COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 27.6.2007
COM(2007) 359 final

COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ŞI SOCIAL ŞI COMITETUL REGIUNILOR

Către principii comune ale flexisecurității:

Locuri de muncă mai multe şi mai bune prin flexibilitate şi securitate

{SEC(2007) 861}
{SEC(2007) 862}

CUPRINS

1. Provocările şi oportunitățile globalizării şi schimbării 3

2. O abordare integrată A flexisecurității 4

3. Politici de flexisecuritate: experiența statelor membre 8

4. Flexisecuritatea şi dialogul social 9

5. Dezvoltarea principiilor comune de flexisecuritate 9

6. Modalități de asigurare a flexisecurității 11

7. Dimensiunea financiară a flexisecurității 12

8. Următoarele etape: Flexisecuritatea şi Strategia de la Lisabona pentru creştere şi locuri de muncă 13

ANEXA I MODALITĂȚI DE ABORDARE A FLEXISECURITĂȚII 15

ANEXA II EXEMPLE DE FLEXISECURITATE 22

ANEXA III INDICATORI DE REFERINȚĂ RELEVANȚI PRIVIND FLEXISECURITATEA 25

1. PROVOCĂRILE ŞI OPORTUNITĂȚILE GLOBALIZĂRII ŞI SCHIMBĂRII

Modul de viață şi de lucru al cetățenilor europeni se schimbă rapid[1]. Acest lucru se datorează următoarelor patru motive: integrarea economică europeană internațională; dezvoltarea de noi tehnologii, în special în domeniul informației şi comunicării; îmbătrânirea demografică a societăților europene, alături de niveluri medii de ocupare a forței de muncă relativ scăzute şi un nivel ridicat de şomaj pe termen lung, toate acestea prezentând un risc pentru durabilitatea sistemelor de protecție socială; şi dezvoltarea pieților forței de muncă „segmentate" în multe țări membre[2], în care lucrătorii relativ protejați şi cei lipsiți de protecție coexistă (persoanele încadrate în muncă şi cei care fac parte din categoriile excluse).

În ansamblu, globalizarea este benefică creşterii şi ocupării forței de muncă, însă schimbarea produsă impune răspunsuri rapide din partea întreprinderilor şi lucrătorilor. În UE ocuparea forței de muncă a crescut, iar şomajul este într-o scădere constantă. Evoluțiile pozitive reprezintă o bază de plecare, chiar dacă în UE mai există 17 milioane de şomeri (2007) şi economiile europene au nevoie încă de restructurare. Adaptarea impune o piață a forței de muncă mai flexibilă alături de niveluri de securitate care răspund în acelaşi timp nevoilor noi ale angajatorilor şi angajaților. Europa trebuie să creeze locuri de muncă mai multe şi mai bune, astfel încât să poată gestiona schimbarea şi noile riscuri sociale. Trebuie să reducă segmentarea pieților forței de muncă şi precaritatea locurilor de muncă şi să promoveze integrarea durabilă şi acumularea competențelor. Femeile, tinerii şi migranții reprezintă deja un procent mare dintre cei ce fac parte din categoriile excluse de pe piața forței de muncă, iar lucrătorii în vârstă întâmpină dificultăți în menținerea sau în găsirea unui loc de muncă[3]. Chiar şi cei care au un contract pe durată nedeterminată se pot simți amenințați, întrucât, în caz de disponibilizare, aceştia întâmpină aceleaşi greutăți în căutarea unor locuri de muncă de calitate.

În vederea atingerii obiectivelor Strategiei de la Lisabona pentru locuri de muncă mai multe şi mai bune este nevoie de forme noi de flexibilitate şi securitate, atât pentru persoane fizice şi societăți, cât şi pentru statele membre şi 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. Societățile, în special IMM-urile, trebuie să îşi poată adapta forța de muncă la schimbările condițiilor economice. Ar trebui să poată angaja personal cu competențe care să corespundă mai bine nevoilor acestora, care să fie mai productiv şi adaptabil, asigurând astfel o mai mare inovație şi competitivitate. Cu toate acestea, Europa nu se adaptează şocurilor suferite de economia sa atât de bine pe cât ar putea. Acest lucru ar putea agrava problemele legate de externalizare şi delocalizare[4] şi ar putea determina creşterea inegalităților privind veniturile şi a diferențelor între lucrătorii calificați şi cei necalificați[5]. UE şi statele membre trebuie să progreseze în continuare spre o economie bazată pe cunoaştere dinamică şi de succes, răspândind beneficiile prosperității în mod echitabil în societate. Procesul de schimbare trebuie să aibă mai

---

1 BEPA (2007):Europe's Social Reality
2 Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004, capitolul 4
3 OECD (2006): Live longer, work longer. A se vedea, de asemenea, OCDE (2007) Employment Outlook
4 BEPA (2006): EU competitiveness and industrial location
5 J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?

mulți câştigători şi să determine o mobilitate în creştere. Mai multe persoane defavorizate trebuie ajutate să depăşească această condiție.

Cetățenii UE acceptă nevoia de adaptare şi schimbare. 76% dintre europeni sunt de acord cu faptul că locurile de muncă pe viață la acelaşi angajator sunt de domeniul trecutului. De asemenea, 76% consideră capacitatea de a schimba cu uşurință 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 îmbunătățeşte perspectivele de a obține un loc de muncă[6].

Răspunsul politic global al UE la provocările şi oportunitățile globalizării îl reprezintă Strategia de la Lisabona reînnoită pentru creştere şi locuri 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 şi întreprinderilor”. Comisiei, împreună cu statele membre şi partenerii sociali, i s-a solicitat să „studieze posibilitatea de a dezvolta un set de principii comune privind flexisecuritatea”, acesta fiind un mijloc util pentru realizarea unor pieţe ale forței de muncă deschise şi reactive, precum şi a unor locuri de muncă mai productive[7].

2. 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 şi mai bune şi în acelaşi timp de a moderniza modelele sociale europene. Aceasta solicită elaborarea unor politici care abordează în acelaşi timp flexibilitatea pieței forței de muncă şi a relațiilor de muncă, precum şi securitatea – siguranța ocupației şi asigurarea socială.

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

Statele membre ar trebui să acționeze, astfel încât piața forței de muncă să fie orientată spre ocuparea forței de muncă: măsurile politicilor sunt deseori concepute şi puse în aplicare în mod fragmentar, fără a lua în considerare problemele globale ale pieței forței de muncă. Foarte des, politicile urmăresc creşterea *fie* a flexibilității pentru întreprinderi, *fie* a securității pentru lucrători; ca urmare, acestea se neutralizează reciproc sau sunt contradictorii. Ascensiunea economică, înregistrându-se cea mai mare creştere economică din ultimii 6 ani, în urma căreia se creează 7 milioane de locuri de muncă în perioada 2005-2008, reprezintă o oportunitate pentru

---

6 Politica europeană socială şi de ocupare a forței de muncă, Eurobarometru special 261, octombrie 2006.
7 Concluziile preşedinției, Consiliul European 23-24 martie 2006 şi 8 martie 2007
8 Rapoartele anuale de activitate din ianuarie şi decembrie 2006: Orientarea 21

Uniunea Europeană şi statele membre: în prezent trebuie dublate eforturile şi asumate reformele necesare pentru a îndeplini angajamentele Uniunii Europene privind creşterea şi locurile de muncă şi cele privind coeziunea economică şi socială.

Ce este flexisecuritatea?

