

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

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

FLEXISECURITATE

- RAPORT -

București

Septembrie 2007

CUPRINS

- *Ce este flexisecuritatea?*
- *Componentele flexisecurității*
- *Principiile comune privind flexisecuritatea*
- *Modalități de abordare a flexisecurității*
- *Indicatori de referință relevanți privind flexisecuritatea*

FLEXISECURITATE*

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.

Cetățenii UE acceptă nevoia de adaptare și schimbare:

- 76% dintre europeni sunt de acord cu faptul că ocuparea aceluiași loc de muncă pe durata întregii vieți este de domeniul trecutului
- 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
- 88% dintre cetățeni sunt de părere că formarea profesională continuă îmbunătățește perspectivele de a obține un loc de muncă.

Consiliul European a solicitat statelor membre :

- *să dezvolte mai sistematic strategii de politică ample în cadrul programelor naționale de reformă în vederea îmbunătățirii adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor, în vederea asigurării cetățenilor UE a unui nivel ridicat de siguranță a ocupației, respectiv, 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,*
- *să studieze posibilitatea de a dezvolta un set de principii comune privind flexisecuritatea, mijloc util pentru realizarea unor piețe ale forței de muncă deschise și reactive, precum și a unor locuri de muncă mai productive.*

Ce este flexisecuritatea?

Flexisecuritatea se poate defini ca fiind o strategie integrată de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă.

- **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,

* Informațiile și datele au fost extrase din Comunicarea Comisiei Europene COM(2007) 359 final – „Către principii comune ale flexisecurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate”

„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.

- **Securitatea pe piața forței de muncă**, reprezintă mai mult decât păstrarea locului de muncă: aceasta se referă la dezvoltarea competențelor sau accesul la competențele 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 trecerii spre integrare socio-profesională. 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 muncii, 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.

Componentele flexisecurității

Comisia și statele membre, pe baza experienței și a dovezilor analitice, au ajuns la un consens, conform căruia, politicile de flexisecuritate pot fi proiectate și puse în aplicare prin intermediul a **patru componente politice**:

- *Prevederi contractuale flexibile și sigure* (din perspectiva angajatorului și a angajatului a persoanelor încadrate în muncă și a celor care fac parte din categoriile excluse) printr-o legislație a muncii, contracte colective și organizare a muncii moderne;
- *Strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* pentru a asigura adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, în special a categoriilor celor mai vulnerabile;
- *Politici din domeniul pieței forței de muncă active și eficiente* care ajută oamenii să facă față schimbărilor rapide, ajută la reducerea perioadelor de șomaj și înlesnesc tranzițiile către noi locuri de muncă;
- *Sisteme moderne de asigurare socială* care asigură sprijin financiar corespunzător, încurajează ocuparea forței de muncă și înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă. Acestea includ prevederi privind protecția socială cu o arie largă de acoperire (ajutoare de șomaj, pensii și asistență medicală), care ajută oamenii să reconcilieze munca cu responsabilitățile personale și familiale, cum ar fi creșterea copilului.

Principiile comune privind flexisecuritatea:

- (1) Flexisecuritatea implică prevederi contractuale flexibile și sigure (din perspectiva angajatorului și a angajatului, a persoanelor încadrate în muncă și a celor care fac parte din categoriile excluse), strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții, politici active în domeniul pieței forței de muncă eficiente și sisteme de asigurare socială moderne. Obiectivul acesteia este de a consolida punerea în aplicare a strategiei de creștere și locuri de muncă și modelul social european, asigurând noi forme de flexibilitate și securitate pentru creșterea adaptabilității, a ocupării forței de muncă și a coeziunii sociale.
- (2) Flexisecuritatea implică un echilibru între drepturi și responsabilități pentru angajatori, lucrători, cei care caută un loc de muncă și autoritățile publice.
- (3) Flexisecuritatea ar trebui adaptată circumstanțelor, piețelor forței de muncă și relațiilor de muncă specifice ale statelor membre. Flexisecuritatea nu se referă la un model unic de piață a forței de muncă sau la o strategie unică de politici.
- (4) Flexisecuritatea ar trebui să reducă diferența între persoanele încadrate în muncă și cele care fac parte din categoriile excluse. Cei care sunt încadrați în muncă în prezent au nevoie de asistență pentru a fi pregătiți și protejați în timpul tranziției de la un loc de muncă la altul. Cei care fac parte din categoriile excluse în prezent – inclusiv cei care nu au un loc de muncă, printre care predomină ca număr femeile, tinerii și migranții - au nevoie de căi de acces facile spre un loc de muncă și de baze de pornire pentru a permite progresul spre prevederi contractuale stabile.
- (5) Pe plan intern (în cadrul societății), precum și pe plan extern (de la o societate la alta) ar trebui promovată flexisecuritatea. O flexibilitate suficientă în ceea ce privește angajarea și disponibilizarea trebuie să fie acompaniată de tranziții sigure de la un loc de muncă la altul. Mobilitatea ascensională trebuie facilitată, precum și cea între șomaj sau inactivitate și muncă. Locurile de muncă de calitate cu o conducere capabilă, o bună organizare a muncii și actualizarea continuă a competențelor reprezintă obiective ale flexisecurității. Protecția socială trebuie să sprijine, nu să împiedice mobilitatea.
- (6) Flexisecuritatea trebuie să sprijine egalitatea de șanse promovând accesul egal la locuri de muncă de calitate pentru bărbați și femei și oferind posibilitatea de a reconcilia viața profesională și cea familială, precum și asigurând șanse egale pentru migranți, lucrători tineri, cei cu dizabilități și în vârstă.
- (7) Flexisecuritatea prevede un climat de încredere între autoritățile publice și partenerii sociali, toți fiind pregătiți să își asume

