

FLEXISECURITATEA ȘI MODALITĂȚILE DE ABORDARE ACESTEIA ÎN ROMÂNIA

**Autori: Dr. ec. Latu Lazar – Piatra Neamt, România
Dr. ec Marian Gabriela – Piatra Neamt, România**

***Abstract:** În ultimii doi ani, milioane de persoane și-au pierdut locul de muncă. Va trebui să suportăm încă mulți ani povara datoriei generate de criză, care a exercitat noi presiuni asupra coeziunii noastre sociale. Criza a scos totodată la iveală anumite adevăruri fundamentale privind provocările cu care se confruntă economia europeană. Între timp însă, economia mondială evoluează, iar viitorul României va depinde de răspunsul Europei.*

Pentru a asigura un viitor durabil, trebuie să privim deja dincolo de prioritățile pe termen scurt. Europa trebuie să se redreseze și, apoi, să se mențină pe poziție. Acesta este obiectivul strategiei Europa 2020, care își propune să creeze mai multe locuri de muncă și să asigure condiții de viață mai bune. Strategia ne arată că Europa este în măsură să asigure o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, să găsească mijloace pentru a crea noi locuri de muncă și să imprime o direcție clară societăților noastre.

Europa trece printr-o perioadă de transformare. Criza a anulat ani de progrese economice și sociale și a pus în evidență deficiențele structurale ale economiei Europei. Între timp, lumea evoluează rapid, iar provocările pe termen lung (globalizarea, presiunea exercitată asupra resurselor, îmbătrânirea) se intensifică. UE trebuie să se ocupe acum de propriul viitor.

Prioritatea este agendă pentru noi competențe și noi 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 mai bune corelări a cererii și a ofertei în materie de forță de muncă, inclusiv prin mobilitatea profesională;

Introducere

Criza a anulat progresele înregistrate recen. Recenta criză economică este fără precedent pentru generația noastră. Progresele constante în materie de creștere economică și de creare de locuri de muncă înregistrate în ultimii zece ani au fost anulate – PIB-ul european a scăzut cu 4% în 2009, producția industrială a României a scăzut la nivelurile din anii '90, iar 23 de milioane de persoane (10% din populația activă a UE) nu au în prezent un loc de muncă. Criza a provocat un șoc pentru milioane de cetățeni și a pus în evidență câteva deficiențe fundamentale ale economiei noastre.

Ieșirea din criză reprezintă provocarea imediată, dar cea mai mare provocare este aceea de a nu încerca să revenim la situația anterioară crizei. Chiar și înaintea crizei existau multe domenii în care Europa nu avansa destul de rapid în comparație cu restul lumii.

Rata medie de creștere a Europei a fost inferioară din punct de vedere structural celei a principalilor noștri parteneri economici, în mare parte ca urmare a unui decalaj în materie de productivitate care s-a accentuat în ultimii zece ani. Această situație se datorează în mare parte diferențelor existente între structurile antreprenoriale, în paralel cu nivelurile scăzute ale investițiilor în domeniul cercetării-dezvoltării și inovării, cu utilizarea insuficientă a tehnologiilor informației și comunicațiilor, cu reticența unor segmente ale societăților noastre de a susține inovarea, cu obstacolele în calea accesului pe piață și cu un mediu de afaceri mai puțin dinamic.

În pofida înregistrării unor progrese, ratele de ocupare a forței de muncă în Europa, cu o medie de 69% pentru persoanele cu vârsta între 20 și 64 de ani, sunt în continuare mult mai scăzute decât în alte părți ale lumii. Numai 63% dintre femei lucrează, în comparație cu 76% dintre bărbați. Numai 46% dintre lucrătorii vârstnici (55-64 de ani) au un loc de muncă, comparativ cu peste 62% în SUA și Japonia. Mai mult, cetățenii europeni lucrează în medie cu 10% mai puține ore decât cei din SUA sau din Japonia.

Se înregistrează o accelerare a îmbătrânirii populației. Întrucât generația născută după cel de al doilea Război mondial („baby boom”) începe să se pensioneze, populația activă a UE va începe să se reducă începând din 2013-2014. Numărul persoanelor cu vârsta de peste 60 de ani crește, în prezent, de două ori mai rapid decât înainte de 2007 (cu aproximativ două milioane de persoane pe an, în comparație cu numărul anterior, de un milion). Scăderea numărului populației active, combinată cu creșterea proporției de pensionari va exercita presiuni suplimentare asupra sistemelor noastre de protecție socială.

