de instituții de învățământ superior publicate de OCDE în perioada 2001-2006, cât și un număr relevant de

raporturi de țară din unele state membre ale UE, respectiv Germania, Belgia, Franța și Marea Britanie au descris detaliile legate de aspectele cantitative ale autonomiei financiare și administrative care a fost acordată instituțiilor de învățământ superior în ultimele decenii.

În particular, aceste raporturi evaluează capacitatea de angajare a personalului didactic al universităților și modul cum recompensează personalul academic, în conformitate cu propriile criterii și, nu în ultimul rând, modul de selecție a studenților și conținutul programei școlare.

GERMANIA

În Germania, universitățile publice au o autonomie administrativă în elaborarea programului de studiu și dispun de protecția informațiilor privind managementul financiar, în condițiile în care sunt obligate să răspundă de deciziile și acțiunile lor. Conform Raportului OCDE privind managementul financiar în Germania, lipsa capacității de a selecta liber noii studenți și sistemul de angajare personal academic constituie subiectul unor constrângeri. De asemenea, în raport se arată că universitățile nu sunt capabile să asigure stimulente financiare personalului academic. Instituțiile private de învățământ superior nu joacă un rol important în Germania. În cazul universităților de stat, chiar dacă un anumit grad de flexibilitate care se aplică la schema de personal, salariile sunt fixate în urma unor contracte colective. Marea majoritate a personalului academic este desemnată de ministrul landului, pe termen limitat sau nelimitat. Intrarea la universitate este deschisă tuturor care au calificarea "Arbitur", dar gradual a fost acordat universităților dreptul să introducă proceduri proprii de admitere a studenților. Programa și structura cursurilor sunt dezvoltate și monitorizate de universități, dar în cazul facultăților de medicină, farmacie, pedagogie și drept se finalizează cu examinări de stat. Consiliile de administrare externe au dreptul de a asigura consultanță universităților. Statele federale au o influență puternică la nivel administrativ, în condițiile în care marea majoritate a fondurilor vin din surse publice, pe baza evaluării de către experți în domeniu (peer review) și sunt distribuite prin organizații centrale publice. Activitatea financiară a universităților este reglementată de către guvernele locale responsabile, lăsând universităților libertatea de a aloca cheltuielile, dar modul de administrare a fondurilor este

subiectul raportărilor interne și externe și de audit, existând și obligația publicării situației financiare. Totuși, metodele de raportare sunt expuse procesului de reformă, concentrându-se pe creșterea atribuțiilor și a fondurilor aferente acestora. Nu în ultimul rând, există în cazul profesorilor condiționarea salariilor în funcție de o serie de criterii de performanță (publicații, citarea în baze de date internaționale).

BELGIA

Conform studiului OCDE “Experiențele instituționale ale unei evaluări de calitate în învățământul superior”, universitățile belgiene se bucură de o largă autonomie administrativă, cuplată cu sarcina unor justificări stricte ale modului de gestionare a fondurilor, având și obligația să primească toți studenții care aplică și să-i păstreze cel puțin în primul an. Educația în Belgia cade în sarcina comunităților, în condițiile în care există “libertatea constituțională a educației”, ceea ce înseamnă că universitățile se pot înființa liber. Universitățile în limita bugetului alocat, pot decide asupra structurii de personal și a modului de recrutare al acestuia. Toți absolvenții de liceu sunt liberi să-și aleagă universitatea, iar perioada de selecție este anul I de facultate pe baza unor evaluări periodice. Universitățile au un grad ridicat de autonomie financiară, având libertatea de a determina programa de studiu, numărul și tipul cursurilor, conținutul cursurilor și metodele de predare. Legislația reglementează standardele de calitate a managementului în educație, dar lasă libertate de acțiune universităților. În modul de alocare a fondurilor se are în vedere în proporție de 50% nivelurile anterioare, iar cealaltă parte este acordată în funcție de un set de indicatori de performanță specifici educației. În ceea ce privește modul de alocare internă a fondurilor, acesta este la latitudinea universităților, în condițiile în care cheltuielile de personal să nu depășească 80% din fonduri. Finanțarea cercetării se face prin contracte, atât cu guvernul, cât și cu sectorul privat, procesul de selecție bazându-se pe competiția programelor. Un aspect important este faptul că accesul prioritar la finanțare este asigurat și întreprinderilor care doresc să deschidă o afacere nou orientată pe cercetare și inovare și folosesc expertiza și tehnologia universităților. O evaluare de către experți în domeniu (peer review) este folosită pentru evaluarea programelor. Universitățile sunt responsabile de propriile autoevaluări ale calității educației, iar în cadrul consiliului de administrație al fiecărei universități sunt prezenți, atât

