



Foundation Findings

Flexicuritate – probleme și provocări



Contextul politic

Flexicuritatea este o abordare politică care încearcă să combine flexibilitatea piețelor muncii în beneficiul angajatorilor și securitatea locului de muncă în beneficiul angajaților. Astfel, de exemplu, modelul danez de flexicuritate, care este deseori citat, îmbină o legislație de protecție a locurilor de muncă lejeră, cu protecția veniturilor pentru persoanele fără loc de muncă și niveluri ridicate de cheltuieli pentru politicile active ale pieței forței de muncă.

Conceptul de flexicuritate cuprinde o serie de considerații privind diferite sisteme sociale și capacitatea acestora de a răspunde provocărilor actuale cu care se confruntă societatea și economia noastră, la nivel european și la nivelul statelor membre. Globalizarea este unul dintre principalii factori de context care sprijină această dorință de a crește flexibilitatea piețelor muncii, fără a periclită în același timp securitatea lucrătorilor. Alți factori includ provocarea demografică reprezentată de o societate care îmbătrânește rapid și creșterea feminizării forței de muncă.

Presiunea acestor factori cere adaptarea sistemului economic și social. Modificarea demografică înseamnă că Europa va trebui să contracareze presiunile economice intensificate cu o populație stabilă sau în scădere de persoane cu vârsta legală pentru a munci. Acest lucru implică necesitatea creșterii ratelor de ocupare a forței de muncă și, de asemenea, încurajarea unui climat în care persoanele pot combina munca și viața de familie.

În ceea ce privește impactul globalizării în dezbateră privind flexicuritatea, este evident că în comerțul global sunt caracteristice piețele în schimbare rapidă și presiunile sporite ale competitivității, ceea ce necesită un grad mai mare de răspuns din partea întreprinderilor la variațiile cererii în cadrul ciclului economic. Aceste presiuni au consecințe în primul rând pentru întreprinderi dar și pentru societăți în ansamblu, deoarece afectează capacitatea de generare a profitului care, la rândul său, sprijină tradițiile noastre și nivelurile politicii sociale.

Un aspect fundamental care trebuie abordat este decizia asupra părților care trebuie să își asume principala responsabilitate pentru garantarea atât a securității, cât și a flexibilității: angajatorii? statul? O combinație a acestora împreună cu partenerii sociali? Ca această abordare să reușească, responsabilitatea pentru flexicuritate trebuie să aparțină în comun tuturor partenerilor implicați și tuturor nivelurilor.

Deși modelul social european se caracterizează printr-o diversitate de sisteme sociale naționale, pot fi identificate în același timp mai multe valori comune care definesc modelul: acces universal, solidaritate și egalitate/justiție socială. Aceste elemente comune au contribuit la dezvoltarea unui stat asistențial modern al cărui obiectiv inițial era atenuarea consecințelor negative ale industrializării.

Forțele motrice ale flexicurității

Până în prezent, problema flexicurității a fost susținută în principal de angajatori, deși lucrătorii își exprimă în măsură din ce în ce mai mare interesul pentru anumite forme de flexibilitate – spre exemplu, în legătură cu acordurile privind programul de lucru.

Întreprinderile ar dori, de asemenea, să se bucure de o mai mare flexibilitate pentru a putea să răspundă mai rapid concurenței într-o lume globalizată. Flexibilitatea, în special în ceea ce privește munca, este o parte necesară a sporirii acestei capacități, deși este de asemenea evident că Europa nu își poate menține competitivitatea internațională pe segmentul caracterizat de salarii și competențe scăzute al pieței globale a forței de muncă. Obiectivul final al unei piețe a forței de muncă mai flexibile ar trebui să fie îmbunătățirea capacității europene la vârful scării internaționale a valorilor.

Măsura și forma de flexicuritate care se aplică pe piețele muncii sunt determinate în cea mai mare parte de guverne și angajatori, prin politici naționale și politici interne ale companiilor. Există diferite moduri prin care o întreprindere poate

deveni mai flexibilă: flexibilitate cantitativă/calitativă și flexibilitate internă/externă. În practică, întreprinderile folosesc o combinație de diferite forme. Legislația muncii din toate statele membre a evoluat în vederea abordării acestui aspect. Termenul flexicuritate a apărut chiar în contextul discutării riscurilor și schimbărilor asociate în cadrul societății.

În anumite țări, spre exemplu, Danemarca, partenerii sociali au sprijinit flexicuritatea, considerând că aceasta are un impact pozitiv asupra ocupării forței de muncă în ansamblu. În exemplul danez, se consideră că flexicuritatea combină nevoia de flexibilitate și securitate într-un mod acceptabil pentru toate părțile implicate în negocierea contractelor colective de muncă și în politica pieței muncii, pe măsură ce acestea devin implicate în dezvoltarea sa.

Numărul din ce în ce mai mare de femei în cadrul forței de muncă ar trebui să determine reflecții asupra utilizării timpului, atât timpul de lucru cât și timpul în afara orelor de lucru. De exemplu, poate fi nevoie de o mai mare individualizare a drepturilor lucrătorilor: femeile nu mai trebuie să depindă de drepturile de asistență socială ale „bărbatului susținător al familiei”. La nivel mai general, trebuie să se evalueze care drepturi sunt individuale și care drepturi țin de familie.

O politică de răspuns a fost formularea unei perspective de-a lungul vieții, care se bazează pe faptul că persoanele au diferite nevoi economice și de timp în diferite etape ale vieții lor și că sistemele se pot adapta pentru a reflecta creșterea diversității acestor nevoi (Naegele, 2003).

Dezbaterea politicii la nivel european

Conceptul de flexicuritate a fost prezent pe agenda politică timp de peste un deceniu și a fost din ce în ce mai dezbătut în ultimii ani. În 1996, Cartea verde privind parteneriatul pentru o nouă organizare a muncii făcea deja referiri relevante la acest concept: „aspectul cheie pentru lucrători, conducerea întreprinderilor, partenerii sociali și factorii de decizie este ... obținerea unui echilibru adecvat între flexibilitate și securitate. Acest echilibru are multe aspecte. Reorganizarea muncii duce de multe ori la nesiguranță”¹.

Dintre toți actorii susmenționați, este evident că partenerii sociali au în special un rol important în aplicarea noilor forme de organizare a muncii, de exemplu prin procese de negociere pentru contractele colective de muncă. De asemenea, multe dintre provocările cu care societățile noastre se confruntă necesită o reflecție coordonată atât în domeniul pieței muncii, cât și în domeniul protecției sociale.

„Metoda deschisă de coordonare” (MDC) este forma instituțională a acestei cooperări la nivel european iar principalele două foruri ale sale sunt Comitetul pentru ocuparea forței de muncă și Comitetul pentru protecție socială, înființate de Comisie, la care participă toate statele membre. Activitățile MDC constau în stabilirea de orientări, obiective, efectuarea de analize comparative, rapoarte anuale, precum și învățare reciprocă. Începând cu anul 2005, activitățile MDC au fost contopite într-un proces raționalizat, care contribuie la discutarea orientărilor de politică economică în cadrul Consiliului anual de Primăvară. Modul de „promovare a flexibilității combinate cu securitatea ocupării forței de muncă și de reducere a segmentării pieței muncii” reprezintă unul dintre aspectele discutate pe larg în ambele comitete.

¹ http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/publications_en.htm

În 2006, Comisia a adoptat o Carte Verde privind legislația din domeniul muncii, în care a invitat transmiterea de observații referitoare la modul în care poate fi modernizată legislația din domeniul muncii². Cartea a abordat în mod specific aspecte legate de diferite tipuri de contracte și de provocarea reprezentată de flexicuritate. Un grup de experți, sub președinția lui Ton Wilthagen, a elaborat un raport privind metodele de obținere a flexicurității, intitulat *Turning hurdles into stepping stones* (Transformarea obstacolelor în etape de evoluție)³.