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

Pe de o parte, flexibilitatea se referă la schimbările („tranzițiile") de succes pe parcursul vieții: de la şcoală la locul de muncă, de la un loc de muncă la altul, între şomaj sau inactivitate şi locul de muncă, şi de la locul de muncă la pensionare. Aceasta nu se limitează la o mai mare libertate a societăților de a angaja sau concedia şi nu implică caducitatea contractelor pe perioadă nedeterminată. Aceasta se referă la progresul lucrătorilor spre locuri de muncă mai bune, „mobilitatea ascendentă" şi la dezvoltarea optimă a talentului. De asemenea, flexibilitatea se referă la organizarea flexibilă a muncii, capabilă de a răspunde repede şi eficient noilor cerințe şi competențe de productivitate şi 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 şi la sprijinul în găsirea unui nou loc de muncă. De asemenea, se referă la ajutoare de şomaj 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 şi pentru lucrătorii în vârstă.

Astfel, întreprinderile şi lucrătorii pot beneficia atât de pe urma flexibilității, cât *şi* a securității, de exemplu în urma unei mai bune organizări a muncii[9], 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 şi să accepte schimbarea.

Componentele flexisecurității

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

– *Prevederi contractuale flexibile şi sigure* (din perspectiva angajatorului şi a angajatului a persoanelor încadrate în muncă şi a celor care fac parte din categoriile excluse) printr-o legislație a muncii, contracte colective şi organizare a muncii moderne;

– *Strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* pentru a asigura adaptabilitatea şi capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, în special a categoriilor celor mai vulnerabile;

[9] OCDE (2006): Live longer, work longer

– *Politici din domeniul pieței forței de muncă active şi eficiente* care ajută oamenii să facă față schimbărilor rapide, ajută la reducerea perioadelor de şomaj şi înlesnesc tranzițiile către noi locuri de muncă;

– *Sisteme moderne de asigurare socială* care asigură sprijin financiar corespunzător, încurajează ocuparea forței de muncă şi înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă. Acesta include prevederi privind protecția socială cu o arie largă de acoperire (ajutoare de şomaj, pensii şi asistență medicală), care ajută oamenii să reconcilieze munca cu responsabilitățile personale şi familiale, cum ar fi creşterea copilului.

Cum funcționează flexisecuritatea

Analizele economice[10] confirmă faptul că aceste patru componente se pot susține reciproc şi pot ameliora ocuparea forței de muncă (în general, precum şi pentru femei, tineri şi lucrători în vârstă), ratele riscului de sărăcie şi capitalul uman.

În timp ce unii lucrători sunt confruntați cu un nivel ridicat de flexibilitate şi unul scăzut de securitate, alții au *prevederi contractuale* care descurajează sau întârzie transferurile. Acest lucru este relevant în cazul legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă împotriva disponibilizării pe motive economice. Conform unor dovezi analitice[11], legislația strictă în domeniul protejării locurilor de muncă[12] reduce numărul disponibilizărilor, dar în acelaşi timp şi rata de trecere de la şomaj la obținerea unui loc de muncă. Atunci când societățile decid cu privire la angajarea de nou personal, acestea vor lua în considerare probabilitatea apariției unor costuri de disponibilizare ridicate în viitor. Acest lucru este relevant în special în cazul întreprinderilor mici. Analizele[13] arată de asemenea, că deşi impactul legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă asupra şomajului global este limitat, acesta poate avea un impact negativ asupra acelor grupuri de persoane care sunt cele mai expuse la probleme legate de pătrunderea pe piața forței de muncă, cum ar fi tinerii, femeile, lucrătorii în vârstă şi şomerii pe termen lung. Femeile, de exemplu, alternează mult mai des decât bărbații între statutul de angajat şi cel de neangajat, în special în încercarea de a echilibra viața profesională cu cea de familie, şi prin urmare, sunt mai afectate de angajarea redusă cauzată de prevederile legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă. Legislația strictă în domeniul protejării locurilor de muncă încurajează deseori contractele temporare care asigură un nivel de protecție redus – deseori în cazul femeilor şi tinerilor - şi un progres limitat privind locurile de muncă pe termen nelimitat[14]. Rezultatul este segmentarea pieței forței de muncă care se doreşte a fi abordată prin intermediul flexisecurității. Desigur, legislația în domeniul protejării locurilor de muncă are şi efecte pozitive; în special încurajarea întreprinderilor de a investi în formarea profesională şi promovarea loialității şi a unei productivități mai ridicate a angajaților.

---

10 Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2006, capitolul 2

11 OCDE (2007) Perspective privind ocuparea forței de muncă, paginile 69-72

12 OCDE evaluează stricteța generală a legislației în domeniul protejării locurilor de muncă. A se vedea de exemplu OCDE (2004): Employment Outlook

13 De exemplu, Algan and Cahuc (2004), Job Protection: the Macho Hypothesis, IZA DP no. 1192 and Nickell and Layard, (1999), Labour Market Institutions and Economic Performance, in: Ashenfelter and Card (Eds.), Handbook of Labour Economics.

14 Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004

Sunt necesare s*trategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* şi investiții mai consistente în resursele umane pentru a răspunde schimbărilor rapide şi inovației. Acesta este un factor din ce în ce mai important, atât pentru competitivitatea societăților, cât şi pentru angajarea lucrătorilor pe termen lung. Educația inițială de înaltă calitate, competențele cheie cuprinzătoare şi investițiile continue în competențe îmbunătățesc oportunitățile întreprinderilor de a face față schimbărilor economice şi şansele lucrătorilor de a păstra statutul de angajat sau de a găsi un nou loc de muncă. Participarea ridicată la învățarea pe tot parcursul vieții este asociată în sens pozitiv cu un nivel ridicat al ocupării forței de muncă şi cu un nivel scăzut al şomajului (pe termen lung)[15]. Cu toate acestea, foarte des, aceste investiții sunt în beneficiul celor cu o înaltă calificare[16]: cei cu nevoile de învățare cele mai mari, cum ar fi lucrătorii cu nivel scăzut de calificare, lucrătorii cu contracte temporare, cei care desfăşoară activități autonome şi lucrătorii în vârstă sunt cei mai dezavantajați din cauza nivelului scăzut al investițiilor în formarea profesională. Întreprinderile pot fi descurajate în a investi în competențe, întrucât personalul format poate fi angajat de alți angajatori. Această problemă ar putea fi prevenită parțial prin împărțirea costurilor, de exemplu prin fonduri la nivel de ramură. Strategiile inclusive de învățare pe tot parcursul vieții solicită implicarea activă a guvernelor, a partenerilor sociali, a întreprinderilor şi a lucrătorilor individuali.

Sistemele moderne de securitate socială care oferă ajutoare de şomaj adecvate, precum şi *politicile active în domeniul pieței forței de muncă* sunt componente esențiale care asigură securitatea venitului şi sprijin în timpul schimbării locului de muncă. Sunt necesare sisteme bune de ajutoare de şomaj pentru a compensa consecințele negative privind veniturile în timpul transferului între locuri de muncă, însă acestea pot avea efect negativ asupra intensității activităților de căutare a unui loc de muncă şi pot reduce stimulentele financiare pentru a accepta un loc de muncă. Aceasta situație poate fi evitată prin instituirea unui sprijin eficient de căutare a unui loc de muncă şi a unor stimulente pentru muncă[17], asigurând astfel un echilibru între drepturi şi obligații. Dovezile arată că asistența pentru căutarea unui loc de muncă, cum ar fi cursurile pentru căutarea unui loc de muncă şi cluburile celor care sunt în căutarea unui loc de muncă se numără printre măsurile cele mai eficiente de a ajuta şomerii în găsirea unui loc de muncă[18]. Cheltuielile pentru politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt asociate cu un nivel de şomaj cumulat mai scăzut[19]. Eficacitatea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă este relaționată în sens pozitiv cu legislația mai puțin strictă în domeniul protejării locurilor de muncă[20].