un comisar guvernamental pentru a sesiza orice încălcare a legalității, cât și un reprezentant mandatat de ordonatorului de credite.

FRANȚA

În Franța, sistemul de reformă a învățământului superior urmărește creșterea autonomiei universitare, în paralel cu extinderea responsabilității modului de folosire a fondurilor alocate. Există și o serie de restricții legate de stimulentele acordate personalului academic, de elaborarea programei și, nu în ultimul rând, de procedurile birocratice legate de managementul financiar al instituției. Comisiile de angajare examinează relevanța aplicațiilor pentru pozițiile din învățământul superior și din cercetare. Universitățile au dreptul să decidă pe cine angajează, dar este necesară aprobarea consiliului național al universităților. Totuși, unii specialiști arată că politica de salarizare și sistemul de promovare nu au suficientă forță să stimuleze adevărata performanță sau să penalizeze lipsa acesteia.

În Franța, toți absolvenții de liceu care au luat bacalaureatul sunt admiși la facultate, dar sunt selectați printr-un examen final de verificare după primul an de facultate. Cadrul general de funcționare a învățământului superior este stabilit de către guvern, iar modul de organizare internă este subiectul unor autoevaluări periodice. Marea majoritate a fondurilor vin din partea guvernului și se acordă pe bază de contract între acesta și universități. Cea mai mare parte a cheltuielilor sunt planificate, dar există o serie de fonduri care pot fi folosite pe baza deciziilor managerilor universităților. Evaluarea este făcută de comitetul național de evaluare, care se bazează pe evaluarea experților în domeniu (peer review) și a instituțiilor de audit financiar, luându-se în considerare o serie de indicatori, spre exemplu costul per student, cheltuielile cu personalul. Rezultatele evaluărilor influențează nivelul finanțărilor noilor contracte între universități și guvern, inclusiv resursele alocate și posturile finanțate de guvern.

MAREA BRITANIE

Potrivit raportului din anul 2006 al OCDE “Thematic Review of Tertiary Education- Country Background Report”, în Marea Britanie universitățile se bucură de o mare libertate în procesul de administrare și management. Universitățile își numesc propriul personal academic și administrativ, determină

propriile criterii pentru numirea și promovarea personalului, stabilesc sistemul de salarizare și stimulente. Există totuși o serie de constrângeri legate de numărul de studenți din anumite facultăți în special medicină, dar și în aceste cazuri universitățile își stabilesc propriile criterii de admitere, în condițiile în care nu există un drept de intra liber la facultate pentru toți absolvenții de liceu ca în cazul altor state ale UE. Universitățile determină propriul profil al programelor academice, stabilesc prioritățile de cercetare și planifică cheltuielile. Fondurile guvernamentale sunt alocate în funcție de numărul de studenți care graduează, iar fondurile de cercetare în funcție de calitatea și volumul cercetării. De asemenea, universitățile pot primi fonduri semnificative din surse private și din taxe școlare.

În anul 1997, în Marea Britanie, a fost creată Agenția de asigurare a calității în învățământul superior. Această agenție este un corp neguvernamental, care reprezintă șefii tuturor universităților din Marea Britanie și are responsabilitatea stabilirii standardelor academice și a distincțiilor academice acordate. Consiliile de Administrație din cadrul universităților din Marea Britanie cuprind un număr semnificativ de membrii externi, care urmăresc dacă se îndeplinesc nevoile studenților, ale comunităților locale și chiar ale societății. De asemenea, executivul este responsabil în fața parlamentului pentru toți banii publici cheltuiți și trebuie să răspundă în fața acestuia de modul de gestionare a fondurilor primite. Problemele financiare fac și obiectul auditului de către Oficiului Național pentru Audit. Astfel, în condițiile în care universitățile au o mare autonomie, guvernul își manifestă influența prin condiționarea finanțării de implicarea acestora în implementarea politicilor guvernamentale în domeniul învățământului superior.