Următoarea etapă a fost reprezentată de o comunicare a Comisiei, *Către principii comune ale flexicurității*, care prezintă modalități de creare a unor locuri de muncă în număr mai mare și de calitate mai bună, prin îmbinarea flexibilității și securității și indică anumite principii comune care trebuie adoptate de șefii de stat și de guvern⁴.

Constatări cheie

- Flexicuritatea are potențialul de a spori în mod considerabil competitivitatea economiei europene și de a crea niveluri mai ridicate ale ocupării forței de muncă.
- Întreprinderile, lucrătorii și societatea trebuie să poată ajunge la un consens în privința flexicurității și să aibă încredere în acest concept.
- Securitatea trebuie să se bazeze pe securitatea ocupării forței de muncă și nu pe securitatea locului de muncă și să conțină o combinație de drepturi și instrumente.

În ceea ce privește drepturile:

- Drepturile trebuie privite într-un context mai larg, de-a lungul vieții, putând necesita anumite reforme ale pieței naționale a muncii, ale ocupării forței de muncă și ale sistemelor de protecție.
- Drepturile pot fi reconsiderate pentru a se garanta o anumită coordonare de-a lungul vieții pentru lucrătorii flexibili și s-ar putea baza pe anumite principii precum egalitatea de tratament, legislația pentru piețele (naționale) provizorii ale muncii, agregarea perioadelor de asigurare și transferabilitatea drepturilor.
- Este important să fie luate în considerare toate drepturile de protecție socială, incluzând nu numai sistemele de asistență socială de stat, ci și programele ocupaționale pentru pensii suplimentare și asistență medicală.

În ceea ce privește instrumentele:

- Cei mai vulnerabili lucrători au nevoie de atenție specială pentru a preveni sărăcia persoanelor încadrate în muncă.
- Instruirea lucrătorilor pentru a se putea adapta la schimbare reprezintă un element vital pentru funcționarea flexicurității: aceasta ar trebui să includă o dezbatere mai consecventă cu privire la modul de punere în aplicare a dezvoltării aptitudinilor pe întregul parcurs al carierei.
- Dezvoltarea aptitudinilor presupune combinarea diferitor actori și abordări: lucrătorii învață lucruri noi prin forme inovatoare de organizare a muncii (așa-numitele „organizări bazate pe învățare”, polivalența aptitudinilor, rotația cadrelor), prin instruirea oferită de angajator, inițiativele finanțate prin fonduri sectoriale, fonduri de dezvoltare regională, politici active ale pieței muncii.

² http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/green_paper_en.htm

³ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flexi_pathways_en.pdf

⁴ http://ec.europa.eu/employment_social/employment_strategy/pdf/flex_comm_en.pdf

Examinarea problemelor

Diferite formule la nivel național

Nu există nicio abordare privind flexicuritatea care „să mulțumească pe toată lumea”. Dimpotrivă, în momentul de față, se iau în considerare diferite formule la nivel național. O primă abordare este flexibilizarea întregii forțe de muncă. Aceasta include cei 80% din lucrători care sunt angajați cu forme de muncă tradiționale, muncă permanentă sau cu „contracte tipice”. Există două moduri principale de punere în aplicare a acestei flexibilizări: prin noi moduri de organizare a muncii sau prin modalități noi de programare a timpului de lucru. În același timp, acestea trebuie completate de o anumită formă de securitate a ocupării forței de muncă.

Sistemul danez este un exemplu binecunoscut de astfel de abordare. Acesta combină o legislație comparativ relaxată privind protecția ocupării forței de muncă și un nivel ridicat al ajutoarelor de șomaj plătite de către guverne, precum și politici foarte active ale pieței muncii (PAPFM). „Protejarea lucrătorilor, nu a locurilor de muncă” este mesajul simplificat al filozofiei care stă la baza acestui model. Și în Austria reformele se concentrează asupra acestui element, cu crearea unui fond de plată în caz de concediere, care este transferabil și nu depinde de un singur angajator.

Cea de-a doua abordare este standardizarea drepturilor lucrătorilor „atipici” (de ex. contracte cu durată determinată, contracte temporare, contracte cu fracțiune de normă), menținând în același timp flexibilitatea acestor forme de contract.

Sistemul olandez încearcă să încorporeze această idee prin oferirea mai multor drepturi de protecție socială pentru lucrătorii nestandard (în special lucrătorii cu fracțiune de normă, dar și lucrătorii cu contracte temporare) și prin îmbunătățirea drepturilor acestora (asistență socială, pensie etc.) pentru a ajunge la niveluri comparabile cu cele ale lucrătorilor cu contracte permanente pe piața muncii. Alte țări au modele similare și iau în considerare sporirea drepturilor pentru „lucrătorii atipici” din statele respective⁵.

Diferitele abordări la nivel național trebuie să ia în considerare puncte de plecare foarte diferite. În special, proporția de lucrători „atipici” sau nestandard variază foarte mult între statele membre. Atât Regatul Unit, cât și Olanda prezintă rate foarte ridicate ale muncii cu fracțiune de normă, în special în rândul femeilor. Contractele cu durată determinată sunt foarte prezente în Spania, reprezentând peste 30% din întreaga forță de muncă. De asemenea, trebuie menționat că recente reforme majore de pe piața muncii din Spania au încercat să combată unele dintre dezavantajele asociate cu episoadele anterioare de flexibilizare a pieței muncii (de exemplu segmentarea excesivă a pieței muncii, niveluri în scădere ale productivității pe cap de locuitor). Acest lucru s-a manifestat sub forma unor noi dispoziții privind protecția și promovarea drepturilor lucrătorilor atipici și crearea de stimulente pentru angajatori în vederea transformării contractelor atipice în contracte tipice⁶.

Opțiunea asupra unei anumite forme de flexicuritate este în principal legată de dezvoltarea istorică a piețelor muncii, de contractele colective și de rolul guvernelor în aceste contracte, precum și de considerentele de bază ale politicii publice în domeniul ocupării forței de muncă și protecției sociale. Dezvoltarea politicii depinde foarte mult de tradițiile naționale, precum și de capacitatea țărilor de a genera resurse pentru plata soluțiilor alese.

⁵ Există o anumită dezbateră privind termenii „atipic” și „nestandard”, în special în lumina utilizării lor la scară relativ largă în anumite țări. În prezentul raport, „atipic” se referă la toți lucrătorii care nu lucrează cu normă întreagă cu contract permanent. Această categorie include lucrătorii cu fracțiune de normă, lucrătorii cu contract pe durată determinată, lucrătorii cu contracte temporare intermediare de agenții etc.

⁶ <http://eurofound.europa.eu/eiro/2006/05/articles/es0605019i.html>

Tabelul 1: Subdiviziuni ale flexibilității

	Flexibilitate cantitativă	Flexibilitate calitativă
Flexibilitate externă	Statutul profesional (tipuri de contract – cu durată determinată, temporar, ocazional etc.) Flexibilitate contractuală/numerică	Sisteme de producție (subcontractare, utilizarea muncii cu lucrători independenți) Flexibilitate productivă/geografică
Flexibilitate internă	Timp de lucru (ore suplimentare, fracțiune de normă, munca în timpul weekendului, program de lucru neregulat/variabil) Flexibilitate temporală/financiară	Organizarea muncii (rotația posturilor, polivalența sarcinilor de lucru, responsabilizarea lucrătorilor în privința planificării și stabilirii bugetului etc.) Flexibilitate organizațională/funcțională

Sursa: Goudswaard și de Nanteuil, 2000, p. 20.

Este important de reținut că un sistem care funcționează într-o țară nu poate fi transferat cu ușurință în niciun alt stat membru, deoarece politicile sunt incluse într-un context național specific. Potențialele reforme trebuie să ia în considerare diferitele niveluri de aplicare (lucrător, familie, întreprindere, sector, țară) și interacțiunile dintre acestea.

Cu toate acestea, o „reflecție deschisă” cu privire la o politică integrată este utilă. Acest lucru poate duce la o nouă abordare, cuprinzând întregul set de politici sociale, inclusiv politicile pieței muncii și sistemele de protecție socială în sens mai larg.