O strategie de flexisecuritate de succes trebuie să pună cu prudență în echilibru funcția de asigurare a venitului a sistemului de ajutor de şomaj cu strategia corespunzătoare de „activare" concepută pentru a facilita tranzițiile spre un loc de muncă şi pentru a intensifica dezvoltarea carierei profesionale. Dovezile empirice arată că lucrătorii se simt mai bine protejați prin ajutoare de şomaj corespunzătoare decât prin protecția strictă împotriva disponibilizării. Şi politicile active în domeniul

---

15 Ocuparea forței de muncă în Europa 2006: p. 108
16 OCDE (2005): Promoting Adult Learning
17 OCDE (2005): From unemployment to work
18 Jochen Kluve, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper, martie 2007
19 OCDE (2006): OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience
20 Jochen Kluve (a se vedea mai sus)

pieței forței de muncă au efect pozitiv asupra sentimentului de siguranță printre lucrători[21]. Persoanele întrebate cu privire la șansele lor de a găsi un nou loc de muncă după disponibilizare, răspund în mod foarte diferit în întreaga Europă. De exemplu, lucrătorii francezi, cu o legislație strictă în domeniul protejării locurilor de muncă, consideră că au șanse foarte reduse, în timp ce lucrătorii danezi, cu o legislație moderată în domeniul protejării locurilor de muncă, consideră că au șanse foarte mari[22]. Acest lucru evidențiază faptul că ajutoarele de șomaj consistente, politicile active în domeniul pieței forței de muncă eficiente și piețele forței de muncă dinamice cresc sentimentul de siguranță al populației.

3. POLITICI DE FLEXISECURITATE: EXPERIENȚA STATELOR MEMBRE

În ultimii ani, dezbaterile privind flexisecuritatea au fost inspirate de performanțele socio-economice și de ocupare a forței de muncă favorabile în anumite state membre, astfel cum s-a subliniat în strategia de locuri de muncă reformulată a OCDE[23]. OCDE caracterizează flexisecuritatea în mod global după cum urmează: legislație moderată în domeniul protejării locurilor de muncă; nivel ridicat de participare la învățarea pe tot parcursul vieții; cheltuieli ridicate pentru politici în domeniul pieței forței de muncă (atât active cât și pasive); sisteme de ajutoare de șomaj generoase care pun în echilibru drepturile și obligațiile; arie largă de acoperire a sistemelor de asigurare socială; și arie largă de acoperire a sindicatelor. Rezultatele socio-economice se caracterizează prin nivelul ridicat al ocupării forței de muncă, prin nivelul scăzut al șomajului și niveluri scăzute ale sărăciei relative în comparație cu media la nivel UE. Studiile din cadrul OCDE[24], ILO (Biroul Internațional al Muncii)[25] și Comisia Europeană[26] indică faptul că politicile de flexisecuritate au contribuit la aceste rezultate favorabile.

În conformitate cu Strategia pentru creștere și locuri de muncă, flexisecuritatea ar trebui privită într-un context mai larg. Politici macroeconomice durabile din punct de vedere financiar și politici microeconomice eficiente, precum și produsul deschis și competitiv, piețele de servicii și capital creează un mediu în care societățile pot profita de oportunitățile care apar, pot pune bazele unor idei comerciale noi și pot crea locuri de muncă. În mod similar, flexisecuritatea trebuie să fie acompaniată de politici sociale adresate celor defavorizați și celor din afara pieței forței de muncă.

Anexa II evidențiază câteva exemple din țările care aplică politici de flexisecuritate eficiente sau abordează provocările acestora într-un mod cuprinzător, orientat spre flexisecuritate.

---

21 OCDE (2004, a se vedea mai sus) și Postel-Vinay and Saint-Martin (2004) „Comment les salariés perçoivent-ils la protection de l'emploi?"

22 Politica europeană socială și de ocupare a forței de muncă, Eurobarometru special 261, p. 27

23 OCDE (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy.

24 Ibidem

25 Biroul Internațional al Muncii, Cea de-a șaptea întâlnire europeană la nivel regional, 14-18 februarie 2005: concluzii oficiale nr. 18; ILO, Changing Patterns of Work, Report of the Director-General, iunie 2006: paginile 33-35. De asemenea: S. Cazes and A. Nesporova, Flexicurity: A relevant approach in Central and Eastern Europe, ILO 2007

26 OCDE (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy. Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2006

Statele membre şi Comisia poartă discuții cu privire la definirea şi utilizarea indicatorilor relevanți pentru flexisecuritate, în vederea monitorizării eficienței politicilor de flexisecuritate; rezultatul provizoriu al studiului aflat în desfăşurare este prezentat în anexa III.

4. FLEXISECURITATEA ŞI DIALOGUL SOCIAL

Implicarea activă a partenerilor sociali este esențială pentru a asigura că flexisecuritatea oferă beneficii tuturor. De asemenea, este important ca toate părțile interesate implicate să fie pregătite să accepte şi să îşi asume responsabilitatea pentru schimbări. Politicile integrate de flexisecuritate se găsesc deseori în țările în care dialogul – şi mai presus de toate, încrederea – între partenerii sociali şi între partenerii sociali şi autoritățile publice a jucat un rol important. Partenerii sociali sunt cei mai în măsură să abordeze nevoile angajatorilor şi lucrătorilor şi să descopere sinergiile dintre aceştia, de exemplu în modul de organizare a muncii sau în dezvoltarea conceptului şi punerea în aplicare a strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții. Sprijinul partenerilor sociali pentru atingerea obiectivelor fundamentale ale Strategiei de la Lisabona reprezintă un atu important; transpunerea acestui sprijin în inițiative concrete de politici este responsabilitatea guvernelor şi a partenerilor sociali, în egală măsură. O abordare cuprinzătoare privind flexisecuritatea – spre deosebire de măsuri separate privind politicile – este cea mai bună cale de a asigura faptul că partenerii sociali se angajează într-o discuție cuprinzătoare privind adaptabilitatea.

Experiența arată că abordarea prin intermediul unui parteneriat este cea mai adecvată pentru a dezvolta politici de flexisecuritate. Desigur, este la latitudinea părților interesate relevante, ca şi organizații autonome, de a decide cum să participe la dialogul social privind politicile de flexisecuritate.

La nivelul statelor membre, flexisecuritatea ar constitui cadrul pentru procesul de stabilire a obiectivelor la nivel național în vederea adaptării şi schimbării în domeniul ocupării forței de muncă, a productivității, a flexibilității şi securității. Acest proces ar necesita o mai mare conştientizarea nevoilor specifice de schimbare şi îmbunătățire a politicilor. Aceasta ar fi lansată de autoritățile publice, incluzând angajamentul partenerilor sociali şi al altor părți interesate, după caz. S-ar putea stabili un dialog la nivel național cu reprezentanții angajatorilor, ai lucrătorilor, ai guvernului şi ai altor părți, au sarcina de a formula o serie de abordări privind politicile sau de a negocia un pachet de măsuri. Acesta ar putea determina adoptarea unei strategii integrate la nivel național privind flexisecuritatea. Comisia încurajează statele membre să conlucreze cu partenerii sociali în vederea includerii abordărilor acestora privind flexisecuritatea în programele naționale de reformă.

5. DEZVOLTAREA PRINCIPIILOR COMUNE DE FLEXISECURITATE

În timp ce politicile şi măsurile de flexisecuritate trebuie să pună în evidență situațiile diferite la nivel național, toate statele membre au de înfruntat aceleaşi provocări cu privire la modernizare şi adaptare la globalizare şi schimbări. Prin urmare, în vederea facilitării dezbaterilor naționale în cadrul obiectivelor comune ale strategiei pentru creştere şi locuri de muncă, este necesar ca la nivelul UE să se ajungă la un consens asupra unui set de „principii comune privind flexisecuritatea”.