O creștere favorabilă incluziunii presupune asigurarea autonomiei cetățenilor prin rate ridicate ale ocupării forței de muncă, investirea în dezvoltarea competențelor, combaterea sărăciei și modernizarea

piețelor muncii și a sistemelor de formare și de protecție socială pentru a ajuta cetățenii să anticipeze și să gestioneze schimbările, precum și pentru a construi o societate solidară.

De asemenea, este esențial ca beneficiile creșterii economice să fie accesibile în toate regiunile Uniunii, inclusiv în regiunile ultraperiferice, consolidând astfel coeziunea teritorială. O creștere favorabilă incluziunii presupune să se asigure tuturor cetățenilor acces și oportunități pe tot parcursul vieții. Europa trebuie să își valorifice pe deplin potențialul de forță de muncă pentru a face față provocărilor pe care le reprezintă îmbătrânirea populației și creșterea concurenței mondiale.

Vor fi necesare politici de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați pentru a crește participarea forței de muncă, ceea ce va contribui la creștere și la coeziune sociale. Europa trebuie să acționeze în următoarele domenii:

– ocuparea forței de muncă: din cauza schimbărilor demografice, forța de muncă de care dispunem este în scădere. Numai două treimi din populația noastră activă are în prezent un loc de muncă, în comparație cu peste 70% în SUA și în Japonia. Rata ocupării forței de muncă este scăzută în special în rândul femeilor și al lucrătorilor în vârstă. Tinerii au fost grav afectați de criză, cunoscând o rată a șomajului de peste 21%. Se întrevide un risc ridicat ca persoanele neintegrate în câmpul muncii sau care au legături slabe cu acesta să piardă teren pe piața muncii;

– competențele: aproximativ 80 de milioane de persoane au competențe reduse sau de bază, însă persoanele mai instruite sunt cele care beneficiază, în principal, de posibilitățile oferite de învățarea de-a lungul vieții. Până în 2020, 16 milioane de locuri de muncă vor necesita un nivel înalt de calificare, în timp ce numărul locurilor de muncă pentru care se vor cere competențe reduse va scădea cu 12 milioane. Pentru ca lucrătorii să aibă o viață activă mai îndelungată, este nevoie, de asemenea, să le oferim posibilitatea de a dobândi și de a dezvolta noi competențe pe tot parcursul vieții;

În vederea atingerii obiectivelor Strategiei de la Lisabona pentru locuri de muncă mai multe și mai bune este nevoie de forme noi de flexibilitate și securitate, atât pentru persoane fizice și societăți, cât și pentru statele membre și Uniunea Europeană. Persoanele fizice au nevoie tot mai mare de siguranța ocupației mai degrabă decât siguranța locului de muncă, tot mai puțini având un loc de muncă pe viață.

Cetățenii UE acceptă nevoia de adaptare și schimbare. 76% dintre europeni sunt de acord cu faptul că locurile de muncă pe viață la același angajator sunt de domeniul trecutului. De asemenea, 76% consideră capacitatea de a schimba cu ușurință un loc de muncă un atu pentru a găsi un loc de muncă în prezent. 72% sunt de părere că pentru încurajarea creării de locuri de muncă, contractele ar trebui să devină mai flexibile. În cele din urmă, 88% dintre cetățeni sunt de părere că formarea profesională regulată îmbunătățește perspectivele de a obține un loc de muncă.

1. O abordare integrată a flexisecurității

Motivul pentru alegerea unei abordări integrate a flexisecurității constă în necesitatea de a atinge obiectivele Strategiei de la Lisabona reînnoite 8, în special locuri de muncă mai multe și mai bune și în același timp de a moderniza modelele sociale europene. Aceasta solicită elaborarea unor politici care abordează în același timp flexibilitatea pieței forței de muncă și a relațiilor de muncă, precum și securitatea – siguranța ocupației și asigurarea socială.

Flexisecuritatea are obiectivul de a asigura cetățenilor UE un nivel ridicat de siguranță a ocupației, și anume posibilitatea de a găsi fără dificultăți un loc de muncă în orice stadiu al vieții active și de a avea perspective de dezvoltare a carierei într-un mediu economic în schimbare. De asemenea, are obiectivul de a sprijini angajatorii și angajații deopotrivă să beneficieze pe deplin de oportunitățile globalizării. Prin urmare, aceasta creează un mediu în care securitatea și flexibilitatea se consolidează reciproc.