Tabel 4: Performanța cercetării și autonomia administrativă a instituțiilor academice

Țara	Autonomie de angajare a personalului universitar	Autonomie de alocare financiară	Libertatea de a selecta studenții	Sistem de salarizare competitiv	Autonomie în alegerea programei universitare	Număr de publicații citate la un milion de locuitori	Publicații științifice la un milion de locuitori
Marea Britanie	Da	Da	Da	Da	Da	31	1171
Belgia	Da	Da	Nu	Da	Da	25	833
Franța	Da	Limitat	Da	Nu	Limitată	19	774
Germania	Limitată	Da	Limitată	Nu	Nu	19	771

Sursa: OCDE, ISI, CWTS, Leiten

5. LUPTA ÎMPOTRIVA SĂRĂCIEI

Încă din anul 1983, UE a inițiat „Anul European”, o campanie creată pentru informarea cetățenilor și inițierea dialogului social în vederea schimbării mentalităților și atitudinii vis a vis de problemele societății actuale. Spre exemplu, în anul 2008, UE a celebrat anul european al „dialogului multicultural”, iar în 2007 anul „egalității de șanse”.

Combaterea sărăciei și a excluderii sociale constituie un obiectiv principal al politicilor sociale din Uniunea Europeană, de aceea UE a decis ca anul 2010 să fie considerat anul european pentru combaterea sărăciei și a excluziunii sociale. Conform unui recent sondaj de opinie Eurobarometru o mare majoritate a cetățenilor UE respectiv 73% consideră sărăcia ca fiind o problemă larg întâlnită în țara lor, 89% cer guvernelor lor naționale să acționeze împotriva sărăciei, iar 74% consideră că UE poate juca un rol important în eradicarea sărăciei la nivel comunitar.

Încă din martie 2000, cu ocazia lansării Strategiei de la Lisabona, șefii de stat și guverne și-au luat angajamentul eradicării sărăciei până în 2010. În ciuda eforturilor făcute în ultimii 10 ani, o parte semnificativă a populației UE încă trăiește în sărăcie și nu are acces la serviciile de sănătate.

Deși sistemele de protecție socială din UE sunt unele din cele mai dezvoltate din lume, în UE există în prezent 84 milioane persoane care trăiesc sub limita pragului sărăciei (stabilită la 60% din venitul mediu pe membru echivalent de gospodărie), reprezentând 17% din populația UE la nivelul anului 2009. Unul din zece cetățeni ai UE trăiesc într-o familie în care nimeni nu lucrează. Chiar și având un loc de muncă, aproximativ 8% din cetățenii UE care au un loc de muncă nu au întotdeauna o protecție reală împotriva sărăciei. În multe din statele UE copii sunt cei mai afectați, 20% din copii sunt amenințați de sărăcie, iar 19 milioane de copii trăiesc în sărăcie.

Conform ultimelor date furnizate de Eurostat, cele mai ridicate rate ale riscului la sărăcie în 2008, s-au înregistrat în Letonia (26%), România (23 %), Bulgaria (21%), Grecia, Spania și Lituania (fiecare 20%), iar cele mai scăzute în

Cehia (9%), Olanda și Slovacia (ambele cu 11%), Danemarca, Ungaria, Austria, Slovenia și Suedia (toate cu 12%).