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

Principiile comune ar putea fi:

(1) Flexisecuritatea implică prevederi contractuale flexibile şi sigure (din perspectiva angajatorului şi a angajatului, a persoanelor încadrate în muncă şi 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 şi sisteme de asigurare socială moderne. Obiectivul acesteia este de a consolida punerea în aplicare a strategiei de creştere şi locuri de muncă şi modelul social european, asigurând noi forme de flexibilitate şi securitate pentru creşterea adaptabilității, a ocupării forței de muncă şi a coeziunii sociale.

(2) Flexisecuritatea implică un echilibru între drepturi şi responsabilități pentru angajatori, lucrători, cei care caută un loc de muncă şi autoritățile publice.

(3) Flexisecuritatea ar trebui adaptată circumstanțelor, pieților forței de muncă şi 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 şi cele care fac parte din categoriile excluse. Cei care sunt încadrați în muncă în prezent au nevoie de asistență pentru a fi pregătiți şi 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 şi migranții - au nevoie de căi de acces facile spre un loc de muncă şi de baze de pornire pentru a permite progresul spre prevederi contractuale stabile.

(5) Pe plan intern (în cadrul societății), precum şi pe plan extern (de la o societate la alta) ar trebui promovată flexisecuritatea. O flexibilitate suficientă în ceea ce priveşte angajarea şi disponibilizarea trebuie să fie acompaniată de tranziții sigure de la un loc de muncă la altul. Mobilitatea ascensională trebuie facilitată, precum şi cea între şomaj sau inactivitate şi muncă. Locurile de muncă de calitate cu o conducere capabilă, o bună organizare a muncii şi actualizarea continuă a competențelor reprezintă obiective ale flexisecurității. Protecția socială trebuie să sprijine, nu să împiedice mobilitatea.

(6) Flexisecuritatea trebuie să sprijine egalitatea de şanse promovând accesul egal la locuri de muncă de calitate pentru bărbați şi femei şi oferind posibilitatea de a reconcilia viața profesională şi cea familială, precum şi asigurând şanse egale pentru migranți, lucrători tineri, cei cu dizabilități şi în vârstă.

(7) Flexisecuritatea prevede un climat de încredere între autoritățile publice şi partenerii sociali, toți fiind pregătiți să îşi asume responsabilitatea pentru schimbări şi să inițieze pachete echilibrate de politici.

(8) Politicile de flexisecuritate implică costuri bugetare şi ar trebui aplicate, de asemenea, luând în considerare contribuţia la politicile bugetare solide şi durabile din punct de vedere financiar. De asemenea, acestea ar trebui să urmărească împărţirea justă a costurilor şi beneficiilor, în special între activităţile economice, cele individuale şi bugetele publice, acordând o atenţie deosebită situaţiei specifice a IMM-urilor. În acelaşi timp, politicile de flexisecuritate eficiente pot contribui la atingerea acestui obiectiv general.

6. MODALITĂŢI DE ASIGURARE A FLEXISECURITĂŢII

Punerea în aplicare a principiilor comune de flexisecuritate în statele membre impune stabilirea unor combinaţii şi a unor serii de politici şi măsuri planificate atent şi negociate. Întrucât fundamentul socio-economic, cultural şi instituţional al statelor membre diferă în mod considerabil, combinaţiile şi seriile de politici specifice vor fi diferite, de asemenea.

În timp ce flexisecuritatea nu reprezintă un model unic de piaţă a forţei de muncă sau o strategie unică de politici, cele mai bune practici din întreaga Uniune Europeană, oferă statelor membre un mare număr de posibilităţi de a învăţa unele de la altele printr-o analiză a ceea ce funcţionează cel mai bine în contextele naţionale.

Se poate identifica un număr mare de combinaţii şi succesiuni „caracteristice" ale componentelor politicii de flexisecuritate, în vederea abordării provocărilor caracteristice întâmpinate în procesul de aplicare a flexisecurităţii; acestea se numesc modalităţi de asigurare a flexisecurităţii. Cele patru modalităţi caracteristice - şi provocările abordate de acestea - prezentate în anexa I nu reflectă – şi nu pot reflecta – situaţia concretă a unei anumite ţări. Cu toate acestea, fiecare modalitate – sau chiar şi o combinaţie a acestora - abordează provocările specifice pertinente pentru mai multe state membre.

Aceste modalităţi au fost elaborate pe baza situaţiei statelor membre şi a raportului grupului de experţi în domeniul flexisecurităţii[27].

Statele membre, luând în considerare situaţia lor specială şi fundamentul instituţional, ar trebui să studieze – consultând partenerii sociali şi alte părţi interesate – provocările specifice şi care pot sprijini abordarea acestora, în vederea elaborării propriilor modalităţi globale care să asigure combinaţii mai bune între flexibilitate şi securitate.

De asemenea, modalităţile caracteristice ar trebui să reprezinte instrumente de învăţare şi evaluare comparativă reciprocă în cadrul Strategiei de la Lisabona reînnoite.

---

[27] Modalităţi de asigurare a flexisecurităţii, raport al prof. Ton Wilthagen, raportor al grupului de experţi în domeniul flexisecurităţii, mai 2007.

7. DIMENSIUNEA FINANCIARĂ A FLEXISECURITĂȚII

Schimbările rapide economice şi pe piața forței de muncă solicită lucrătorilor tranziții mai frecvente de la un loc de muncă la altul pe parcursul carierei acestora. Acest lucru poate determina necesitatea de a recurge la ajutoare de şomaj şi în acelaşi timp la sprijin în căutarea activă a unui loc de muncă şi la îmbunătățirea competențelor.

În țările în care există deja un sistem de ajutoare de şomaj şi aceste ajutoare sunt generoase, aplicarea principiului de drepturi şi obligații ar trebui să contribuie la eficientizarea sistemului. În țările în care sistemele de ajutoare sunt mai puțin dezvoltate, autoritățile pot realoca resurse publice în vederea consolidării politicilor de flexisecuritate şi pot distribui costurile adiționale între diferite surse, fie prin creşterea impozitelor sau prin contribuții sociale.

Cu toate acestea, costurile financiare ale flexisecurității ar trebui evaluate în comparație cu beneficiile bugetare în urma dinamismului consolidat al pieței forței de muncă, a ocupării forței de muncă şi a productivității crescute. Un studiu[28] arată că o creştere de 10% a cheltuielilor politicilor active în domeniul pieței forței de muncă per şomer reduce rata şomajului cu 0,4%. Intervenția în timp util reduce costurile pe termen lung ale şomajului, problemele de sănătate şi excluziunea socială conexe[29].

Învățarea pe tot parcursul vieții ameliorată solicită folosirea mai eficientă şi uneori mai intensivă a resurselor publice şi private, dar acest lucru ar trebui să determine crearea unui număr mai mare de locuri de muncă şi creşterea productivității muncii. S-a estimat faptul că cei care participă la formare profesională la locul de muncă au un venit în medie cu 5% mai mare decât cei care nu participă[30]. O parte semnificativă a costurilor formării profesionale la locul de muncă sunt preluate de angajatori şi această situație se va menține în continuare. Pe lângă aceasta, politici publice pot, de asemenea, stimula finanțarea individuală a învățării pe tot parcursul vieții, de exemplu prin scutirea de impozit. În cele mai multe țări, lucrătorii pot fi însărcinați cu investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții şi cu acceptarea ofertele actuale de formare profesională. Prin urmare, şi lucrătorii pot prelua o parte din costuri, de exemplu investindu-şi timpul.