1.1. Ce este flexisecuritatea?

Flexisecuritatea se poate defini ca fiind o strategie integrată de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă. Pe de o parte, flexibilitatea se referă la schimbările („tranzițiile”) de succes pe parcursul vieții: de la școală la locul de muncă, de la un loc de muncă la altul, între șomaj sau inactivitate și locul de muncă, și de la locul de muncă la pensionare.

Aceasta nu se limitează la o mai mare libertate a societăților de a angaja sau concedia și nu implică caducitatea contractelor pe perioadă nedeterminată. Aceasta se referă la progresul lucrătorilor spre locuri de muncă mai bune, „mobilitatea ascendentă” și la dezvoltarea optimă a talentului. De asemenea, flexibilitatea se referă la organizarea flexibilă a muncii, capabilă de a răspunde repede și eficient noilor cerințe și

competențe de productivitate și la facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu responsabilitățile vieții private.

Pe de altă parte, securitatea reprezintă mai mult decât păstrarea locului de muncă: aceasta se referă la mijlocirea competențelor care permit progresul în viața profesională și la sprijinul în găsirea unui nou loc de muncă. De asemenea, se referă la ajutoare de șomaj adecvate în vederea înlesnirii tranzițiilor. În cele din urmă, aceasta cuprinde oportunități de formare profesională pentru toți lucrătorii, în special pentru cei cu nivel scăzut de calificare și pentru lucrătorii în vârstă.

Astfel, întreprinderile și lucrătorii pot beneficia atât de pe urma flexibilității, cât și a securității, de exemplu în urma unei mai bune organizări a muncii⁹, în urma mobilității ascendente ca rezultat al competențelor îmbunătățite, în urma investițiilor în formarea profesională care dau rezultate pentru întreprinderi ajutându-i pe lucrători să se adapteze și să accepte schimbarea.

2. Modalități de abordare a flexisecurității

2.1. Soluționarea segmentării contractuale

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele în care provocarea principală o reprezintă piețele muncii segmentate, cuprinzând persoane încadrate în muncă și persoane care fac parte din categorii excluse. Această modalitate vizează o distribuție mai uniformă a flexibilității și a securității în cadrul forței de muncă, oferind căi de acces pe piața forței de muncă pentru nou veniți și promovând avansarea acestora către condiții contractuale mai avantajoase.

În aceste state, contractele pe perioadă nedeterminată sunt considerate modalitatea principală de a beneficia de protecția oferită de legislația muncii și de convențiile colective. Posibilitățile de formare profesională și dispozițiile în materie de securitate socială au tendința de a depinde de existența unui contract pe perioadă nedeterminată. Datorită tentativelor de a spori flexibilitatea pieței forței de muncă, a crescut numărul contractelor pe perioadă determinată, contractelor de muncă ocazionale, a muncii prin intermediul agențiilor etc.

În mod frecvent, lucrătorii au contracte succesive pe perioadă determinată în decursul unei perioade îndelungate înainte de a obține un contract pe perioadă nedeterminată. În loc de a juca rolul unor baze de pornire, aceste contracte riscă să devină capcane pentru lucrători. În aceste state, securitatea tinde să se bazeze mai mult pe protecția locului de muncă decât pe prestațiile sociale. În consecință, prestațiile de șomaj sunt scăzute, iar sistemele de asistență socială sunt slab dezvoltate.

În situația actuală, administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă necesită o consolidare la nivel instituțional pentru a veni în sprijinul șomerilor cu o bună gestionare și politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă. Beneficiile cetățenilor și ale societății vor spori dacă se vor crea baze de pornire eficiente care să permită lucrătorilor să pătrundă și să avanseze pe piața forței de muncă și să dobândească o mobilitate ascensională.

În ceea ce privește prevederile contractuale, această modalitate urmărește îmbunătățirea poziției lucrătorilor care au contracte pe perioadă determinată, care sunt angajați prin intermediul agențiilor, care au contracte de muncă intermitente etc. Această modalitate ar garanta o protecție adecvată acestor lucrători, de exemplu egalitatea în materie de remunerare și un număr minim de ore de lucru pentru lucrătorii ocazionali.