responsabilitatea pentru schimbări și să inițieze pachete echilibrate de politici.

- (8) Politicile de flexisecuritate implică costuri bugetare și ar trebui aplicate, astfel încât să contribuie la sustenabilitatea politicilor bugetare.

Aceste principii comune ar putea constitui un cadru de referință util pentru realizarea unor piețe ale forței de muncă mai deschise și mai active și a mai multor locuri de muncă productive. Acestea ar trebui să sprijine statele membre în stabilirea și punerea în aplicare a strategiilor de flexisecuritate care iau pe deplin în considerare provocările, oportunitățile și circumstanțele specifice lor, alături de implicarea activă a partenerilor sociali.

Modalități de abordare a flexisecurității

➤ *soluționarea segmentării contractuale*

-prezintă interes pentru statele în care provocarea principală o reprezintă segmentarea pieței muncii, cuprinzând persoane încadrate în muncă și persoane care fac parte din categorii excluse,

-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.

➤ **dezvoltarea flexisecurității în cadrul întreprinderii și asigurarea securității tranziției.**

-prezintă interes pentru statele ale căror piețe ale forței de muncă nu înregistrează fluctuații considerabile,

-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 tehnologice sau organizaționale,

-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.

➤ **remediarea insuficienței competențelor și a lipsei de perspective de angajare a forței de muncă**

-prezintă interes pentru statele care se confruntă cu discrepanțe accentuate în ceea ce privește competențele și perspectivele de angajare în rândul populației,

-urmărește crearea unor posibilități de angajare pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare și dezvoltarea acelor competențe care să le permită menținerea locului 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. 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.

➤ ***creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și ale lucrătorilor angajați informal.***

-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.

-urmărește creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și tranziția de la ocuparea informală la ocuparea 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.

Aceste modalități au fost elaborate pe baza situației statelor membre și a raportului grupului de experți în domeniul flexisecurității (mai 2007).

INDICATORI DE REFERINȚĂ RELEVANȚI PRIVIND FLEXISECURITATEA

A. Prevederi contractuale flexibile

- Rigurozitatea măsurilor de protecție ocupațională atât pentru angajații pe perioadă nedeterminată cât și pentru cei pe perioadă determinată (OECD)
- Diversitatea prevederilor contractuale și a condițiilor de lucru și motivarea acestora (EUROSTAT)

B. Strategii globale de învățare pe tot parcursul vieții

- Procentajul populației adulte cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani, implicate în activități de educare și formare profesională (EUROSTAT)
- Nivelul de studii pentru grupele de vârstă 45-54 de ani și 25-34 de ani (proporția populației absolventă cel puțin a învățământului liceal (EUROSTAT)

C. Politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă

- Cheltuielile privind politicile active și politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate ca procent din PIB (EUROSTAT)
- Cheltuielile privind politicile active și politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate pentru fiecare șomer (EUROSTAT)
- Numărul participanților la politicile active în domeniul pieței forței de muncă, calculat pe tip de măsură (OECD)
- Procentajul șomerilor tineri sau adulți care nu au primit nicio ofertă de angajare sau nu au beneficiat de nici o măsură de implicare în ultimele 6, respectiv 12 luni (EUROSTAT)

D. Sisteme moderne de asigurare socială

- Ratele nete ale înlocuirii în primul an, precum și după 5 ani (OECD)
- „Capcana” șomajului, considerată un indice al nivelurilor prestațiilor (OECD-EUROSTAT)

E. Rezultate înregistrate pe piața forței de muncă

- Rata ocupării forței de muncă în total, rata ocupării femeilor și rata ocupării lucrătorilor în vârstă (EUROSTAT)
- Rata șomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) (EUROSTAT)
- Rata șomajului pe termen lung (EUROSTAT)
- Creșterea productivității muncii (EUROSTAT)
- Calitatea muncii (în curs de elaborare)
- Ratele riscului de sărăcie (EUROSTAT)

Majoritatea acestor indicatori este preluată de pe lista aprobată a indicatorilor folosiți pentru supravegherea orientărilor europene privind ocuparea forței de muncă.