Consolidarea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă poate presupune concentrarea unor noi resurse asupra politicilor individuale şi preventive. Cu toate acestea, aceste politici nu devin mai eficiente doar prin creşterea totală a cheltuielilor. Eficiența acestora depinde de calitatea lor şi de relevanța acestora pe piața forței de muncă, de faptul de a fi adaptate situației şi de concilierea eficientă a securității şi a disponibilității de a accepta schimbările şi dinamismul pieților forței de muncă. Politicile eficiente de combatere a discriminării completează, de asemenea, politicile active în domeniul pieței forței de muncă.

---

28 Bassani şi Duval, "Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions", OECD WP n° 35, 2006

29 Iskra Beleva, Long-Term Unemployment as Social Exclusion, Human Development Report, UNDP 1997

30 De la Fuente şi Ciccone, "Human capital in a global and knowledge-based economy", mai 2002

Politicile de flexisecuritate implică deseori costuri bugetare şi trebuie să fie compatibile în totalitate cu politicile bugetare solide şi durabile din punct de vedere financiar. În unele ţări, cheltuielile legate de flexisecuritate sunt destul de ridicate, dar eficienţa acestora trebuie să crească, în special prin ameliorarea structurii învăţării pe tot parcursul vieţii şi a politicilor active în domeniul pieţei forţei de muncă. În alte ţări, este nevoie în mod evident de resurse adiţionale şi prin urmare, de cheltuieli – publice şi private – crescute, cel puţin pe termen scurt; cu toate acestea, aceste fonduri adiţionale nu rezultă neapărat din cheltuieli publice totale mai ridicate, ci ele pot fi rezultatul unei distribuţii juste a costurilor între activităţile economice, cele individuale şi bugetele publice, precum şi al unui transfer al cheltuielilor publice de la o prioritate politică la alta.

Finanţarea politicilor de flexisecuritate: contribuţia comunitară

Orientările comunitare pentru coeziune şi dezvoltare rurală evidenţiază contribuţia politicii de coeziune şi a dezvoltării rurale la atingerea obiectivelor strategice ale Uniunii Europene, în special ale Strategiei de la Lisabona. Mai exact, toate măsurile din cadrul orientărilor privind ocuparea forţei de muncă (inclusiv politicile de flexisecuritate) sunt eligibile pentru asistenţa prin Fondul Social European (FSE), prin care se vor pune la dispoziţia statelor membre aproximativ 70 de miliarde de euro în perioada de programare 2007-2013, iar în multe cazuri sprijin financiar se poate asigura şi prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională. Printre acţiunile care pot fi finanţate se numără formarea profesională la nivelul societăţii şi măsurile active pentru piaţa forţei de muncă, inclusiv sprijinul acordat şomerilor în căutarea unui loc de muncă, învăţarea pe tot parcursul vieţii şi promovarea activităţii autonome şi a spiritului antreprenorial. Fondul European pentru Adaptare la Globalizare poate, de asemenea, furniza o contribuţie comunitară semnificativă.

8. URMĂTOARELE ETAPE: FLEXISECURITATEA ŞI STRATEGIA DE LA LISABONA PENTRU CREŞTERE ŞI LOCURI DE MUNCĂ

Obiectivul prezentei comunicări este de a facilita o dezbatere globală între instituţiile UE, statele membre, partenerii sociali şi alte părţi interesate, astfel încât Consiliul European să poată adopta până la sfârşitul anului 2007 un set de principii comune privind flexisecuritatea. Aceste principii comune ar trebui să inspire şi să contribuie la punerea în aplicare a Orientărilor integrate privind creşterea şi locurile de muncă, în special Orientările privind ocuparea forţei de muncă.

Următorul raport comun privind ocuparea forţei de muncă 2007/2008 ar trebui să se concentreze asupra măsurii în care statele membre elaborează strategii de politici globale care acoperă cele patru componente ale flexisecurităţii. În cadrul analizei programelor naţionale de reformă de la Lisabona din acest an, Comisia va face observaţii iniţiale cu privire la modul în care statele membre ar putea beneficia de pe urma unor principii şi modalităţi de asigurare a flexisecurităţii comune pentru a elabora propriile politici specifice.

Pe tot parcursul următorului ciclu al orientărilor integrate, statele membre vor f invitate să raporteze în mod explicit, în cadrul programelor naționale de reformă, cu privire la strategiile lor de flexisecuritate. Comisia va monitoriza aceste strategii în cadrul rapoartelor anuale de activitate şi va raporta cu privire la progresul strategiilor de flexisecuritate la sfârşitul ciclului Strategiei de la Lisabona. Comisia va propune un program consolidat şi axat pe programul de învățare reciprocă, astfel încât să se asigure că statele membre beneficiază mai mult de pe urma politicilor de flexisecuritate funcționale.

Având în vedere rolul dialogului social în stabilirea şi punerea în aplicare a strategiilor de flexisecuritate de succes, Comisia invită partenerii sociali europeni să inițieze un dialog la nivelul Comunității principiile comune ale flexisecurității aprobate de Consiliul European. Această dezbatere ar completa şi ar consolida rolul fundamental al partenerilor sociali în contextele lor naționale respective. Reuniunea socială tripartită la nivel înalt din 2008 s-ar putea concentra asupra dezbaterii privind flexisecuritatea.

ANEXA I
MODALITĂȚI DE ABORDARE A FLEXISECURITĂȚII

Prima modalitate: soluționarea segmentării contractuale

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

În aceste state, contractele pe perioadă nedeterminată sunt considerate modalitatea principală de a beneficia de protecția oferită de legislația muncii şi de convențiile colective. Posibilitățile de formare profesională şi 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 şomaj sunt scăzute, iar sistemele de asistență socială sunt slab dezvoltate. În situația actuală, administrațiile sociale şi serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă necesită o consolidare la nivel instituțional pentru a veni în sprijinul şomerilor cu o bună gestionare şi politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă.

Beneficiile cetățenilor şi ale societății vor spori dacă se vor crea baze de pornire eficiente care să permită lucrătorilor să pătrundă şi să avanseze pe piața forței de muncă şi să dobândească o mobilitate ascensională.

În ceea ce priveşte *prevederile contractuale*, această modalitate urmăreşte 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 şi un număr minim de ore de lucru pentru lucrătorii ocazionali. Condițiile de angajare secundare, cum ar fi acoperirea oferită de fondurile de pensii ocupaționale şi accesul la formare profesională, s-ar aplica în egală măsură în cazul acestor lucrători. Legislația şi convențiile colective ar limita încheierea consecutivă de contracte nestandardizate şi 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 şi nu ar mai trebui, aşa cum se întâmplă adesea în prezent, să înceapă cu o serie de contracte pe perioadă determinată sau contracte intermediate 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 s-ar 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 birocrația, durata procedurilor, pentru a îmbunătăți transparența rezultatelor şi a spori credibilitatea procesului.

În ceea ce priveşte *învățarea pe tot parcursul vieții*, angajatorii şi autoritățile publice ar trebui să coopereze în vederea îmbunătățirii posibilităților de formare profesională pentru lucrătorii temporari. În prezent, în mod frecvent, aceşti lucrători nu beneficiază de posibilități de formare profesională, deoarece angajatorul nu cunoaşte cu exactitate perioada pentru care aceştia vor fi păstrați în cadrul companiei. Vor fi înființate fonduri destinate formării şi instituții de formare la nivel sectorial sau regional pentru a garanta fiecărui lucrător posibilitatea de a beneficia de formare. Măsurile de stimulare a lucrătorilor şi a întreprinderilor, inclusiv ajutorul financiar şi 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 şi 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 şomerii (pe termen lung), cât şi persoanele care se găsesc adesea în situații de şomaj.