Condițiile de angajare secundare, cum ar fi acoperirea oferită de fondurile de pensii ocupaționale și accesul la formare profesională, s-ar aplica în egală măsură în cazul acestor lucrători. Legislația și convențiile colective ar limita încheierea consecutivă de contracte nestandardizate și ar încuraja avansarea în timp util către contracte mai avantajoase.

O abordare complementară ar consta în redefinirea contractului pe perioadă nedeterminată. În cadrul acestei opțiuni, lucrătorii ar beneficia de un contract pe perioadă nedeterminată de la începutul relației contractuale cu angajatorul și nu ar mai trebui, așa cum se întâmplă adesea în prezent, să înceapă cu o serie de contracte pe perioadă determinată sau contracte intermediare de agenții.

Contractul pe perioadă nedeterminată ar fi redefinit astfel încât să includă elaborarea progresivă a protecției locului de muncă. S-ar începe cu o protecție de bază a locului de muncă, care ar progresa proporțional cu durata ocupării locului de muncă, până să ajunge la o protecție completă. Această abordare raportată la durata ocupării locului de muncă ar garanta avansarea automată către prevederi contractuale mai avantajoase, iar riscul de a rămâne blocat în contracte cu un grad de protecție mai scăzut ar fi astfel redus.

Se va avea în vedere redefinirea regulilor aplicabile în cazul disponibilizărilor de personal dictate de motive economice pentru contractele pe perioadă nedeterminată, pentru a reduce birocrăția, durata procedurilor, pentru a îmbunătăți transparența rezultatelor și a spori credibilitatea procesului.

În ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, angajatorii și autoritățile publice ar trebui să coopereze în vederea îmbunătățirii posibilităților de formare profesională pentru lucrătorii temporari. În prezent, în mod frecvent, acești lucrători nu beneficiază de posibilități de formare profesională, deoarece angajatorul nu cunoaște cu exactitate perioada pentru care aceștia vor fi păstrați în cadrul companiei.

Vor fi înființate fonduri destinate formării și instituții de formare la nivel sectorial sau regional pentru a garanta fiecărui lucrător posibilitatea de a beneficia de formare. Măsurile de stimulare a lucrătorilor și a întreprinderilor, inclusiv ajutorul financiar și creditele fiscale, vor fi intensificate pentru a încuraja participarea la formare.

Punerea în practică a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ar începe cu consolidarea serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă în materie de personal și competențe. Cooperarea cu partenerii de pe piața forței de muncă, cum ar fi agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare, ar fi luată în considerare. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă ar fi concepute astfel încât să sprijine nu numai șomerii (pe termen lung), cât și persoanele care se găsesc adesea în situații de șomaj.

Sistemele de asigurare socială ar garanta lucrătorilor temporari posibilitatea de a acumula drepturi și ar îmbunătăți portabilitatea acestor drepturi între diverse companii și sectoare de activitate. Aceste sisteme ar fi redefinite pentru a asigura prestații sporite în decursul perioadelor scurte de șomaj. S-ar avea în vedere introducerea unui sistem de asistență socială pentru creșterea mobilității cetățenilor și pentru diminuarea dependenței acestora în raport cu sprijinul familial informal.

S-ar consolida relațiile de încredere dintre partenerii sociali prin acordarea posibilității de a-și face cunoscute la nivel local beneficiile schimbării.

În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, s-ar acorda prioritate soluționării segmentării, care presupune costuri directe limitate. Măsurile privind învățarea pe tot parcursul vieții și politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt de maximă importanță, dar pot necesita o perioadă mai lungă de timp pentru a-și face simțite rezultatele.

Acestea necesită, de asemenea, investiții publice și private. Îmbunătățirea securității sociale, în special crearea unui sistem de asistență socială, poate necesita sporirea sau redistribuirea cheltuielilor publice, acompaniate de supravegherea și condiționarea prestațiilor, în vederea asigurării rentabilității acestor cheltuieli. În paralel cu punerea în practică a acestor condiții, s-ar putea redefini regulile aplicabile în cazul disponibilizărilor de personal dictate de motive economice.