Tabel 5: RATA DE RISC LA SĂRĂCIE(%) ÎN ANUL 2008

Țara	Pragul sărăciei	Total populație	Grupa de vârstă 0-17 ani	Grupa de vârstă peste 65 ani	Persoane ocupate
UE -27	-	17	20	19	8
Belgia	10100	15	17	21	5
Bulgaria	2800	21	26	34	7
Republica Cehă	5800	9	13	7	4
Danemarca	10500	12	9	18	5
Germania	10600	15	15	15	7
Estonia	4700	19	17	39	7
Irlanda	10900	16	18	21	6
Grecia	7200	20	23	22	14
Spania	8400	20	24	28	11
Franța	9700	13	17	11	7
Italia	9000	19	25	21	9
Cipru	11300	16	14	49	6
Letonia	4400	26	25	51	11
Lituania	4200	20	23	29	9
Luxemburg	16500	13	20	5	9
Ungaria	4000	12	20	4	5
Malta	7800	15	20	22	5
Olanda	11300	11	13	10	5
Austria	11200	12	15	15	6
Polonia	3900	17	22	12	12
Portugalia	5800	18	23	22	12
România	1900	23	33	26	17
Slovenia	8400	12	12	21	5
Slovacia	4000	11	17	10	6
Finlanda	9600	14	12	23	5
Suedia	10400	12	13	16	7
Marea Britanie	11600	19	23	30	9
Alte țări europene					
Islanda	13000	10	11	15	7
Norvegia	13700	11	10	15	5

Sursa: Eurostat 18 ianuarie 2010

- Riscul de sărăcie este un indicator relativ, în condițiile în care criteriile de stabilire a **pragului sărăciei** variază semnificativ de la o țară la alta, reprezentând 60% din venitul median pe membru echivalent de gospodărie, exprimat în PPS (standardul puterii de cumpărare).
- **Rata de risc la sărăcie** se calculează din numărul de locuitori care trăiesc aproape de pragul sărăciei raportat la totalul populației.

Din analiza furnizate de Eurostat pentru 2008, rezultă că România se află pe primul loc în UE la rata de risc la sărăcie în rândul minorilor (grupa de vârstă 0-17 ani) cu o rată de 33%, precum și la rata de risc la sărăcie în rândul populației ocupate cu 17%. Rata de risc la sărăcie în rândul pensionarilor este de asemenea ridicată de 26% în România, față de 19% media UE-27 și numai 7% în Republica Cehă.

Având în vedere natura multidimensională a sărăciei, acesta presupune o deprivare relativă multiplă: materială, socială, culturală, educațională, care duce la excluderea socială a persoanelor sărace. Deprivarea materială se referă la incapacitatea indivizilor sau gospodăriilor de a-și permite bunuri de consum sau servicii care sunt specifice într-o societate, într-o anumită perioadă, conform indicatorilor sociali ai OCDE.

Tabel 6: DEPRIVAREA MATERIALĂ 2008

Țara	Rata deprivării materiale	% din populație nu au resurse financiare pentru:			
		O vacanță de o săptămână pe an	Încălzirea locuinței	O masă cu carne, pește, pui sau alte proteine vegetale o dată la două zile	O mașină proprietate personală
UE -27	17	37	10	9	9
Belgia	12	26	6	5	6
Bulgaria	51	59	34	30	28
Republica Cehă	16	39	6	12	11
Danemarca	-	10	-	2	8
Germania	13	25	6	11	5
Estonia	12	44	1	5	17
Irlanda	14	30	4	3	9
Grecia	22	50	15	7	9
Spania	9	34	5	2	5
Franța	13	32	5	8	4
Italia	16	40	11	8	3
Cipru	23	46	29	5	1
Letonia	35	55	17	23	24
Lituania	27	60	22	19	13
Luxemburg	4	12	1	2	2
Ungaria	37	67	10	26	20
Malta	13	65	9	10	2
Olanda	5	14	2	2	5
Austria	14	28	4	13	7
Polonia	32	63	20	21	17
Portugalia	23	64	35	4	9
România	50	76	25	19	49

Țara	Rata deprivării materiale	% din populație nu au resurse financiare pentru:			
		O vacanță de o săptămână pe an	Încălzirea locuinței	O masă cu carne, pește, pui sau alte proteine vegetale o dată la două zile	O mașină proprietate personală
Slovenia	17	30	6	12	3
Slovacia	28	57	6	29	20
Finlanda	9	18	2	3	8
Suedia	5	11	1	2	3
Marea Britanie	11	24	6	4	5
Alte țări europene					
Islanda	-	3	-	3	1
Norvegia	5	6	1	2	5