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

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

În ceea ce priveşte *succesiunea măsurilor şi finanțarea acestora*, s-ar acorda prioritate soluționării segmentării, care presupune costuri directe limitate. Măsurile privind învățarea pe tot parcursul vieții şi politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt de maximă importanță, dar pot necesita o perioadă mai lungă de timp pentru a-şi face simțite rezultatele. Acestea necesită, de asemenea, investiții publice şi private. Îmbunătățirea securității sociale, în special crearea unui sistem de asistență socială, poate necesita sporirea sau redistribuirea cheltuielilor publice, acompaniate de supravegherea şi 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.

***

A doua modalitate: dezvoltarea flexisecurității în cadrul întreprinderii şi 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 creşterii şanselor de angajare pentru a permite lucrătorilor din cadrul întreprinderilor să îşi actualizeze în permanență aptitudinile şi să fie astfel mai bine pregătiți pentru a face față schimbărilor viitoare privind metodele de producție, organizarea muncii. Această modalitate depăşeşte cadrul unui anumit loc de muncă şi al unui anumit angajator, prin crearea unor sisteme care să asigure tranziții sigure şi reuşite de la un loc de muncă la altul în cazul restructurării companiei şi disponibilizării de personal

În statele vizate de această modalitate predomină companiile mari care oferă niveluri ridicate de protecție a locului de muncă. Lucrătorii sunt ataşați 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 şi 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 priveşte reintegrarea în câmpul muncii a şomerilor pe termen lung.

O mobilitate sporită a lucrătorilor între companii ar conduce la creşterea beneficiilor cetățenilor şi societății. Lucrătorii ar fi mai motivați să-şi 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.

<u>Prevederile contractuale</u> 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 şi modalități de conciliere a vieții profesionale şi a responsabilităților familiale; (b) intervenția timpurie, şi anume începerea căutării unui nou loc de muncă în momentul în care există probabilitatea clară a disponibilizării şi nu după disponibilizare şi (c) acțiunea comună a tuturor părților implicate. Angajatorii, partenerii sociali, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă şi agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare ar trebui să colaboreze pentru a organiza tranzițiile şi pentru a preveni intrarea în şomaj (pe termen lung) a angajaților disponibilizați. În cazul respectării acestor condiții, procedurile de disponibilizare pot fi simplificate, mai puțin costisitoare şi mai puțin îndelungate.

Întreprinderile şi-ar spori în mod semnificativ investițiile în <u>*învățarea pe tot parcursul vieții*</u> şi în creşterea şanselor de angajare a personalului lor. Aceste obiective ar fi atinse ținând cont de diversitatea întreprinderilor şi dimensiunile acestora. Programele de dezvoltare a competențelor ar oferi fiecărui angajat acces la formare profesională şi 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. Şansele de angajare ar constitui, de asemenea, obiectul unor negocieri la nivel de întreprindere sau de sector. Convențiile colective ar stabili cerințe în

materie de competenţe pentru fiecare profesie, ar prevedea mijloacele de formare profesională necesare pentru dobândirea acestor competenţe şi ar stabili termenele de îndeplinire a cerinţelor 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 pieţei forţei de muncă, puse în aplicare de serviciile publice pentru ocuparea forţei de muncă, ar contribui la reuşita tranziţiilor între locuri de muncă diferite (a se vedea mai sus). De asemenea, serviciile publice pentru ocuparea forţei de muncă s-ar concentra asupra şomerilor pe termen lung. Acestea ar oferi programe care să răspundă mai bine nevoilor pieţei forţei de muncă şi programe de asistenţă personalizată a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Sistemele de asigurare socială s-ar concentra asupra garantării caracterului condiţional al prestaţiilor şi supravegherii eficiente a eforturilor de căutare a unui loc de muncă. Nivelurile prestaţiilor, deşi în general adecvate, pot necesita majorări în decursul primelor perioade de şomaj, pentru a îmbunătăţi situaţia lucrătorilor în tranziţie.

Chiar dacă dialogul social instituţional este bine dezvoltat, relaţiile de încredere dintre *partenerii sociali* necesită o consolidare urgentă, în special la nivel naţional. În măsura în care este posibil, negocierile s-ar realiza la nivel descentralizat.

În ceea ce priveşte *succesiunea măsurilor şi finanţarea acestora,* s-ar acorda prioritate măsurilor şi investiţiilor realizate de întreprinderi şi sectoare în vederea continuării dezvoltării flexisecurităţii interne şi a securităţii tranziţiei. Aceasta ar fi acompaniată de reorientarea procedurilor de disponibilizare către intervenţia timpurie şi tranziţie. Îmbunătăţirea politicilor active în domeniul pieţei forţei de muncă ar necesita o mai bună gestionare a fondurilor şi nu cheltuieli suplimentare.

***

A treia modalitate: remedierea insuficienţei competenţelor şi a lipsei de perspective de angajare a forţei de muncă

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele care se confruntă cu o lipsă accentuată de competenţe şi de perspective de angajare în rândul populaţiei. Aceasta urmăreşte crearea unor posibilităţi de angajare pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare şi dezvoltarea competenţelor acestora în vederea ocupării unei poziţii durabile pe piaţa forţei de muncă.

În aceste state, rata de ocupare a forţei de muncă tinde să fie ridicată, însă există diferenţe între diferite categorii de persoane cu privire la acest aspect. Se impune încurajarea mobilităţii ascensionale. Prevederile contractuale tind să fie suficient de flexibile, însă, în anumite cazuri, ar trebui să ofere o protecţie sporită grupurilor mai vulnerabile de pe piaţa forţei de muncă. Competenţele insuficiente şi lipsa de perspective de angajare pot conduce la o segmentare sectorială şi a locurilor de muncă, precum şi a rezultatelor de pe piaţa forţei de muncă. Anumite grupuri (femeile, mamele singure, migranţii, persoanele cu disabilităţi, lucrătorii tineri şi cei în vârstă) sunt expuse riscului de a fi excluse de pe piaţa forţei de muncă. Această situaţie poate conduce la creşterea numărului persoanelor care beneficiază de prestaţii permanente şi ar putea creşte ratele sărăciei. Politicile active în domeniul pieţei forţei 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 şi în materie de niveluri de competenţă.

Beneficiile cetățenilor şi ale societății vor spori în urma creşterii şanselor 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 şi consolidarea relației de muncă.

Politicile privind *învățarea pe tot parcursul vieții* ar putea remedia lipsa de şanse de angajare a forței de muncă, începând cu sistemul educațional de bază. S-ar putea combate abandonul şcolar, 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 şi a formării profesionale şi mobilitatea între sistemele de formare profesională. Ar fi recunoscută şi validată învățarea informală şi ar fi organizate, atât la locul de muncă, cât şi în exterior, programe de formare de bază, uşor accesibile, în domeniul limbilor şi al informaticii. Ținând cont de diversitatea şi de dimensiunile lor, întreprinderile ar elabora strategii globale de dezvoltare a competențelor, care să permită personalului lor să se perfecționeze şi să dobândească noi competențe. Autoritățile publice ar putea îmbunătăți măsurile de stimulare a investiției întreprinderilor în forța lor de muncă, prin folosirea stimulentelor 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 şi 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 şi persoanele în căutarea unui loc de muncă care trebuie să îşi 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 priveşte cea de-a doua categorie, politicile active în domeniul pieței forței de muncă s-ar concentra pe furnizarea unei formări profesionale adecvate în vederea sprijinirii mobilității ascensionale şi durabile şi 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 şi 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 şi, 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 şi dezvoltarea, inovarea, educația şi competențele.