Strategiile întreprinderilor cu privire la flexibilitate

În prezent, multe întreprinderi mijlocii folosesc o combinație de diferite strategii de flexibilitate. Cele patru subdiviziuni ale flexibilității din tabelul 1 pot servi ca prezentare utilă a practicilor întreprinderilor.

Tabelul 2: Procentajul contractelor cu durată determinată în totalul ocupării forței de muncă

	EU			BE	CZ	DK	DE	EE	EL	ES	FR	IE	IT	CY	LV
	total	bărbați	femei												
1995	11.7	11.1	12.4	5.4	6.7	11.6	10.5	2.1	9.4	35.2	12.4	10.0	7.4	na	na
2000	12.6	12.0	13.4	9.1	8.1	9.7	12.7	3.0	13.5	32.2	15.2	5.9	10.1	10.7	6.7
2005	14.5	14.0	15.0	8.9	8.6	9.8	14.2	2.7	11.8	33.3	13.3	3.7	12.3	14.0	8.4
	LT	LU	HU	MT	NL	AT	PL	PT	SI	SK	FI	SV	UK	BG	RO
1995	na	4.1	6.6	na	11.4	6.8	4.8	11.6	na	na	18.1	14.7	7.2	na	na
2000	4.4	5.3	7.1	4.1	13.7	8.0	5.8	19.9	13.7	4.8	16.3	15.8	6.9	6.3	2.8
2005	5.5	5.3	7.0	4.5	15.5	9.1	25.7	19.5	17.4	5.0	16.5	16.0	5.7	6.4	2.4

Notă: Agregările la nivel UE sunt pentru 25 de state membre. Anumite cifre prezentate la rândul pentru anul 1995 se referă la perioada 1996/97, deoarece nu există date anterioare.

Sursa: LFS citat în *Employment in Europe (Ocuparea Forței de Muncă În Europa) 2006*.

De multe ori, diferite tipuri de flexibilitate se pot suprapune, afectând astfel tipul de flexibilitate care poate fi oferit (Atkinson, 1984). De exemplu: unui angajat cu fracțiune de normă i se poate contabiliza timpul de lucru anual și i se poate solicita să lucreze în diferite unități geografice ale aceleiași întreprinderi și poate avea variații de venit (remunerație variabilă). Această combinație de flexibilitate se poate aplica numai unui subgrup de lucrători, de cele mai multe ori lucrătorii în locuri de muncă mai precare (lucrători tineri, femei și imigranți), ceea ce are ca rezultat o segmentare a forței

de muncă a întreprinderii. Pe de altă parte, flexibilitatea poate fi introdusă în termeni mai generali pentru toți lucrătorii, spre exemplu prin flexibilitate internă prin intermediul unor noi forme de organizare a muncii.

Este important de subliniat că flexibilitatea, deși este promovată în mare parte de angajatori, poate apărea și la cererea angajaților, aceasta din diferite motive, cum ar fi dorința de a combina în mod mai adecvat viața de familie cu munca sau beneficierea de concedii fie pentru îngrijire, fie pentru studii. Diferitele nevoi în diferitele etape ale vieții pot avea ca rezultat o varietate de traiectorii ale carierei, cu fluctuații ale volumului de ore de lucru sau cu întreruperi de carieră (Anxo et al, 2006b, Muffels et al, urmează a se publica).

Studiul Eurofound privind timpul de lucru în întreprinderile europene (The Establishment survey on working time in European companies) a analizat profilurile de flexibilitate în 21.000 de întreprinderi și a ajuns la concluzia că nu este vorba de un concept unidimensional liniar care pornește de la un nivel scăzut de flexibilitate ajungând la un nivel ridicat. În realitate, situația este mult mai complicată. Operarea unei distincții între strategiile de flexibilitate care vizează nevoile lucrătorilor și strategiile care au în vedere nevoile operaționale ale întreprinderilor este vitală în acest context. Rezultatele acestor cercetări indică de asemenea că intensificarea flexibilității nu este neapărat o chestiune conflictuală: profilurile cu flexibilitate ridicată, deși etichetate ca „orientate către lucrători” și „orientate către întreprinderi” au în comun o serie de practici flexibile care servesc atât nevoile angajaților, cât și nevoile companiilor (Chung et al, 2007)⁷.

Flexibilitate numerică sau contractuală

Flexibilitatea numerică sau contractuală constă în recurgerea la contracte temporare încheiate de întreprinderi pentru a beneficia de o forță de muncă mai flexibilă. Cele mai frecvente forme de contracte temporare sunt contractele pe perioadă determinată (inclusiv munca sezonieră), munca temporară (inclusiv munca prin agenții de muncă temporară) și munca ocazională.

Tabelul 2 de la pagina 8 ilustrează diversitatea incidenței contractelor pe perioadă determinată în statele membre. Acesta arată, de asemenea, că în majoritatea țărilor crește proporția ocupării forței de muncă în ansamblu. Există excepții interesante, în special în Irlanda, Regatul Unit și Danemarca, unde piețele muncii prezintă un grad ridicat de flexibilitate, ceea ce poate reduce nevoia de contracte cu durată determinată⁸.

Cercetările efectuate de Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă arată că lucrătorii cu contracte pe perioadă determinată sunt expuși unor condiții de lucru mai puțin adecvate decât cei cu contracte permanente, în special niveluri mai scăzute de acces la instruire și autonomie a muncii (Goudswaard și de Nanteuil, 2000).

⁷ <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/39/en/1/ef0713en.pdf>

⁸ Nivelul scăzut de contracte temporare în aceste țări poate fi explicat prin nivelul mai scăzut al legislației de protecție a ocupării forței de muncă (LPOFM) care permite angajarea și concedierea cu mai mare ușurință a personalului permanent. OECD, ILO și Comisia Europeană au analizat cu atenție impactul unei astfel de legislații, inclusiv faptul că o LPOFM mai puțin restrictivă nu garantează atingerea unui nivel mai ridicat de flexicuritate.

Flexibilitate temporală sau financiară

În urma flexibilității temporale sau financiare, întreprinderile pot beneficia de niveluri mai mari de flexibilitate prin acorduri mai flexibile privind timpul de lucru sau remunerația. Acestea pot include, de exemplu, ore suplimentare, muncă cu fracțiune de normă, muncă în timpul weekendului, ore de lucru neregulate sau variabile.

Diferitele forme de acorduri privind timpul de lucru pot fi grupate în funcție de cine are inițiativa, angajatorii sau angajații. Anumite scheme sunt incluse în ambele categorii, iar efectul ciclurilor economice poate inversa această categorizare. Un aspect care poate fi favorabil uneia dintre părți în timpul unei perioade de creștere economică poate fi mai puțin avantajos în perioadele de recesiune. În mod similar, ceea ce pare a fi un drept poate deveni un risc.

Munca cu fracțiune de normă, programele de lucru flexibile, pensionarea progresivă și pensionarea înainte de termen pot fi favorabile atât întreprinderilor, cât și angajaților. Orele de lucru neobișnuite (ture de noapte, lucrul în zilele de sâmbătă sau duminică sau lucrul în schimburi în general), orele suplimentare și locurile de muncă temporare (inclusiv contractele pe perioadă determinată, munca prin agenții de muncă temporară și activitate ca independent) sunt în general adoptate la cererea angajatorului, în timp ce concediul pentru îngrijirea copilului și alte tipuri de concedii (medicale, pentru studii, ani sabatici) și evidența timpului de lucru sunt în general cerute de angajat. Evidența anuală a timpului de lucru se poate efectua fie la cererea angajatorului, fie la cererea angajatului, însă este adesea asociată cu fluctuații ale volumului de lucru și variații ale ciclului economic (Chung et al, 2007).

