

# ANUAR 2010



Condiții de viață și de muncă în Europa



Eurofound



## **Informații bibliografice - Anuarul Eurofound 2010**

Datele de catalog sunt disponibile la sfârșitul acestei publicații.

Luxemburg:Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2010

© Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, 2010

Pentru drepturile de traducere sau reproducere, cererile se adresează directorului Fundației Europene pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlanda.

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) este un organism autonom al Uniunii Europene, creat pentru a ajuta la formularea viitoarelor politici în domeniul social și al muncii. Informații suplimentare puteți găsi pe site-ul Eurofound la [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).

Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă  
Wyattville Road

Loughlinstown

Dublin 18

Irlanda

Telefon: (+353 1) 204 31 00

Fax: (+353 1) 282 42 09 / 282 64 56

Email: [postmaster@eurofound.europa.eu](mailto:postmaster@eurofound.europa.eu)

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

**Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound) a fost înființată cu scopul de a contribui la planificarea și crearea unor condiții mai bune de viață și de muncă în Europa.**

**A fost înființată în 1975 de Consiliul European și își are sediul în Dublin, Irlanda.**

# Ce am descoperit

<b>Cuvânt înainte</b>		<b>v</b>
<b>Capitolul 1</b>	<b>Restructurările în 2010</b>	<b>1</b>
<b>Capitolul 2</b>	<b>Întreprinderile europene în prim-plan</b>	<b>11</b>
<b>Capitolul 3</b>	<b>O imagine a pieței muncii</b>	<b>21</b>
<b>Capitolul 4</b>	<b>Relațiile industriale și partenerii sociali</b>	<b>27</b>
<b>Capitolul 5</b>	<b>Cum trăim în ziua de astăzi – calitatea vieții în Europa</b>	<b>31</b>
<b>Capitolul 6</b>	<b>Fenomenul integrării în orașele Europei</b>	<b>37</b>



# Cuvânt înainte

Ne face o deosebită plăcere să vă prezentăm cel de-al doilea Anuar privind condițiile de viață și de muncă în Europa 2010 – o perspectivă de ansamblu asupra rezultatelor cercetărilor în materie de politici întreprinse de Eurofound în 2010. Deși nu intenționăm să prezentăm în acest document întreaga noastră activitate de pe parcursul anului trecut, anuarul identifică principalele realizări în câteva dintre domeniile noastre principale de cercetare – în special rezultatele și analizele din cadrul celor trei anchete paneuropene privind practicile întreprinderilor, condițiile de muncă și calitatea vieții. Toate sondajele desfășurate ne permit acum să zugrăvim o imagine a tendințelor în timp, aspect esențial pentru a înțelege modul în care Europa se dezvoltă, dar și permanentele provocări cu care se confruntă. Una dintre cele mai importante astfel de provocări constă în crearea unei societăți europene multiculturale autentice, o sarcină asumată zilnic atât de comunitățile majoritare, cât și de cele minoritare. Astfel cum am arătat în ediția din anul precedent, guvernele europene și partenerii sociali încă gestionează efectele crizei economice; în mai multe țări, una dintre soluții a fost introducerea sistemelor de reducere a programului de lucru. În plus, Anuarul Eurofound subliniază modul în care astfel de soluții la criză pot reprezenta oportunități și prezintă metode de adaptare a acestor sisteme combinând o mai mare flexibilitate și o mai mare securitate. O astfel de adaptare este posibilă numai cu acordul partenerilor sociali: Anuarul 2010 analizează maniera în care atât sindicatele, cât și organizațiile patronale se adaptează pentru a înfrunta dificultățile acestei perioade în schimbare.

Vă invităm să vă familiarizați cu unele dintre aceste constatări principale din anul 2010 și sperăm că acestea vă vor stârni interesul pentru a consulta site-ul nostru la [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu), unde puteți afla mai multe detalii despre activitatea noastră.