2.2. Dezvoltarea flexisecurității în cadrul întreprinderii și asigurarea securității tranziției.

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele a căror piață a forței de muncă nu înregistrează fluctuații considerabile. Această modalitate presupune sporirea investițiilor destinate creșterii șanselor de angajare pentru a permite lucrătorilor din cadrul întreprinderilor să își actualizeze în permanență aptitudinile și să fie astfel mai bine pregătiți pentru a face față schimbărilor viitoare privind metodele de producție, organizarea muncii.

Această modalitate depășește cadrul unui anumit loc de muncă și al unui anumit angajator, prin crearea unor sisteme care să asigure tranziții sigure și reușite de la un loc de muncă la altul în cazul restructurării companiei și disponibilizării de personal.

În statele vizate de această modalitate predomină companiile mari care oferă niveluri ridicate de protecție a locului de muncă. Lucrătorii sunt atașați puternic de compania angajatoare, iar piața forței de muncă este caracterizată de un dinamism scăzut. În ultimii ani, această tradiție este amenințată deoarece restructurările companiilor și subcontractarea sunt mai frecvente.

Sistemele de securitate socială din aceste state sunt în mare măsură bine dezvoltate, iar prestațiile sunt adecvate. Provocarea rămâne însă îmbinarea unor prestații suficiente cu măsuri puternice de stimulare a lucrătorilor pentru a accepta un loc de muncă. Cheltuielile privind politicile active în domeniul pieței forței de muncă au crescut adesea puternic, însă programele nu sunt mereu eficiente, în mod special în ceea ce privește reintegrarea în câmpul muncii a șomerilor pe termen lung.

O mobilitate sporită a lucrătorilor între companii ar conduce la creșterea beneficiilor cetățenilor și societății. Lucrătorii ar fi mai motivați să-și asume riscurile asociate cu transferurile de la un loc de muncă la altul în cazul în care prestațiile ar fi suficiente în decursul perioadelor de tranziție, iar perspectivele de a găsi noi locuri de muncă mai bune ar fi reale.

Prevederile contractuale ar trebui să respecte următoarele cerințe:

a) abordarea preventivă, caracterizată de o investiție continuă în învățarea pe tot parcursul vieții (a se vedea mai jos), o mai mare flexibilitate a timpului de lucru și modalități de conciliere a vieții profesionale și a responsabilităților familiale;

b) intervenția timpurie, și anume începerea căutării unui nou loc de muncă în momentul în care există probabilitatea clară a disponibilizării și nu după disponibilizare;

c) acțiunea comună a tuturor părților implicate.

Angajatorii, partenerii sociali, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă și agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare ar trebui să colaboreze pentru a organiza tranzițiile și pentru a preveni intrarea în șomaj (pe termen lung) a angajaților disponibilizați. În cazul respectării acestor condiții, procedurile de disponibilizare pot fi simplificate, mai puțin costisitoare și mai puțin îndelungate.

Întreprinderile și-ar spori în mod semnificativ investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții și în creșterea șanselor de angajare a personalului lor. Aceste obiective ar fi atinse ținând cont de diversitatea întreprinderilor și dimensiunile acestora. Programele de dezvoltare a competențelor ar oferi fiecărui angajat acces la formare profesională și la programe personalizate de dezvoltare a carierei. Astfel de programe ar face parte din contractul de angajare, constituind o obligație reciprocă de a face tot posibilul pentru a îndeplini cerințele prestabilite în materie de competențe. Șansele de angajare ar constitui, de asemenea, obiectul unor negocieri la nivel de întreprindere sau de sector.

Convențiile colective ar stabili cerințe în materie de competențe pentru fiecare profesie, ar prevedea mijloacele de formare profesională necesare pentru dobândirea acestor competențe și ar stabili termenele de îndeplinire a cerințelor de către lucrători. În sectoarele în care IMM-urile sunt majoritare, cooperarea la nivel sectorial ar contribui la crearea de politici eficiente de dezvoltare a capitalului uman.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă, puse în aplicare de serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă, ar contribui la reușita tranzițiilor între locuri de muncă diferite (a se vedea mai sus). De asemenea, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă s-ar concentra asupra șomerilor pe termen lung. Acestea ar oferi programe care să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă și programe de asistență personalizată a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Sistemele de asigurare socială s-ar concentra asupra garantării caracterului condițional al prestațiilor și supravegherii eficiente a eforturilor de căutare a unui loc de muncă. Nivelurile prestațiilor, deși în general adecvate, pot necesita majorări în decursul primelor perioade de șomaj, pentru a îmbunătăți situația lucrătorilor în tranziție.