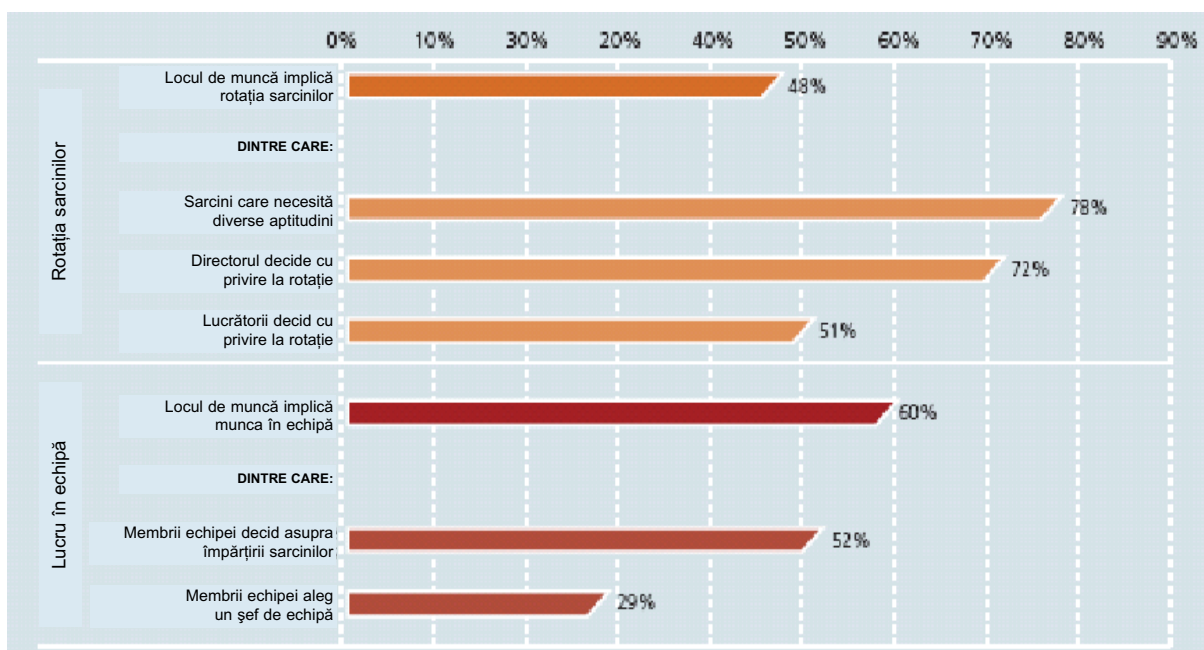
Ca și în cazul muncii pe perioadă determinată, incidența muncii cu fracțiune de normă variază considerabil de la țară la țară. Cercetările au arătat că, de multe ori, calitatea muncii lucrătorilor cu fracțiune de normă este mai scăzută decât cea a muncii lucrătorilor similari cu normă întreagă, în special în termeni de acces la formare, posibilități de dezvoltare a carierei și promovare (Anxo et al, 2007). Totuși, acest aspect este analizat atent în cadrul dezbaterii europene în rândul partenerilor sociali și în cadrul legislației europene. Ultimul punct care trebuie avut în vedere este modul în care poate fi facilitată tranziția de la munca cu fracțiune de normă la munca cu normă întreagă și invers.

Flexibilitate funcțională

Flexibilitatea funcțională constă în forme de organizare a muncii precum rotația cadrelor, polivalența sarcinilor și implicarea lucrătorilor în planificare sau în stabilirea bugetului (autonomia echipei). Figura 1 prezintă incidența rotației cadrelor și lucrul în echipă în cadrul celor 27 de state membre ale UE.

Aceste forme ale organizării muncii au ca obiectiv principal flexibilizarea muncii în cadrul întreprinderii, permițând lucrătorilor să își schimbe posturile de lucru în funcție de necesități (rotația posturilor). Însă, acest lucru poate duce, de asemenea, la dezvoltarea mai multor aptitudini, în sensul că lucrătorii își pot actualiza aptitudinile într-un mod care este benefic atât pentru ei cât și pentru întreprindere. Acest lucru ar duce la creșterea securității locului lor de muncă, precum și la securitatea ocupării forței de muncă. Lucrătorii ar putea fi autorizați să efectueze mai multe sarcini în cadrul locului lor de muncă și în cadrul companiei (ceea ce sporește securitatea locului lor de muncă) și ar crește astfel și capacitatea lor de a fi angajați, în termeni de găsire a unui alt loc de muncă (în cadrul companiei sau în afara acesteia).

Figura 1: Rotația sarcinilor și munca în echipă în cele 27 de state membre ale UE, numai angajați (2005)

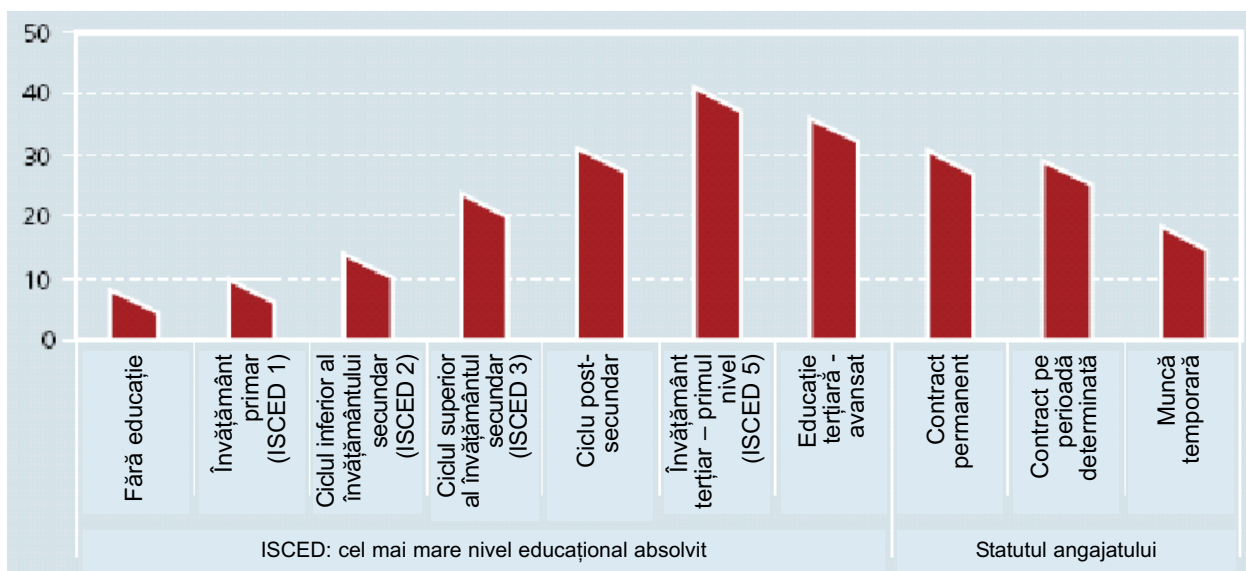


Sursa: A patra anchetă europeană privind condițiile de muncă, 2007.

Analiza secundară a datelor Anchetei europene privind condițiile de muncă arată că flexibilitatea funcțională are un impact important asupra învățării, soluționării problemelor și inovării la nivel organizațional. Au fost identificate patru tipuri diferite de organizare a muncii: „învățare”, „optimizare”, „Taylorist” și „tradițional”. Dintre cele patru tipuri identificate, două tind să sporească flexibilitatea internă a lucrătorilor în cadrul companiei: „organizările bazate pe învățare” și „organizările bazate pe optimizare și performanță ridicată”. În companiile cu astfel de organizare a muncii, angajații sunt implicați în soluționarea problemelor și în procesul de luare a deciziilor. Aceștia au mai multe posibilități de dezvoltare individuală la locul de muncă. De asemenea, există o strânsă legătură între felul în care persoanele muncesc și învață într-o companie și modul în care compania poate inova, deși în termeni de inovare, organizările bazate pe învățare au un oarecare avantaj în raport cu cele bazate pe optimizare. Securitatea ocupării forței de muncă este sporită: pentru a pregăti și instrui lucrătorii în vederea adaptării la schimbările necesare și posibilele tranziții în cadrul carierei, este importantă intensificarea actualizării aptitudinilor acestora, prin organizarea muncii.