**Juan Menéndez-Valdés**

Director

**Erika Mezger**

Director adjunct



# Restructurările în 2010 1

În 2010, europenii au continuat să fie afectați de impactul recesiunii asupra locurilor de muncă, condițiilor de muncă și calității vieții în 2010. Ocuparea forței de muncă în sectorul public a fost afectată de constrângerile bugetare din statele membre, în timp ce numărul locurilor de muncă noi a crescut, iar cel al disponibilizărilor a fluctuat. Sectorul producției a continuat să fie afectat, fiind sectorul care a înregistrat cele mai mari pierderi de locuri de muncă, după sectorul public. Restructurările au continuat și în sectorul serviciilor financiare; cercetarea Eurofound a analizat impactul crizei asupra sectorului și posibilele evoluții viitoare.

## Cum obține datele Monitorul european al restructurării?

Monitorul european al restructurării (ERM) monitorizează anunțurile de restructurare publicate de întreprinderi în mass-media și locurile de muncă asociate pierdute și create în cele 27 de state membre din UE și în Norvegia. La colectarea datelor se ține seama de toate anunțurile care fac referire la reducerea sau la crearea a cel puțin 100 de posturi sau care afectează 10% din forța de muncă în întreprinderile cu minimum 250 de angajați. Un avantaj important al acestei abordări îl reprezintă faptul că anunțurile sunt preluate într-o etapă timpurie a procesului de disponibilizare. Baza de date ERM este actualizată zilnic și poate fi accesată pentru detalii suplimentare privind anumite cazuri la [www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.htm)

Constatările studiului Eurofound publicat în 2010 au continuat să reflecte impactul permanent al recesiunii atât la nivelul economiei, cât și al societății. La sfârșitul unui agitat an 2010, agenda politicilor UE era dominată de aspecte precum soliditatea zonei euro și, în acest context, de deficitele guvernelor unor state membre. Deficitele publice în creștere au condus la reduceri masive ale cheltuielilor în mai multe state membre, cu repercusiuni asupra locurilor de muncă din sectorul de stat, care în mare parte evitase pierderile suferite de sectorul privat în 2008 și 2009.

Desființarea locurilor de muncă a continuat, chiar dacă nu în ritmul din perioada 2008-2009. Numărul disponibilizărilor anunțate, astfel cum au fost documentate de Monitorul european al restructurării, mai degrabă a fluctuat. Deși numărul restructurărilor care au avut ca rezultat pierderi de locuri de muncă a scăzut pe parcursul anului, acestea au crescut abrupt în ultimul trimestru. În același timp, numărul anunțurilor de înființare a unor noi locuri de muncă a crescut ușor pe parcursul celor 12 luni.

## Presiuni asupra locurilor de muncă din sectorul public

Reflectând situația în schimbare a ocupării forței de muncă în sectorul public – caracterizată anterior drept sigură – administrația publică, apărarea și protecția socială au cunoscut cel mai mare număr de disponibilizări anunțate – aproape 140 000 pe parcursul anului. Cazul în care au fost operate cele mai mari reduceri este cel al administrației publice din România. În cadrul unui program de austeritate pentru reechilibrare financiară, guvernul român prevede disponibilizări masive în administrația publică internă, precum și scăderi cu 25% ale salariilor lucrătorilor din sectorul public. La sfârșitul anului 2010, fuseseră anunțate peste 60 000 de disponibilizări în sectorul public, în special concedierea a 50 000 de angajați din Ministerul Administrației și Internelor în luna august.

Pierderea locurilor de muncă a continuat deși, nu se poate compara cu ritmul pierderilor din 2008-2009. Mai degrabă, numărul anunțat de disponibilizări, așa cum a fost documentat de Monitorul european al restructurării, a fluctuat. În timp ce numărul cazurilor de restructurare care au rezultat în disponibilizări a scăzut pe toată perioada anului, în ultimul trimestru a crescut semnificativ. Între timp, numărul anunțurilor pentru locuri de muncă noi a înregistrat o creștere ușoară în ultimele 12 luni.