Chiar dacă dialogul social instituțional este bine dezvoltat, relațiile de încredere dintre partenerii sociali necesită o consolidare urgentă, în special la nivel național. În măsura în care este posibil, negocierile s-ar realiza la nivel descentralizat. În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, s-ar acorda prioritate măsurilor și investițiilor realizate de întreprinderi și sectoare în vederea continuării dezvoltării flexisecurității interne și a securității tranziției. Aceasta ar fi acompaniată de reorientarea procedurilor de disponibilizare către intervenția timpurie și tranziție. Îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ar necesita o mai bună gestionare a fondurilor și nu cheltuieli suplimentare.

2.3. Remedierea insuficienței competențelor și a lipsei de perspective de angajare a forței de muncă.

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele care se confruntă cu o lipsă accentuată de competențe și de perspective de angajare în rândul populației. Aceasta urmărește crearea unor posibilități de angajare pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare și dezvoltarea competențelor acestora în vederea ocupării unei poziții durabile pe piața forței de muncă.

În aceste state, rata de ocupare a forței de muncă tinde să fie ridicată, însă există diferențe între diferite categorii de persoane cu privire la acest aspect. Se impune încurajarea mobilității ascensionale. Prevederile contractuale tind să fie suficient de flexibile, însă, în anumite cazuri, ar trebui să ofere o protecție sporită grupurilor mai vulnerabile de pe piața forței de muncă.

Competențele insuficiente și lipsa de perspective de angajare pot conduce la o segmentare sectorială și a locurilor de muncă, precum și a rezultatelor de pe piața forței de muncă. Anumite grupuri (femeile, mamele singure, migranții, persoanele cu dizabilități, lucrătorii tineri și cei în vârstă) sunt expuse riscului de a fi excluse de pe piața forței de muncă. Această situație poate conduce la creșterea numărului persoanelor care beneficiază de prestații permanente și ar putea crește ratele sărăciei. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă prevăd măsuri puternice de stimulare a lucrătorilor pentru a accepta un loc de muncă, însă sunt

necesare eforturi pentru a asigura progresul în materie de calitate a locurilor de muncă și în materie de niveluri de competență.

Beneficiile cetățenilor și ale societății vor spori în urma creșterii șanselor de mobilitate socială ale persoanelor cu nivel scăzut de calificare prin pregătirea acestora pentru a exercita diferite profesii care să le ofere noi perspective.

Prevederile contractuale ar permite lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare să pătrundă pe piața forței de muncă în condiții favorabile pentru potențialii angajatori, dar, de asemenea, ar permite lucrătorilor să avanseze către contracte mai stabile după îmbunătățirea competențelor și consolidarea relației de muncă.

Politicile privind învățarea pe tot parcursul vieții ar putea remedia lipsa de șanse de angajare a forței de muncă, începând cu sistemul educațional de bază. S-ar putea combate abandonul școlar, iar nivelurile generale de calificare ale absolvenților ar fi îmbunătățite. Problema analfabetismului în rândul populației adulte ar fi combătută. Formarea profesională a forței de muncă ar fi orientată în mod special către persoanele cu nivel scăzut de calificare. Ar fi încurajată combinarea muncii și a formării profesionale și mobilitatea între sistemele de formare profesională.

Ar fi recunoscută și validată învățarea informală și ar fi organizate, atât la locul de muncă, cât și în exterior, programe de formare de bază, ușor accesibile, în domeniul limbilor și al informaticii. Ținând cont de diversitatea și de dimensiunile lor, întreprinderile ar elabora strategii globale de dezvoltare a competențelor, care să permită personalului lor să se perfecționeze și să dobândească noi competențe.

Autoritățile publice ar putea îmbunătăți măsurile de stimulare a investiției întreprinderilor în forța lor de muncă, prin folosirea stimulentei fiscale sau a altor instrumente. Acestea ar spori, de asemenea, măsurile de stimulare a lucrătorilor, de exemplu prin crearea unui sistem de conturi individuale de formare profesională. Aceste conturi ar permite lucrătorilor să consacre o parte din timpul de lucru și o anumită sumă de bani dezvoltării personale, în cooperare cu angajatorul lor.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă ar face clar distincția între persoanele în căutarea unui loc de muncă care au suficiente competențe și persoanele în căutarea unui loc de muncă care trebuie să își îmbunătățească competențele. În cazul primei categorii, se poate pune accentul pe acordarea unui sprijin individual în vederea găsirii unui loc de muncă. În ceea ce privește cea de-a doua categorie, politicile active în domeniul pieței forței de muncă sar concentra pe furnizarea unei formări profesionale adecvate în vederea sprijinirii mobilității

ascensionale și durabile și nu pe reintegrarea rapidă pe piața forței de muncă.