O altă metodă de actualizare a aptitudinilor este formarea. Cea de-a patra Anchetă europeană privind condițiile de muncă arată că nu s-a înregistrat o îmbunătățire a nivelurilor de formare în companiile europene: mai puțin de un din trei lucrători din Uniunea Europeană afirmă că a beneficiat de cursuri de formare plătite în ultimele douăsprezece luni. De asemenea, este adevărat că există diferențe semnificative în privința nivelului de acces la formare între țări, precum și între lucrători cu nivel scăzut/ridicat de aptitudini și între lucrătorii cu diferite tipuri de contracte de muncă. Educația inițială pare a juca un rol important asupra posibilităților de continuare a formării în cadrul pieței muncii (a se vedea figura 2), ceea ce crește riscul sporirii polarizării între cei care au acces la formare și cei care nu au.

Figura 2: Formare plătită de care s-a beneficiat în ultimele douăsprezece luni, în funcție de nivel educațional absolvit (%)



Sursa: A patra anchetă europeană privind condițiile de muncă, 2007.

Un pas înainte ar putea fi reprezentat de evoluția „dezvoltării aptitudinilor” într-un „drept la învățare” adaptat la capacitatea fiecărei persoane. Obiectivul este instruirea persoanelor pentru a se putea adapta la schimbările care au loc în viața lor, atât în cadrul muncii, cât și în afara acesteia.

Rolul instituțiilor sociale

Securitatea poate avea forme foarte diverse: securitatea locului de muncă, securitatea ocupării forței de muncă, securitatea venitului și securitatea combinată. Aceste forme de securitate pentru diverse forme de flexibilitate pot fi garantate printr-o serie de măsuri care pot fi asumate sau instituționalizate de diferiți actori.

Întreprinderile joacă un rol foarte important în dezvoltarea capacității angajaților lor de a ocupa un loc de muncă. Cercetările recente ale Eurofound confirmă avantajul economic al întreprinderilor în abordarea acestui aspect.⁹ În stabilirea acordurilor de muncă atât în ceea ce privește forma, cât și conținutul, întreprinderile pot crea anumite posibilități de securitate, în special prin creșterea flexibilității funcționale prin îmbunătățirea profesională, formare, organizarea muncii și eventuala diferențiere salarială. De asemenea, acestea pot determina și alegerea tipului de contract de muncă și acordurile privind timpul de lucru. Însă, ceea ce pot oferi întreprinderile depinde și de nivelul sectorial și național. Atât legislația cât și instituțiile sociale sunt elemente importante care au influență asupra nivelului de securitate existent pentru lucrători.

Instituțiile sociale sunt integrate în tradițiile naționale. Există numeroase discuții cu privire la reforma acestor instituții în contextul strategiilor europene privind ocuparea forței de muncă și protecția socială. Este foarte clar că nu toate instituțiile naționale pot sau trebuie să fie armonizate. Având în vedere, însă, că multe țări se confruntă cu provocări similare, metoda deschisă de coordonare permite coordonarea politicilor, prin stabilirea unor obiective comune, evaluarea progreselor (cu indicatori stabiliți în comun) și învățarea din bunele practici. Procesul flexicurității ar putea fi ghidat de parcursuri comune în diferite țări europene, respectând în același timp competențele statelor membre în acest domeniu.

Instituțiile din cadrul pieței muncii

Instituțiile din cadrul pieței muncii joacă un rol important. Scopul legislației privind protecția ocupării forței de muncă (LPOFM) este protejarea lucrătorilor. Aceasta acționează ca o barieră pentru cultura de „angajare și concediere” cu ușurință care reprezintă un mod de a oferi flexibilitate pentru toți lucrătorii. O consecință a LPOFM este posibila dezvoltare a unei piețe a muncii duale, în care un grup de lucrători permanenți beneficiază de o puternică protecție împotriva concedierii: acest lucru predispune angajatorii la utilizarea de contracte temporare în scopul facilitării strategiei lor privind flexibilitatea numerică. Efectul unei astfel de piețe a muncii este concentrarea flexibilității într-o secțiune a forței de muncă (flexibilitate marginală) și intensificarea diferențelor dintre statutul profesional cu contract permanent și cu contract temporar, în general în detrimentul celui din urmă („efectul persoane încadrate în muncă – persoane aparținând categoriilor excluse” – „insider-outsider effect”).

Pentru a obține nivelul necesar de securitate, politicile active ale pieței muncii (PAPFM) pot juca un rol foarte important. Acestea contribuie la garantarea faptului că persoanele care își pierd locul de muncă sau care aleg să urmeze „traseul flexibil” sunt ajutate să își găsească un alt loc de muncă, dacă este necesar. Două dintre principalele funcții ale unei politici active ale pieței muncii sunt oferirea de formare suplimentară în „perioadele intermediare între două locuri de muncă” și contribuția la concordanța dintre cerere și ofertă pe piața muncii. Totuși, aceste roluri sunt în mod clar facilitate de prezența anumitor condiții. În primul rând, piața muncii și performanța economică a unei țări trebuie să fie de așa natură încât să existe un volum rezonabil de lucru și locuri de muncă pentru ca agențiile pentru ocuparea forței de muncă să își poată exercita funcția de realizare a concordanței. În același timp, trebuie să existe o investiție substanțială în serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă și agențiile auxiliare. Crearea unui astfel de cadru instituțional necesită cheltuieli semnificative atât de timp cât și de bani.

⁹ A se vedea exemplele de bune practici la <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/employment/quality/attractiveworkplace.htm>

Un element de bază al unei politici active a pieței muncii, a cărei importanță nu este micșorată de variațiile situației economice naționale, este sporirea actualizării continue a aptitudinilor și competențelor. Învățarea de-a lungul vieții este într-adevăr unul dintre pilonii de bază ai strategiei europene privind ocuparea forței de muncă. Deși pot fi necesare eforturi speciale pentru facilitarea tranziției de la șomaj la ocuparea unui loc de muncă și/sau între diferite tipuri de contracte de muncă¹⁰, actualizarea continuă a aptitudinilor ar putea face un lucrător „mai flexibil” în privința propriilor aptitudini. Flexibilitatea funcțională, în conformitate cu cele de mai sus, reprezintă o modalitate de actualizare a aptitudinilor la locul de muncă, în timp ce PAPFM ar putea contribui la oferirea de formare și educație în perioadele de șomaj sau de concediu.

Sisteme de protecție socială

Impactul unei mai mari flexibilități pe piața muncii (fie pentru toți lucrătorii, fie pentru un grup de lucrători cu un loc de muncă mai precar) trebuie examinat cu atenție. Acesta poate fi considerat și o nouă formă de risc social. Beneficiile flexibilității în ceea ce privește crearea unui număr mai mare de locuri de muncă și un grad mai mare de ocupare a forței de muncă ar putea fi completate de sisteme de protecție socială în vederea gestionării riscurilor cu care se confruntă lucrătorii în mod individual, un concept care se apropie de ideea de bază a flexicurității. Sistemele de protecție socială joacă un rol important în contracararea riscurilor, motiv pentru care sunt importante în cadrul modelului social din Uniunea Europeană. Prin urmare, ele au un rol complementar clar în gestionarea riscului reprezentat de șomaj pe o piață a muncii mai flexibilă.

Sistemele de protecție socială au două obiective principale – decomodificarea, pe de-o parte și capacitatea de ocupare a unui loc de muncă, de cealaltă parte (a se vedea tabelul 3). Decomodificarea descrie măsura în care persoanele și familiile pot menține un nivel de trai acceptabil din punct de vedere social fără a participa pe piața muncii (Esping-Andersen, 1990). S-ar putea adăuga și un al treilea obiectiv, respectiv realizarea justiției sociale sau a redistribuției. Cu toate acestea, pentru simplificare, aici accentul se pune pe primele două, cu efectele lor pe termen scurt și lung.