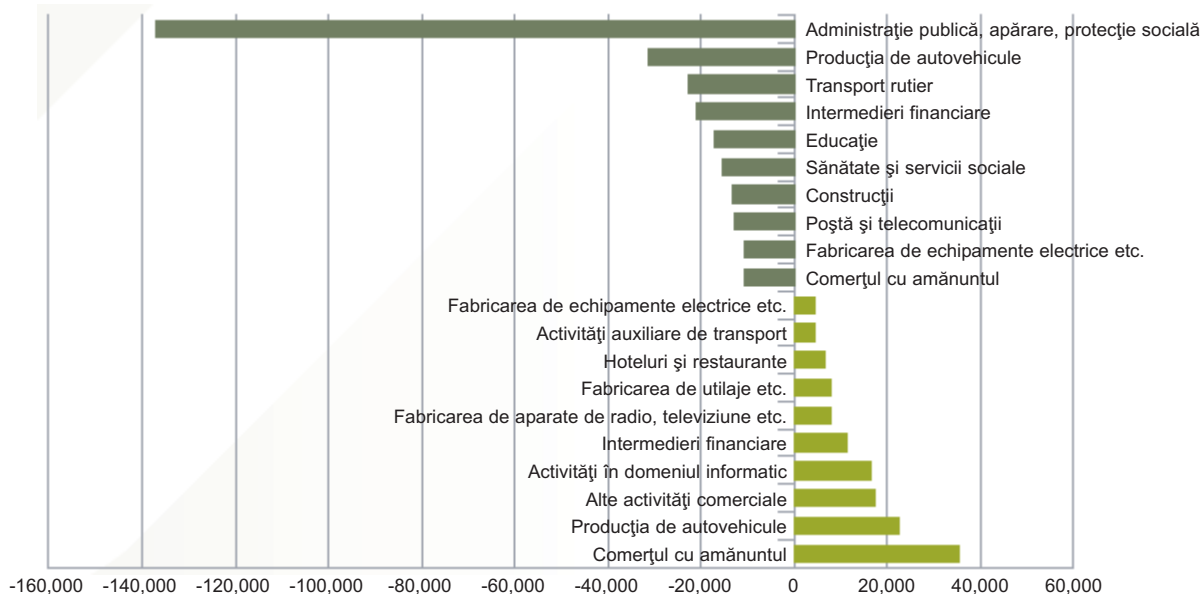
România nu a fost singura țară care s-a confruntat cu disponibilizări în sectorul public. În toamnă, guvernul ceh a anunțat că intenționa să elimine între 3 500 și 5 600 de locuri de muncă, în încercarea de a stimula performanța și de a eficientiza

serviciile publice. În Regatul Unit, consiliul local din Birmingham a anunțat, spre sfârșitul anului, reducerea cu 3 700 a numărului de angajați, prin disponibilizări și pensionări anticipate, în cadrul unui plan de reducere a forței de muncă cu 1/3 în următorii patru ani, iar în Țările de Jos, administrația locală din Rotterdam a anunțat că urmează să desființeze 1 000 de locuri de muncă (dintr-un total de 14 000) în următorii ani. Nici forțele armate nu sunt ferite de restructurare. Armata poloneză a anunțat un plan major de restructurare, prevăzând desființarea a 2 400 de locuri de muncă până la sfârșitul anului.

#### Reacțiile sindicatelor la disponibilizările din sectorul public

Propunerile de reducere a locurilor de muncă din administrația publică română nu au fost primite bine. Confederațiile sindicale naționale din România au organizat o serie de demonstrații de protest și au depus împreună o plângere împotriva guvernului la Organizația Internațională a Muncii (OIM), susținând că măsurile de austeritate încalcă prevederile Convenției OIM privind protecția salariilor. Iar în Europa, sindicatele din sectorul public au răspuns la anunțurile de disponibilizări prin organizarea unor demonstrații de masă în statele membre în cauză, culminând cu un protest organizat de Confederația Europeană a Sindicatelor la care au participat 100 000 de lucrători și care a avut loc în Bruxelles la data de 29 septembrie 2010.