Sursa: Eurostat 18 ianuarie 2010

Patru principii de bază vor sta la baza anului european pentru combaterea sărăciei și a excluziunii sociale:

1. recunoașterea drepturilor fundamentale ale tuturor persoanelor sărace de a trăi o viață demnă și de a se integra în societate;
2. împărțirea responsabilităților și implicarea comună a tuturor actorilor publici și privați, precum și realizarea de parteneriate public/privat pentru construirea de proiecte sociale;
3. asigurarea coeziunii sociale, respectiv a unei societăți care asigură bunăstarea și egalitatea de șanse tuturor membrilor săi;
4. implicarea activă și promovarea de activități concrete pentru eradicarea sărăciei, ceea ce presupune angajament politic atât din partea UE cât și a statelor membre de a se acționa la toate nivelele de guvernanță.

În anul european 2010, se dorește să se facă publice problemele persoanelor care sunt expuse la sărăcie și la excluziune socială, și totodată să se reafirme importanța responsabilității colective și a solidarității sociale, ce vor trebui asumate numai de factorii de decizie, dar și de societatea civilă și de sectorul privat. În această campanie pentru combaterea sărăciei și a excluziunii sociale, pentru 2010 a fost alocat un buget de cel puțin 26 milioane euro, din care 17 milioane către UE, iar restul de 9 milioane euro vor fi folosite în acest sens de statele membre. Se așteaptă și implicarea sectorului privat cu fonduri suplimentare.

Anul european împotriva sărăciei și a excluziunii sociale a fost lansat la Madrid pe data de 21 ianuarie 2010 printr-o conferință la nivel înalt organizată de președinția spaniolă a UE și Comisia Europeană.

Strategia „Europa 2020” presupune stabilirea unei platforme comunitare împotriva sărăciei, cu scopul întăririi coeziunii economice și sociale, cu ajutorul căreia se va asigura apărarea drepturilor fundamentale ale persoanelor expuse la sărăcie și se vor crea condiții pentru creșterea nivelului de trai și a gradului de implicare activă în societate al acestora. Strategia „Europa 2020” își propune creșterea gradului de ocupare la 75% pentru populația activă între 20-64 de ani, precum și diminuare numărului de cetățeni ai UE care se află sub pragul sărăciei cu aproximativ 20 de milioane persoane.

La nivelul UE, Comisia Europeană va acționa pentru:

- transformarea metodei deschise de coordonare din domeniul protecției sociale într-o platformă pentru cooperare și bune practici, ce acționează ca un instrument care stimulează acțiunile concrete împotriva sărăciei și a excluziunii sociale pe baza fondurilor structurale în special a Fondului Social European.
- aplicarea *metodei deschise de coordonare* presupune coordonarea politicilor naționale a statelor membre, respectând diversitatea națională și regională, precum și obiectivele și indicatorii zonelor specifice din cadrul UE. Această nouă metodă de guvernare la nivelul UE, cunoscută sub denumirea de „metodă deschise de coordonare” stă la baza modelului social comunitar și se bazează pe cinci principii cheie: subsidiaritate, convergență, management pe obiective, monitorizarea statelor membre și abordarea integrată;

1. Subsidiaritatea - Această metodă stabilește un echilibru între politica Uniunii Europene de coordonare prin obiective și rezultate comune, și responsabilitatea fiecărui stat membru de a decide detaliile proprii de acțiune. Definirea mijloacelor și condițiilor de implementare ale programelor și politicilor sociale sunt lăsate în mare parte la latitudinea statelor membre, care sunt responsabile de elaborarea politicii de ocupare a forței de muncă proprii.

2. Convergență - Se urmărește să asigure un acord comun privind politicile naționale de ocupare a forței de muncă, prin contribuția

fiecărui stat membru la performanța comunitară. Acest principiu a fost stabilit concret atât de Consiliul European de la Lisabona, cât și de cele care au urmat, și care au decis stabilirea ocupării ca scop principal al UE.

3. Managementul pe proiecte - Succesul politicilor de ocupare a forței de muncă se bazează pe folosirea unor măsuri care să permită atât controlul cât și o corectă evaluare a progreselor înregistrate. Aceste obiective se bazează pe valori comune ale statelor membre și acoperă probleme care sunt de interes general. Managementul se bazează pe o serie de indicatori cantitativi și calitativi. Prin folosirea acestor indicatori comuni, rezultatele politicilor sunt mult mai transparente și mai accesibile scrutinului public.