Tabelul 3: *Obiective pe termen scurt și lung ale sistemelor de protecție socială*

	Pe termen scurt	Pe termen lung
Decomodificare	Venit temporar pentru protejarea persoanelor împotriva situațiilor precare (de exemplu ajutor de șomaj)	Continuarea obținerii unui venit în cazul unor evenimente structurale sau pe termen lung (de exemplu ajutoare în caz de handicap, pensii care nu au legătură cu activitatea anterioară pe piața muncii)
Capacitatea de ocupare a unui loc de muncă	Reangajarea, contractele „cu statut secundar”, precum contractele pe perioadă determinată, scheme de integrare în cadrul întreprinderilor	Dezvoltarea de proiecte personale care nu sunt neapărat profitabile pe termen scurt pe piața muncii, dezvoltarea aptitudinilor

Sursa: *Vielle și Walthery, 2004, p.85*

Statele asistențiale (sau sistemele de protecție socială) au jucat în permanență un rol important ca instrumente ale decomodificării (Vielle și Walthery, 2003). În practică, modelul social european se bazează pe ideea că statele compensează pierderea sau reducerea venitului câștigat în cazul apariției unui număr de evenimente de risc (șomaj, boală, îmbătrânire, maternitate, invaliditate, deces) sau apariției unor poveri excepționale, de exemplu cheltuieli medicale sau familiale. Cele mai multe state dețin mecanisme pentru asistarea celor care se află în incapacitatea (temporară sau permanentă) de a-și asigura propriul nivel de trai.

¹⁰ Astfel ar trebui să se acopere o gamă mai largă de situații posibile și s-ar putea include mișcarea între activitatea ca lucrător independent și angajat, între munca cu fracțiune de normă și munca cu normă întreagă, între contracte permanente și temporare în ambele direcții. Acest aspect poate fi important în perspectiva unei abordări de-a lungul vieții: a se vedea Muffels et al, urmează a se publica.

Cel de-al doilea aspect important al sistemelor de protecție socială este legat de capacitatea de ocupare a unui loc de muncă, în care ocuparea unui loc de muncă a fost considerat principalul mijloc de garantare a unui venit și, de asemenea, un fundament pentru bunăstarea individuală. Acest aspect joacă un rol important și în strategia economică a Uniunii Europene, în care un nivel ridicat de ocupare a forței de muncă este considerat unul dintre principalele obiective.

În ceea ce privește flexicuritatea, rolul sistemelor de protecție socială este un instrument și mai important pentru contracararea riscurilor sociale pe termen scurt și lung. Acesta oferă beneficiarilor mijloacele pentru a depăși perioadele de șomaj. Aceste beneficii nu trebuie să constituie o capcană pentru persoane, de exemplu sub forma unor ajutoare de șomaj prea generoase sau pe perioadă nelimitată, ceea ce poate menține persoanele în șomaj în anumite cazuri. Prin urmare, accentul se pune pe „profitabilitatea muncii” fără a pierde din vedere necesitatea de a oferi oamenilor mijloacele de a depăși perioadele în care, dintr-un motiv sau altul, nu pot munci.

Diferitele sisteme de protecție socială pun accentul pe diferite seturi de beneficii și modalități de finanțare a sistemelor de protecție socială. Au fost create multe tipologii ale statului asistențial. Cea mai dezbătută este cea dezvoltată inițial de către Esping-Andersen (1990), care identifică trei tipuri de stat asistențial (statul asistențial corporativ/conservator, statul asistențial liberal și statul asistențial social democrat), completată de un al patrulea model, statul asistențial mediteranean (Ferrera, 1996). Cu toate acestea, toate sistemele s-au adaptat la schimbările de politică și au devenit modele mai hibride. De asemenea, folosind această tipologie, noile state membre sunt dificil de clasificat. Totuși, pe baza tipologiei, pot fi identificate anumite restricții pentru fiecare dintre sisteme¹¹. Acestea trebuie luate în considerare în cadrul dezbaterii privind flexicuritatea pentru fiecare dintre sistemele de protecție socială.

Infrastructura socială

Pe lângă politicile pieței muncii și ale protecției sociale și alte instituții sociale la nivel național joacă un rol în modul în care flexicuritatea, flexibilitatea, capacitatea de ocupare a unui loc de muncă și participarea în ocuparea forței de muncă pot conlucra. Opțiunile de ocupare a unui loc de muncă pot fi determinate și de disponibilitatea infrastructurii sociale. Un exemplu în acest sens este modul în care este instituționalizată nașterea și îngrijirea unui copil într-o societate. Același lucru este valabil și pentru îngrijirea persoanelor în vârstă.

Participarea părinților încadrați în muncă, în special a mamelor încadrate în muncă, pe piața muncii, poate depinde de disponibilitatea unităților de îngrijire a copiilor și a centrelor de supraveghere post-școlară, servicii a căror furnizare diferă foarte mult de la țară la țară. Orele de lucru, calitatea și costul acestor servicii, finanțate fie din bugetul de stat, fie din fonduri private, au o mare influență asupra alegerilor făcute de părinții încadrați în muncă.

Părinții pot opta pentru a sta acasă o perioadă mai lungă de timp atunci când copiii sunt mici (concediu de îngrijire a copiilor). În acest caz, alegerea este de multe ori influențată de disponibilitatea, durata și generozitatea ajutoarelor (Anxo et al, 2006a). În cazul perioadelor prelungite de concediu, este importantă facilitarea reîntoarcerii la locul de muncă (fie cu normă întreagă, fie cu fracțiune de normă).

¹¹ Diferitele restricții pentru fiecare dintre sisteme sunt: pentru sistemul corporativ – finanțarea pensiilor fără creșterea disproporționată a costurilor muncii; pentru sistemele liberale – sistem dual generat de dificultatea în obținerea unui profit din angajarea completă și fenomenul șomajului în rândul tinerilor și părinților singuri; pentru sistemele social democrat – cum să se crească disponibilitatea muncii, în special pentru persoanele necalificate, fără a se aduce un prejudiciu principiului social democrat al egalității; pentru sistemele mediteraneene – cum să se sporească flexibilitatea asigurându-se în același timp un anumit nivel de securitate pentru angajați.

În anumite țări, recurgerea la un loc de muncă cu fracțiune de normă, în special în cazul femeilor, este o modalitate obișnuită de reconciliere a muncii cu viața privată. În Olanda, de exemplu, o majoritate considerabilă a femeilor lucrează cu fracțiune de normă și aproape jumătate din forța de muncă (bărbați și femei) de asemenea lucrează cu fracțiune de normă.

Prin urmare, țările și cetățenii răspund diferit la îmbinarea muncii cu familia: de la retragerea de pe piața muncii la perioade de concediu prelungit (concediu pentru îngrijirea copilului) la o combinație între muncă și creșterea copiilor (caz în care disponibilitatea, costul și calitatea centrelor de îngrijire devin factori decisivi).

Flexicuritatea la nivelul familiei

Un alt aspect complex este că – deși flexicuritatea este în principal o chestiune care privește relația dintre angajatori și forța de muncă – flexibilitatea și, în special, securitatea, sunt elemente cu repercusiuni evidente la nivelul familiei.

Cea mai importantă măsurătoare a venitului se face de obicei la nivelul familiei mai degrabă decât la nivel individual. O situație similară poate exista și în cazul alocării timpului de lucru și a timpului în afara lucrului, în ceea ce îi privește pe adulții care au persoane în întreținere. Din acest motiv, alcătuirea familiei este un element important de avut în vedere în evaluarea consecințelor formelor flexibile de muncă, la fel cum influențează și posibilitatea unei cariere continue de-a lungul vieții (Riedmann et al, 2006).

Nesiguranța venitului are un efect negativ nu numai pentru lucrătorul individual, ci și pentru situația familiei acestuia sau acesteia. În analiza Fundației privind sărăcia persoanelor încadrate în muncă, se poate observa că există o asociere clară între alcătuirea familiei, contractele temporare sau carierele întrerupte și o vulnerabilitate mai mare (Peña-Casas și Latta, 2004). Prin urmare, trebuie să se țină seama de eventualele capcane ale flexicurității care duc la o creștere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă.