În ceea ce priveşte *succesiunea măsurilor şi finanţarea 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-şi 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 şi a politicilor din domeniul securității sociale menite să sporească interesul pentru recrutarea lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare.

***

A patra modalitate: creşterea şanselor persoanelor care primesc prestații şi 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 şi care au şanse scăzute de revenire pe piața forței de muncă. Această modalitate urmăreşte creşterea şanselor persoanelor care primesc prestații şi tranziția de la angajarea informală la angajarea formală prin crearea unor politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă şi prin sisteme de învățare pe tot parcursul vieții asociate cu un nivel adecvat al prestațiilor de şomaj

În aceste state, întreprinderile tradiționale, adesea industriale, au fost nevoite să disponibilizeze un număr mare de angajați. Lucrătorii aflați în şomaj primesc prestații care sunt adesea concepute ca „prestații de ieşire de pe piața forței de muncă" şi nu ca „indemnizații de tranziție către un nou loc de muncă". Investițiile în politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt limitate, iar şansele de a găsi noi locuri de muncă sunt scăzute. Administrațiile sociale şi 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 şi bărbați. Se înregistrează tendința de a recurge la economia informală. Datorită ineficienței sistemelor de formare profesională, lucrătorii cu nivel scăzut de calificare şi tinerii fără experiență profesională întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței forței de muncă.

Beneficiile cetățenilor şi ale societății vor spori prin crearea unor noi oportunități pentru şomeri şi 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 şi prin accesul la formarea profesională. Intensificarea regularizării muncii ar conduce la creşterea veniturilor din impozite şi a cotizațiilor sociale. Tranzițiile către angajarea formală ar necesita continuarea reformelor privind sistemul de impozitare a salariilor, cerințele de înregistrare a întreprinderilor, precum şi consolidarea inspectoratelor muncii şi a instituțiilor financiare de combatere a muncii neoficiale. Lucrătorii cu contracte pe perioadă nedeterminată ar beneficia de investiții sporite în formarea lor profesională şi 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 şi 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 şi a unor sisteme de formare profesională ar necesita o colaborare strânsă între societățile private şi autoritățile publice. Pentru ca aceste sisteme să fie rentabile, se impune o mai bună corelare între alocarea resurselor şi 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 şi de organizare a muncii. Cooperarea dintre administrațiile sociale şi 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 şomerilor pe termen lung, a lucrătorilor cu disabilități şi 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 şi 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 priveşte *sistemul de asigurare socială*, prestațiile de şomaj 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 şi a angajatorilor, precum şi condiționarea prestațiilor sociale necesită, de asemenea, îmbunătățiri. Acestea ar încuraja atât persoanele care primesc prestații şi care sunt apte de muncă să caute un loc de muncă, cât şi angajatorii să creeze noi locuri de muncă. Condițiile de integrare a persoanelor cu disabilități 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 şi ale angajaților, precum şi fuzionarea acestora cu organisme mai mari. Dialogul social bipartit, cât şi tripartit ar putea fi consolidat. Dialogul social ar putea fi dezvoltat, de asemenea, la nivel sectorial şi regional.

În ceea ce priveşte *succesiunea măsurilor şi finanțarea acestora*, s-ar acorda prioritate regularizării muncii neoficiale. Consolidarea instituțională a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă şi îmbunătățirea securității sociale ar deveni astfel mai accesibile. Investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții ar necesita eforturi comune din partea autorităților publice şi 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 şi a securității sociale.

ANEXA II
EXEMPLE DE FLEXISECURITATE

Următoarele exemple ilustrează modul în care funcționează politicile de flexisecuritate. Acestea subliniază beneficiile unei abordări integrate care include cel puțin unele din cele patru componente ale flexisecurității, în cadrul căreia flexibilitatea şi securitatea se consolidează reciproc.

Sistemul austriac de compensații de disponibilizare. Sistemul austriac combină un nivel ridicat de flexibilitate a pieței forței de muncă cu un nivel mediu al prestațiilor sociale, însoțite de politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă, sprijinindu-se puternic pe parteneriatul social. Legislația austriacă a muncii prevede de facto un nivel relativ scăzut de protecție a locului de muncă, chiar dacă statisticile prezintă un indice mediu. Această discrepanță este legată de aspecte de procedură, care contribuie la facilitarea relativă a procedurilor de disponibilizare. Cel mai adesea, angajatorii nu trebuie să recurgă la contracte pe perioadă determinată, procentajul acestora situându-se sub medie (9% în 2006 față de media de 14,4% la nivelul UE). Rata şomajului este printre cele mai scăzute din Europa (4,8%). Şomajul pe termen lung este de 1,3%. Ratele de ocupare a forței de muncă respectă obiectivul de la Lisabona (70,2% din totalul populației şi 63,5% dintre femei). Participarea la formarea pe tot parcursul vieții a atins obiectivul UE şi se situează la 12.9% (2005). Cu un nivel de 12%, rata riscului de sărăcie este scăzută.

În acest context, în 2003 a avut loc o inovare foarte importantă, şi anume intrarea în vigoare a unui nou sistem de compensații de disponibilizare. În cadrul vechiului sistem, compensațiile de disponibilizare destinate lucrătorilor concediați depindeau de durata perioadei de angajare. Astfel, lucrătorii care schimbau angajatorul îşi pierdeau drepturile acumulate până în acel moment. Noul sistem obligă angajatorul să vireze lunar o sumă fixă într-un cont personalizat deținut de lucrător. Lucrătorii dispun de acest cont în caz de disponibilizare. Noul sistem elimină efectele descurajatoare ale mobilității şi previn pierderea drepturilor în cazul în care lucrătorii hotărăsc să pună capăt relației de muncă. Mai mult, fundațiile pentru ocuparea forței de muncă (Arbeitsstiftungen) reprezintă un model de succes în ceea ce priveşte atenuarea consecințelor restructurărilor. Acestea servesc drept agenții de tranziție care sprijină plasamentul lucrătorilor în cazul unui risc de disponibilizare în masă, aplicând principiile intervenției timpurii şi acțiunii comune a tuturor părților publice şi private implicate.

Triunghiul de aur danez. Piața forței de muncă daneză combină cu succes flexibilitatea şi securitatea, oferind o legislație a muncii flexibilă şi un nivel relativ scăzut de protecție a locului de muncă, eforturi susținute privind învățarea pe tot parcursul vieții şi politicile active în domeniul pieței forței de muncă, precum şi un sistem de asigurare socială generos. Această situație se datorează aşa-numitului „Acord din septembrie”, din 1899, care a negociat dreptul de a recruta şi de a disponibiliza cu dezvoltarea unui sistem public de prestații în cadrul ocupării forței de muncă. În anii 1960, statul a preluat o mare parte a riscului de şomaj prin înființarea Serviciului public pentru ocuparea forței de muncă. La sfârşitul anilor 1980 şi la începutul anilor 1990, au fost introduse politicile active în domeniul pieței forței de muncă vizând motivarea şomerilor de a căuta şi de a accepta locuri de muncă, precum şi de a-şi îmbunătăți calificările. Dezvoltarea competențelor a fost stimulată printr-un sistem de rotație a locurilor de muncă, care permitea lucrătorilor să ia parte la activități de formare profesională în timp ce erau înlocuiți temporar de şomeri. Toate aceste elemente formează aşa-numitul „triunghi de aur” al termenilor contractuali flexibili, al sistemelor de securitate socială şi de bunăstare şi al politicilor active în domeniul pieței forței de muncă. Danemarca este caracterizată de rate foarte înalte de ocupare a forței de muncă (77,4% în 2006), o rată foarte

scăzută a şomajului (3,9%), a şomajului în rândul tinerilor (7,7%) şi a şomajului pe termen lung (0,8%), un nivel ridicat al rotației mâinii de lucru (o pătrime din angajați lucrează pentru acelaşi angajator de mai puțin de un an), o participare ridicată la învățarea pe tot parcursul vieții (27,4%), o rată scăzută de sărăcie (12%) şi un puternic sentiment general de securitate în rândul populației.