4. Monitorizarea fiecărui stat membru - Raporturile anuale duc la evaluarea comparativă a progreselor făcute și la identificarea celor mai bune rezultate. Acestea stimulează competiția în direcția îmbunătățirii calității și eficienței politicilor de ocupare a forței de muncă din fiecare stat membru. Schimbul de experiență este utilizat în cadrul dezbaterilor publice, urmărindu-se astfel creșterea eficacității acestor politici.

5. Abordarea integrată - Liniile directoare nu se limitează numai la măsuri active pe piața muncii, ci se extind și asupra ansamblului de politici sociale, politici fiscale și asupra politicilor regionale. Reformele structurale nu pot fi obținute prin măsuri izolate, dispersate, ci trebuie consolidate pe baza unor cerințe specifice și a cadrului de acțiune.

- designul și implementarea programelor de promovare a educației inovative, trainingului și oportunităților de angajare, de luptă împotriva oricărei forme de discriminare, precum și dezvoltarea unei noi agende pentru integrarea emigranților.

La nivel național, statelor membre vor avea nevoie:

- să promoveze atât responsabilitatea colectivă, cât și individuală în combaterea sărăciei și a excluderii sociale;

- să stabilească și să implementeze noi măsuri de protecție socială adreseate grupurilor sociale expuse la risc: copii, bătrâni, romi, persoane cu dizabilități sau persoane fără adăpost;
- asigurarea sustenabilității sistemelor de protecție socială și pensiilor, identificarea modalităților pentru a se asigura un acces mai bun la sistemul de sănătate.

6. CONCLUZII

Comisia europeană a subliniat faptul că pentru a obține rezultatele propuse de „Strategia Europa 2020”, este necesară o guvernare economică puternică. Strategia Europa 2020 se va sprijini pe doi piloni: pe prioritățile și obiectivele stabilite la nivel UE, dar și pe strategiile proprii fiecărui stat membru de a stimula o creștere economică durabilă cât și sustenabilitatea finanțelor publice. Întocmirea unor rapoarte de țară vor contribui la îndeplinirea obiectivelor strategiei Europa 2020 și în același timp va ajuta statele membre să definească și să pună în aplicare strategiile de ieșire din criză, să recapete stabilitatea macroeconomică, să identifice blocajele existente la nivel național. Aceste rapoarte nu vor include numai politica fiscală, ci și aspecte macroeconomice esențiale legate de creștere și competitivitate și vor trebui să asigure o abordare integrată a elaborării și punerii în practică a politicilor.

La nivelul UE se vor adopta orientări integrate care să cuprindă domeniul de aplicare al priorităților și obiectivelor UE. Se impune prezentarea de rapoarte periodice privind îndeplinirea obiectivelor Strategiei Europa 2020 și evaluarea Pactului de stabilitate și creștere (PSC). În acest scop, rapoartele și evaluările pentru Europa 2020 și pentru Pactul de stabilitate și de creștere vor fi realizate simultan, pentru a combina mijloacele și obiectivele, făcându-se înăuntru în continuare distincția între instrumente și proceduri și menținând integritatea PSC.

În concluzie, Strategia Europa 2020 este concepută ca o strategie care să asigure transformarea UE într-o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, caracterizată de niveluri de ocupare ridicate ale forței de muncă, productivitate și coeziune economică, socială și teritorială. Cu toate disparitățile

dintre nivelurile de dezvoltare și standardele de viață, Comisia Europeană consideră că obiectivele propuse de această strategie sunt relevante pentru toate statele membre. Această strategie vine în sprijinul statelor membre pentru a face față impactului crizei, deficiențelor bugetare și a intensificării provocărilor economiei mondiale.

Obiectivele Strategiei „Europa 2020” pot fi considerate ambițioase, dar sunt realizabile, deoarece se fundamentează pe instrumente puternice ale UE: noua guvernare economică, piața unică, bugetul UE, comerțul și politica externă, uniunea economică și monetară.