Indicatori ai politicii

Considerente ale politicii

Când au fost concepute, sistemele europene de protecție socială erau fondate pe „modelul având în centru bărbatul susținător al familiei”, model caracterizat de un singur venit în cadrul familiei (bărbatul susținător al familiei), soția având principala responsabilitate în organizarea familiei/gospodăriei. Lucrătorii rămăneau de obicei la același loc de muncă pe întreaga perioadă a vieții lor active. Odată cu sporirea participării femeii pe piața muncii, precum și cu răspândirea parcursurilor de carieră mai episodice, fără continuitate, accentul a fost pus pe diferitele posibilități de organizare a timpului de-a lungul vieții. Un element cheie care trebuie luat în considerare este consecința tendințelor de mai sus asupra accesului la beneficiile de protecție socială.

Un element important al discuției este situația financiară și instituțională a fiecărui stat membru, care are un impact asupra posibilităților de reformă. De asemenea, trebuie subliniat că toate reformele cer nu numai foarte mult curaj politic, ci și timp pentru a avea efect, în funcție de contextul economic specific. Posibila transferabilitate a altor „idei” privind flexicuritatea depinde de capacitatea economică și de capacitatea instituțională de realizare a politicilor, inclusiv actorii care se pot opune în mod decisiv, preferințe, viabilitatea economică și voința politică de a accepta aceste reforme la diferite niveluri.

Încrederea ca o condiție preliminară a flexicurității

Ca flexicuritatea să funcționeze, este important să se reflecteze asupra consecințelor pentru toate părțile implicate: pentru lucrătorul individual, pentru societate, pentru întreprinderi. Elementul cheie al acestei legături este încrederea. Dacă oamenii ar crede în viitor, ar putea fi dispuși să își asume mai multe riscuri în ceea ce privește statutul lor profesional, pentru a lucra mai „flexibil” (flexibilitate contractuală, a timpului de lucru, funcțională) și pentru a îmbina munca și familia.

De asemenea, oamenii trebuie să poată avea încredere în schimbări: ar trebui să nu considere schimbarea ca având un efect negativ intrinsec și ar trebui să li se garanteze că există mijloace în vederea adaptării la circumstanțele emergente. Un exemplu în acest sens este coexistența în Danemarca a unei legislații relativ lejere de protecție a muncii cu un nivel ridicat de rotație profesională: 25% dintre danezi își schimbă locul de muncă în fiecare an. Acesta este un schimb acceptat deoarece există o mare încredere în ceea ce privește găsirea unui alt loc de muncă echivalent, într-o perioadă rezonabilă de timp, atât datorită performanței economice generale a țării, cât și ca urmare a politicilor active ale pieței muncii în Danemarca, inclusiv ajutoarele de șomaj generoase.

Oamenii ar trebui să aibă încredere în muncă: lucrătorii trebuie să își poată planifica viața fără prea multe inconveniente și riscuri la adresa carierei/pensiei lor. Întreruperile profesionale/în ocuparea unui loc de muncă și perioadele de tranziție trebuie organizate în așa fel încât lucrătorii să aibă la dispoziție structura necesară de sprijin pentru a combina munca și viața în afara muncii. Perioadele de tranziție trebuie facilitate pentru a putea avea loc de-a lungul vieții între munca cu normă întreagă și cu fracțiune de normă, între diferite forme de statut profesional și pentru a depăși neajunsurile șomajului. Crearea de locuri de muncă, creșterea economică puternică și competitivitatea reprezintă, în mod evident, factori de asemenea foarte importanți în garantarea succesului acestor tranziții.

Pentru a crea această societate a încrederii, sistemele europene trebuie adaptate la această nouă realitate: sisteme de protecție socială, sisteme ale pieței muncii și infrastructură socială. Nu există o soluție care „să mulțumească pe toată lumea”, care să poată fi transferată imediat de la o țară la alta.

Un rol pentru toți partenerii

Încrederea reciprocă este foarte importantă între toți actorii implicați în această configurație, inclusiv între partenerii sociali și guvern. De asemenea, este nevoie de timp pentru punerea în aplicare și obținerea de rezultate din orice reformă. Partenerii sociali pot juca un rol foarte important atât în ceea ce privește acceptarea, cât și în ceea ce privește elaborarea oricăror schimbări care trebuie introduse la nivel de întreprindere (și, de asemenea, la nivel sectorial și național). Dacă partenerii sociali pot conveni asupra unei modalități de abordare a acestei probleme dificile, ar putea încerca să elaboreze un set de bune practici pentru a realiza acest lucru. Sindicatele trebuie să fie dispuse să accepte o mai mică securitate a locurilor de muncă pe termen scurt pentru a avea o piață a muncii mai dinamică și o mai mare securitate a ocupării forței de muncă pe termen mai lung¹². Unele dintre aceste procese de schimbare necesită mult timp pentru a produce efecte. Dacă sunt incluse în procesul de luare a deciziilor și de punere în aplicare, acest lucru ar putea spori elementul încredere.

Partenerii sociali pot participa la diferite niveluri. Ei sunt implicați cel mai evident la nivelul local al contractului colectiv de muncă, unde pot juca un rol esențial în negocierile la nivelul întreprinderii în ceea ce privește o serie largă de aspecte, inclusiv acorduri privind timpul de lucru, formarea și remunerația. Unele dintre aceste negocieri pot avea loc la diferite niveluri: negociere a contractului colectiv la nivel de întreprindere, sector sau național. Pe deasupra, în anumite țări, partenerii sociali joacă un rol în cadrul procesului legislativ, fie că acesta este explicit, în cadrul rolului consultativ, fie prin intermediul altor canale de influență.

Discuțiile de la toate nivelurile relevante pot duce la un compromis mai bun între flexibilitate și securitate.

Abordarea integrată, multi-nivel

Având în vedere natura multidimensională a flexicurității, este importantă încercarea de integrare în diferite sfere de politică. Pentru crearea coeziunii sociale și a unei ocupări durabile a forței de muncă este necesară o politică mai coerentă în vederea abordării problemei și sporirea interacțiunii dintre diferitele elemente și politici (legislația muncii, politicile pieței muncii și sistemele de protecție socială).

Nu există o modalitate perfectă, indiferent dacă este vorba de modelul „danez” care prezintă o mai mare flexibilitate pentru toți lucrătorii, sau o abordare bazată pe o „piață a muncii mai provizorie” cum ar fi modelul olandez în care persoanele intră și ies de pe piața muncii. Cu toate acestea, este important ca în toate sistemele toți actorii să fie implicați și angajați la nivelurile relevante într-o configurație tripartită.

La fel ca în cadrul oricărui proces de schimbare, este destul de clar că pentru procesul flexicurității trebuie făcute compromisuri la toate nivelurile. Acest lucru implică un rol cheie al dialogului, în special al dialogului social, cu privire la conținutul schimbărilor necesare și cu privire la modalitatea de punere în aplicare a acestor schimbări.

¹² Discursul lui Per Madsen la conferința privind „Piețele tranzitorii ale forței de muncă și flexicuritatea”, Amsterdam, decembrie 2006.

Luarea în considerare a noilor riscuri sociale

Impactul acordurilor privind timpul de lucru de-a lungul vieții trebuie luat în considerare din punct de vedere al efectului acestora asupra drepturilor de protecție socială, accesului la diferite elemente ale sistemelor de asistență socială, nivelului veniturilor și/sau compensărilor și, în cele din urmă, al durabilității financiare a sistemelor de asistență socială.

Nesiguranța venitului are un efect negativ nu numai pentru lucrătorul individual, ci și pentru situația familiei acestuia sau acesteia. Analiza Eurofound privind sărăcia persoanelor încadrate în muncă arată că există o asociere clară între alcătuirea familiei, contractele temporare sau întreruperile de carieră și o mai mare vulnerabilitate¹³. Prin urmare, trebuie să se țină seama de posibilele capcane care au ca rezultat o creștere a sărăciei persoanelor încadrate în muncă.