Munca temporară în Țările de Jos. Acordul olandez „Wassenaar" (1982) a negociat moderarea salarială cu ocuparea forței de muncă şi a deschis calea dezvoltării locurilor de muncă cu jumătate de normă în contextul convențiilor colective. Locurile de muncă cu jumătate de normă sunt în majoritate contracte pe perioadă nedeterminată şi nu trebuie confundate cu o situație de „angajare precară". Marea majoritate a lucrătorilor cu jumătate de normă, femei, în mare parte, aleg voluntar acest tip de contract. Deşi, în decursul anilor 1990, inflexibilitatea relativă a pieței forței de muncă a devenit un aspect îngrijorător, autoritățile publice nu au putut ajunge la un acord privind modernizarea legislației muncii. Partenerii sociali (în cadrul Fundației pentru ocuparea forței de muncă) au fost invitați, în cele din urmă, să negocieze un acord global. Acordul s-a concentrat asupra consolidării poziției lucrătorilor cu contracte temporare, reducând astfel precaritatea situației lor, fără a elimina aspectul „flexibilitate". Acesta era alcătuit din trei elemente principale: (1) limitarea la trei a numărului de contracte consecutive pe perioadă determinată (următorul contract fiind în mod obligatoriu unul pe perioadă nedeterminată); (2) eliminarea obstacolelor întâmpinate de agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare; (3) recunoaşterea în codul muncii a contractelor pe perioadă determinată şi a contractelor temporare intermediate de agenții, precum şi introducerea unei protecții şi remunerări minime. Lucrătorii cu contracte temporare intermediate de agenții intrau sub incidența unui acord colectiv care garanta remunerarea, formarea profesională şi pensia complementară. Acordul a fost încorporat în legislația existentă: actul legislativ privind flexibilitatea şi securitatea a intrat în vigoare la 1 ianuarie 1999. În decursul anilor 1990, Țările de Jos au cunoscut o reducere drastică a şomajului şi o apariție sporită a noi locuri de muncă. Ratele de ocupare a forței de muncă sunt ridicate, în general (74,3% în 2006), precum şi în cazul femeilor (67,7%). Rata de angajare cu normă întreagă sau variante echivalente este mai scăzută datorită ratei crescute de angajare cu jumătate de normă. Rata şomajului este scăzută (3,9%), precum şi cea a şomajului în rândul tinerilor (6,6%) şi cea a şomajului pe termen lung (1,7%). Rata participării la învățarea pe tot parcursul vieții este relativ ridicată (15,9%), iar rata riscului de sărăcie este relativ scăzută (11%).

Contractele pe perioadă determinată în Spania. Spania este caracterizată de un procentaj ridicat al contractelor pe perioadă determinată, acestea reprezentând aproximativ 34% din totalul contractelor de muncă. Un acord global, valabil până la sfârşitul anului 2007, a fost semnat în mai 2006 între partenerii sociali şi susținut de guvern. Acesta urmăreşte reducerea utilizării excesive a contractelor pe perioadă determinată şi diminuarea obligațiilor angajatorilor. Orice lucrător care a semnat două sau mai multe contracte pe perioadă determinată cu aceeaşi societate şi care a ocupat acelaşi loc de muncă pentru o perioadă mai mare de 24 de luni în decursul unei perioade de 30 de luni, obține în mod automat un contract pe perioadă nedeterminată; în acest contract, valoarea compensației obligatorii de disponibilizare este redusă de la 45 la 33 de zile de plată pentru fiecare an de lucru.

Irlanda: Acordul „Către 2016”, încheiat de partenerii sociali. Economia şi piața forței de muncă din Irlanda au cunoscut o perioadă caracterizată de schimbări rapide în ultimii ani. Irlanda, a cărei economie era caracterizată de venituri mici, o creştere slabă şi rate ridicate ale şomajului, a devenit o țară cu o creştere ridicată, venituri ridicate şi o rată redusă a şomajului. Irlanda are o piață a forței de muncă flexibilă şi îşi consolidează investițiile în politicile active în domeniul pieței forței de muncă (0,75% din PIB, în comparație cu media UE de 0,5%). Nivelul redus de educație al lucrătorilor în vârstă (41,7% din lucrătorii cu vârsta cuprinsă între 45-54 de ani au absolvit cel mult ciclul secundar inferior) reflectă lipsa investițiilor suficiente în educație. Situația este însă în curs de îmbunătățire considerabilă pentru generațiile mai tinere. Participarea la învățarea pe tot parcursul vieții este încă redusă comparativ cu performanțele atinse la nivelul UE şi reflectă existența unor dificultăți cu privire la asigurarea posibilităților de formare profesională pentru lucrătorii cu nivel scăzut de calificare şi pentru cei în vârstă. Acordul din 2006 denumit „Către 2016” răspunde acestor provocări în cadrul unei abordări globale. Acesta evidențiază necesitatea unei participări, productivități şi implicări sporite, acordând o atenție specială problemei şomerilor pe termen lung, tinerilor şomeri şi persoanelor excluse de pe piața forței de muncă. Acordul subliniază, de asemenea, ideea că îmbunătățirea competențelor trebuie să se concentreze asupra formării la locul de muncă (inclusiv în ceea ce priveşte competențele de bază) şi asupra lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare şi vulnerabili, precum şi asupra migranților. Acesta prezintă planuri de dezvoltare a formării la locul de muncă şi de sporire a fondurilor pentru educația de bază la locul de muncă destinată combaterii analfabetismului.

ANEXA III
INDICATORI DE REFERINȚĂ RELEVANȚI PRIVIND FLEXISECURITATEA

Următorii indicatori pot fi considerați relevanți pentru fiecare dintre cele patru componente, precum şi pentru rezultatele înregistrate pe piața forței de muncă. Majoritatea acestor indicatori este preluată de pe lista aprobată a indicatorilor folosiți pentru supravegherea orientărilor europene privind ocuparea forței de muncă.

A. Prevederi contractuale flexibile

- Strictețea protecției ocupației: în general, pentru angajații pe perioadă nedeterminată şi pentru cei pe perioadă determinată (OECD)
- Diversitatea prevederilor contractuale şi a condițiilor de lucru şi justificarea acestora (EUROSTAT)

B. Strategii globale de învățare pe tot parcursul vieții

- Procentajul populației adulte cu vârsta cuprinsă între 25 şi 64 de ani, implicate în activități de educare şi formare profesională (EUROSTAT)
- Nivelul de studii pentru grupele de vârstă 45-54 de ani şi 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 şi politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate ca procent din PIB (EUROSTAT)
- Cheltuielile privind politicile active şi politicile pasive în domeniul pieței forței de muncă, calculate pentru fiecare şomer (EUROSTAT)
- Numărul participanților la politicile active în domeniul pieței forței de muncă, calculat pe tip de măsură (OECD)
- Procentajul şomerilor 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 şi după 5 ani (OECD)
- „Capcana” şomajului, 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 şi rata ocupării lucrătorilor în vârstă (EUROSTAT)
- Rata şomajului în rândul tinerilor (15-24 ani) (EUROSTAT)
- Rata şomajului pe termen lung (EUROSTAT)
- Creşterea productivității muncii (EUROSTAT)
- Calitatea muncii (în curs de elaborare)
- Ratele riscului de sărăcie (EUROSTAT)