Sistemele de asigurare socială ar oferi măsuri de stimulare a destinatarilor prestațiilor cu nivel scăzut de calificare și ar supraveghea condiționarea acestor prestații pentru a garanta că ocuparea unui loc de muncă este rentabilă, prin acordarea, în cazul în care este necesar, a unor prestații suplimentare sau prin eliminarea prestațiilor în mod treptat. Astfel, acestea ar contribui la evitarea problemelor lucrătorilor săraci și, de asemenea, la reducerea costurilor nonsalariale pentru o forță de muncă cu nivel scăzut de calificare.

În cazul în care rolul partenerilor sociali nu este foarte dezvoltat, dialogul social ar putea fi redinamizat prin discutarea unor noi aspecte, cum ar fi cercetarea și dezvoltarea, inovarea, educația și competențele. În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, ar fi puse în mod prioritar în aplicare măsuri de îmbunătățire a educației de bază, acestea necesitând însă o perioadă mai lungă de timp pentru a-și face simțite rezultatele. O formare profesională îmbunătățită realizată la locul de muncă ar necesita investiții private, sprijinite de măsuri de stimulare publice. Se impune încurajarea politicilor active eficiente în domeniul pieței forței de muncă și a politicilor din domeniul securității sociale menite să sporească interesul pentru recrutarea lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare.

2.4. Creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și ale lucrătorilor angajați informal.

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele care au cunoscut recent importante restructurări economice, având ca rezultat un număr ridicat de persoane care primesc prestații pe termen lung și care au șanse scăzute de revenire pe piața forței de muncă. Această modalitate urmărește creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și tranziția de la angajarea informală la angajarea formală prin crearea unor politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă și prin sisteme de învățare pe tot parcursul vieții asociate cu un nivel adecvat al prestațiilor de șomaj.

În aceste state, întreprinderile tradiționale, adesea industriale, au fost nevoite să disponibilizeze un număr mare de angajați. Lucrătorii aflați în șomaj primesc prestații care sunt adesea concepute ca „prestații de ieșire de pe piața forței de muncă” și nu ca „indemnizații de tranziție către un nou loc de muncă”. Investițiile în politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt limitate, iar șansele de a găsi noi locuri de muncă

sunt scăzute. Administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă necesită o consolidare la nivel instituțional pentru a putea pune în practică politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă.

Se dezvoltă noi activități economice, în special în sectorul serviciilor. Persoanele care primesc prestații se confruntă cu dificultăți în ocuparea unui loc de muncă în noul context de dezvoltare economică. Noile locuri de muncă oferă adesea niveluri scăzute de protecție, în timp ce măsurile aplicabile în cazul vechilor locuri de muncă pot fi prea restrictive. Persistă diferențele între femei și bărbați. Se înregistrează tendința de a recurge la economia informală. Datorită ineficienței sistemelor de formare profesională, lucrătorii cu nivel scăzut de calificare și tinerii fără experiență profesională întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței forței de muncă.

Beneficiile cetățenilor și ale societății vor spori prin crearea unor noi oportunități pentru șomeri și prin integrarea activităților economice informale în cadrul economiei formale. Prevederile contractuale ar garanta niveluri adecvate de protecție pentru lucrătorii angajați în noile sectoarele ale economiei, dintre care mulți cu contracte pe perioadă determinată sau contracte de muncă ocazionale. Regularizarea muncii informale ar putea fi încurajată prin sporirea drepturilor lucrătorilor informali și prin accesul la formarea profesională.