Bibliografie

- **European Union** (1996), **Directorate General for Industrial Relations and Social Affairs**, *Employment in Europe*, Brussels;
- **Comisia Europeană**, Comunicare „Un plan european de redresare economică”, COM(2008) 200 final, Bruxelles, 26.11.2008;
- **Comisia Europeană**, „Towards Common Principles of flexicurity: more and better jobs through flexibility and security”, COM (2007) 359 final, iunie 2007;
- **Comisia Europeană**, Consolidated report on the preparatory workshops for the Employment Summit of May 7, 2009;
- **Comisia Europeană**, „Noi competențe pentru noi locuri de muncă: să anticipăm și să răspundem cerințelor pieței forței de muncă în materie de competențe”, COM(2008) 868 final, Bruxelles, 16.12.2008
- **Atkinson, A.B.** (1992), *Social Policy, Economic Organization and Search for Third Way*, Social Policy in a Changing Europe, Westview Press, Colorado;
- **Baker, J.** (1979), *Social conscience and social policy*, Journal of Social Policy Nr.8;
- **Barr, Nicholas** (1993), *The Economics of the Welfare State*, Weidenfeld and Nicholas, London;
- **Barr, Nicholas** (1993), *Piețele forței de muncă și Politica socială în Europa Centrală și de Est*, Banca Mondială & școala de Studii Economice și Politice din Londra, Oxford University Press;
- **Branlon, G., Hill, M.** (1986), *Analysing Social Policy*, Oxford U.K.;
- **Commander, Simion, Coricelli, Fabrizio** (1995), *Unemployment, Restructuring and Labour Markets in Eastern Europe*, World Bank, Washington, D.C.;
- **Clark, J., Cochrane, A., McLaughlin, E.** (1994), *Managing Social Policy*, Sage Publications, London;
- **Deacon, B.** (1992), *The new Eastern Europe: Social policy past, present and future*, London: Sage;
- **Esping-Andersen, Gosta** (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, New Jersey;
- **Galbraith, J.K.** (1974), *Economics and Public Purpose*, Andre Deutsch, London;
- **Geoffrey M. Hodgson**, *Economics and Evolution: bringing life back into economics*, University of Michigan Press, 1993
- **Hill, M., Brelon, G.** (1986), *Analysing Social Policy*, Oxford Press, 1986;
- **Hills, John** (1993), *The future of Social Welfare - a guide to the debate*, Joseph Rowntree Foundation;
- **Keynes, John Maynard**, „Teoria generală a ocupării forței de muncă”, Editura Publică, 2009
- **Le Grand, J., Propper, C., Robinson, R.** (1992), *The Economics of Social Problems*, Macmillan;
- **Myrdal, G.**, *Beyond the welfare state* (1960), New Haven: Yale University Press;
- **Mishra, R.** (1990), *The welfare state in capitalist society*, Harvester Wheatsheaf, Hempstead, England;
- **Rogowski, Ralf** (2008), *Governance of the European Social Model: The Case of Flexicurity*, Intereconomics aprilie/martie 2008;
- **Ringen, S.** (1992), *The possibility of politics: A study in the political economy of the welfare*;
- **Sapir, Andre** (2005), *Globalisation and the Reform of European Social Models*, ECOFIN Informal Meeting;
- **Sohlman, Asan, Turham, David** (1997), *What can developing countries learn from OCDE Labour Markets Programmes and Policies*, Technical Paper Nr.93, OCDE;
- **Taylor, I.** (1990), *The Social Effects of Free Market Policies*, Harvester Wheatsheaf;
- **Wallace, Helen, Wallace William, Mark A. Pollack** (2006), *Elaborarea politicilor în UE*, Ediția 5-a, Editura IER, București;
- **Werner, Welf** (2006), *Which Socio- Economic model for Europe?*, Intereconomics 2006;
- **Wilensky, H.** (1985), *Comparative Social Policy: Theory, Methods, Findings*, International Research Series Nr.62, Berkley;
- **Wilthagen, T.** (2007), „Flexicurity Pathway: Turning Hurdle in Stepping –Stone”, European Expert Group on Flexicurity Report, Brussels