Trebuie acordată o atenție deosebită lucrătorilor mai vulnerabili, care ar putea să nu beneficieze de formare și de îmbunătățire a aptitudinilor. Ar putea fi necesare diferite forme de formare pentru grupuri specifice de lucrători (de exemplu cei care au dificultăți de învățare sau oboseală în urma învățării). Ideea pe care se bazează flexicuritatea este cea a unei mișcări în sens ascendent în traiectoria carierei. Anumiți lucrători riscă să fie prinși în „contracte de calitate necorespunzătoare, pe termen scurt”.

Recunoașterea drepturilor

Reconsiderarea sistemelor de protecție socială trebuie realizată sistematic pentru a se lua în considerare impactul unei flexibilități și unei flexicurități sporite pentru persoane și pentru sisteme. Acest lucru poate fi modelat pe coordonarea drepturilor la asistență socială pentru lucrătorii migranți și trebuie să se bazeze pe aceleași principii importante¹⁴:

- egalitatea de tratament (ca în modelul olandez între contractele de muncă cu normă întreagă și cu fracțiune de normă);
- legislație privind drepturi care cuprind „tranzițiile” între diferite statute profesionale/contracte/efecte negative (de exemplu între ocuparea unui loc de muncă și activitatea de liber profesionist, între diferite contracte și efectele negative ale șomajului);
- agregarea perioadelor de asigurare, menținerea drepturilor (de exemplu drepturile de acumulare a pensiei);
- transferabilitatea drepturilor, în special în timpul perioadelor de tranziție: menținerea drepturilor obținute (acest aspect poate fi cel mai dificil, deoarece drepturile acumulate sunt legate inerent de contractul respectiv, de exemplu accesul la asistență medicală (suplimentară)).

¹³ *Working poor in the EU (Sărăcia în muncă în UE)*, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2004, <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

¹⁴ Regulamentul de coordonare nr. 1408/71 privind asistența socială pentru lucrătorii migranți.

Un alt aspect important care trebuie luat în considerare la analizarea consecințelor unei flexibilități sporite pentru persoane este „pachetul” global de drepturi sociale. De exemplu, este important să se reflecteze asupra tuturor drepturilor de protecție socială, atât în cadrul programelor din primul pilon, respectiv sistemele de asistență sociale susținute de stat, precum programele ocupaționale pentru pensii și asistență medicală suplimentară.

Flexicuritatea este o provocare importantă pentru anii viitori și necesită un proces de reflecție serioasă din partea tuturor actorilor implicați, la toate nivelurile, în fiecare stat membru și la nivel european. Ea are însă potențialul de a contribui activ la o piață a muncii mai competitivă și mai productivă, cu niveluri mai ridicate de ocupare a forței de muncă, aderând în același timp la principiile fundamentale ale modelului social european.

Informații suplimentare

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. și Perraudin C., *Parental leave in European companies* (Concediul pentru îngrijirea copilului), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2006a, disponibil la <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0687.htm>

Anxo D., Boulin J. și Fagan C., *Working time options over the life course: new work patterns and company strategies* (Opțiuni privind timpul de muncă de-a lungul vieții: noi modele de muncă și strategii ale întreprinderilor) Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2006b, disponibil la <http://www.eurofound.eu.int/publications/htmlfiles/ef05160.htm>

Anxo D., Fagan C., Smith M., Letablier M. și Perraudin C., *Part-time work in European companies – Establishment survey on working time 2004-2005* (Munca cu fracțiune de normă în întreprinderile europene – studiu al Eurofound privind timpul de lucru 2004-2005), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2007, disponibil la <http://eurofound.eu/publications/htmlfiles/ef06102.htm>

Chung H., Ester P. și Kerkhofs M., *Flexibility at the firm level, a typology of working time flexibility* (Flexibilitatea la nivelul întreprinderii, o tipologie a flexibilității timpului de lucru), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2007

Esping-Anderson, G., *The three worlds of welfare capitalism* (Cele trei lumi ale capitalismului asistențial), Princeton University Press, New Jersey, 1990.

Ferrera M., „The southern model of welfare in social Europe” (Modelul sudist în Europa socială), *Jurnalul European de Politică Socială*, 1996, p.17-37.

Goudswaard A. și de Nanteuil M., *Flexibility and working conditions: a qualitative and comparative study in seven EU Member States* (Flexibilitatea și condițiile de muncă: un studiu calitativ și comparativ în șapte state membre ale Uniunii Europene), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2000, disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0007.htm>

Klammer U., Keuzenkamp S., Cebrian I., Fagan C., Klenner C. și Moreno G., *Working time options over the life course: changing social security structures* (Opțiuni privind timpul de lucru de-a lungul vieții: schimbarea structurilor de asistență socială), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2006, disponibil la <http://www.eurofound.eu.int/pubdocs/2005/101/en/1/ef05101en.pdf>

Muffels R., Chung H., Fouarge D., Klammer U. Luijkx R., Manzoni A și Wilthagen T., *Flexibility and security over the life course: results and policy implications* (Flexibilitate și securitate de-a lungul vieții: rezultate și implicații ale politicii), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, urmează a se publica.

Naegele G., *A new organisation of time over working life* (O nouă organizare a timpului pe parcursul vieții active), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2003, disponibil la <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0336.htm>

Parent-Thirion A., Fernandez E., Hurley J. și Vermeylen G., *Fourth European Working Conditions Survey* (A patra anchetă europeană privind condițiile de muncă), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2007, disponibil la <http://eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0698.htm>

Peña-Casas R. și Latta M., *Working poor in the EU* (Sărăcia în muncă în Europa), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2004, disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0467.htm>

Riedmann A., Bielenski H., Szczurowska T. și Wagner A., *Working time and work-life balance in European companies* (Timpul de lucru și echilibrul dintre muncă și viața privată în întreprinderile europene), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2006, disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0627.htm>

Vielle P. și Walthery P., *Flexibility and social protection* (Flexibilitate și protecție socială), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Oficiul pentru publicații oficiale, Luxemburg, 2003, disponibil la <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0355.htm>

Wilthagen T., „Dutch flexicurity policies: normalisation of atypical work” (Politicile olandeze privind flexicuritatea: standardizarea muncii atipice), lucrare prezentată în cadrul seriei de seminare ale Eurofound privind flexicuritatea și capacitatea de ocupare a unui loc de muncă, Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Dublin, May 2006, disponibil la http://eurofound.europa.eu/docs/events/fss/060522/Wilthagen_pres.pdf

„Partenerii sociali au o poziție ideală pentru a identifica noi modalități de lucru. Multe dintre soluțiile legate de îmbunătățirea flexibilității și securității la locul de muncă țin de nivelul întreprinderii sau de nivelul ramurii economice și depind în mare măsură de buna cooperare între cele două părți ale industriei.”

Vladimir Špidla,
Comisarul European pentru ocuparea forței de muncă,
afaceri sociale și egalitatea de șanse

„Flexicuritatea este o nouă abordare care are ca scop renunțarea la dezbaterile sterile dintre cei care propun o flexibilitate sporită și cei care vor să mențină și să apere formele tradiționale de securitate. Acest concept recunoaște faptul că atât întreprinderile, cât și lucrătorii au cerut o flexibilitate sporită pe piața muncii, însă și faptul că dezvoltarea formelor „atipice” de muncă poate duce la segmentarea pieței muncii, ceea ce are efecte negative asupra venitului, perspectivelor carierei și motivației lucrătorilor implicați”.

Nikolaus van der Pas,
Director General pentru ocuparea forței de muncă,
afaceri sociale și egalitate de șanse, Comisia Europeană

Foundation Findings oferă informații pertinente de context și indicatori de politică pentru toți actorii și părțile interesate angajate în actuala dezbatere la nivel european privind viitorul politicii sociale. Conținutul se bazează pe cercetările Eurofound și reflectă structura sa autonomă și tripartită.