Intensificarea regularizării muncii ar conduce la creșterea veniturilor din impozite și a cotizațiilor sociale. Tranzițiile către angajarea formală ar necesita continuarea reformelor privind sistemul de impozitare a salariilor, cerințele de înregistrare a întreprinderilor, precum și consolidarea inspectoratelor muncii și a instituțiilor financiare de combatere a muncii neoficiale. Lucrătorii cu contracte pe perioadă nedeterminată ar beneficia de investiții sporite în formarea lor profesională și de intervenție timpurie în cazul unui risc de disponibilizare. În cazul îndeplinirii acestor condiții, nu mai este atât de necesară aplicarea unor reguli stricte referitoare la disponibilizările de personal dictate de motive economice.

Învățarea pe tot parcursul vieții, sistemele educaționale și de formare profesională ar fi dezvoltate în strânsă cooperare cu întreprinderile, fiind orientate către nevoile pieței forței de muncă. Ar fi încurajate investițiile societăților în învățarea pe tot parcursul vieții. Obligația angajatorilor de a investi în personalul angajat ar putea reprezenta un aspect esențial în cadrul negocierilor colective. Dezvoltarea unor sisteme de învățare pe tot parcursul vieții și a unor sisteme de formare profesională ar necesita o colaborare strânsă între societățile private și autoritățile publice. Pentru ca aceste sisteme să fie rentabile, se impune o mai bună corelare între alocarea resurselor și rezultatele în materie de educație.

Capacitatea administrativă a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă ar reprezenta o prioritate. Aceasta necesită îmbunătățiri cu privire la numărul angajaților, competențe, procese de luare a deciziilor și de organizare a muncii. Cooperarea dintre administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă ar fi consolidată pentru a putea pune în practică politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă s-ar concentra asupra șomerilor pe termen lung, a lucrătorilor cu dizabilități și a lucrătorilor amenințați de riscul disponibilizării. Acestea ar oferi asistență specifică, inclusiv programe care să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă, în vederea reîncadrării în muncă cu succes a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Parteneriatul public-privat între toate părțile implicate (autoritățile publice de la toate nivelurile, sistemele educaționale și de formare, partenerii sociali, societățile, ONG-urile, agențiile de recrutare private) ar putea spori eficiența politicilor active în domeniul pieței forței de muncă.

În ceea ce privește sistemul de asigurare socială, prestațiile de șomaj ar fi aduse la un nivel adecvat pentru a permite căutarea unui loc de muncă fără ca lucrătorii să recurgă la angajarea neoficială. Măsurile de stimulare atât a lucrătorilor, cât și a angajatorilor, precum și condiționarea prestațiilor sociale necesită, de asemenea, îmbunătățiri. Acestea ar încuraja atât persoanele care primesc prestații și care sunt apte de muncă să caute un loc de muncă, cât și angajatorii să creeze noi locuri de muncă. Condițiile de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă ar fi facilitate. Portabilitatea drepturilor în materie de asigurare socială ar fi îmbunătățită.

Capacitatea partenerilor sociali ar fi consolidată, de exemplu prin extinderea drepturilor de a negocia aspecte esențiale ale condițiilor de muncă, inclusiv timpul de lucru. Guvernele ar încuraja crearea unor organizații globale ale angajatorilor și ale angajaților, precum și fuzionarea acestora cu organisme mai mari. Dialogul social bipartit, cât și tripartit ar putea fi consolidat. Dialogul social ar putea fi dezvoltat, de asemenea, la nivel sectorial și regional.

În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, s-ar acorda prioritate regularizării muncii neoficiale. Consolidarea instituțională a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea securității sociale ar deveni astfel mai accesibile.

Investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții ar necesita eforturi comune din partea autorităților publice și a întreprinderilor. Redefinirea procedurilor de disponibilizare ar putea fi realizată în paralel cu îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, a sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții și a securității sociale.

Referințe:

1. Cuvântul introductiv la Strategia Europa 2020 al Președintelui Comisei Europene Jose Manuel Barroso
2. Strategia Europa 2020 - O strategie europeană pentru o creștere inteligentă, ecologică și favorabilă incluziunii
3. Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004, capitolul 4
4. Politica europeană socială și de ocupare a forței de muncă, Eurobarometru special 261, octombrie 2006.
5. Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2006, capitolul 2
6. OCDE (2007) Perspective privind ocuparea forței de muncă, paginile 69-72
7. OCDE evaluează strictețea generală a legislației în domeniul protejării locurilor de muncă. A se vedea de exemplu OCDE (2004): Employment Outlook
9. Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004
10. Ocuparea forței de muncă în Europa 2006: p. 108