Figura 1: Locuri de muncă noi și disponibilizări în principalele sectoare economice în 2010



Sursă: ERM

#### Liberalizarea sectorului poștal

Reforma sectorului poștal din Europa a fost inițiată în prima parte a anilor 1990, în cadrul eforturilor de creare a pieței unice europene. Reformele urmăreau eliminarea monopolurilor naționale în vederea ieftinirii și eficientizării serviciilor poștale, pentru a le pregăti să răspundă la creșterea alternativelor electronice la corespondența tradițională. Statele membre ale UE 15, cu excepția Greciei și Luxemburgului, au fost obligate să finalizeze liberalizarea sectorului poștal până la 31 decembrie 2010, eliminând toate monopolurile legale asupra serviciilor poștale. Pentru celelalte state membre, acest termen expiră în 2012. Odată cu apropierea termenului din 2010, în statele membre au avut loc reorganizări semnificative ale serviciilor poștale naționale: deoarece sectorul utilizează intens forța de muncă, liberalizarea a generat disponibilizări (compensate, până la un anumit nivel, de recrutările în cadrul noilor societăți



concurrente). În decembrie 2009, compania poștală irlandeză de stat An Post a anunțat 1 300 de disponibilizări din numărul său total de 10 000 de angajați, pe parcursul a trei ani. În Suedia și Danemarca, Post Norden – compania poștală națională comună a celor două țări – și-a anunțat, în februarie 2010, intenția de a elimina între 1 000 și 2 000 de locuri de muncă în cursul anului în vederea eficientizării organizației. În ambele cazuri, printre motivele disponibilizărilor a fost menționată și reducerea volumului de corespondență. Cu toate acestea, tranziția către o relație contractuală mai puțin formală și scăderea salariilor în noile companii concurente au condus la presiuni asupra salariilor și condițiilor de muncă ale angajaților din fostele monopoluri, dar și la conflicte de muncă.

### Tipare ale desființării și creării de locuri de muncă – Monitorul european al locurilor de muncă

În timpul mării recesiuni, în UE 27 s-au desființat cinci milioane de locuri de muncă – după o perioadă în care au fost create peste 20 de milioane de locuri de muncă. Sondajul Eurofound din 2008 a confirmat că majoritatea locurilor noi de muncă apărute în cursul deceniului erau locuri de muncă bine plătite. Posturile cu salarii medii au fost relativ puține, mai numeroase fiind locurile de muncă de la capătul inferior al spectrului salarial. O analiză recentă a Monitorului european al locurilor de muncă, urmând a fi publicată în 2011, a examinat tiparele desființării și creării de locuri de muncă în timpul crizei.

Conform acestei analize, creșterea a continuat în ceea ce privește locurile de muncă bine plătite în perioada 2008-2010, în special în sectoarele finanțate predominant din fonduri publice ale educației și sănătății. Disponibilizările au fost concentrate în zona locurilor de muncă cu nivel de salarizare scăzut spre mediu și mediu, în special în construcții și producție. Fenomenul contractării zonei medii a pieței muncii pare să se fi accentuat în timpul recesiunii; această contracție fiind asociată în special scăderea importantă a ocupării forței de muncă în rândul bărbaților, în special în rândul tinerilor lucrători manuali. [A se vedea *Shifts in the job structure in Europe during the Great Recession (Modificări ale structurii locurilor de muncă în Europa în timpul mării recesiuni)*].

### Desființarea și crearea de locuri de muncă

După sectorul public, cele mai numeroase disponibilizări au avut loc în sectorul producției – în special în producția de autovehicule, fiind anunțată desființarea a peste 30 000 de locuri de muncă în 2010. Într-un caz cunoscut, după o scădere abruptă a vânzărilor, uzina Opel din Anvers (Belgia) a anunțat desființarea a peste 2 000 de locuri de muncă. Disponibilizările din Belgia fac parte dintr-un plan mai larg de restructurare a întreprinderii, vizând eliminarea a peste 8 000 de locuri de muncă în Europa și reducerea capacităților de producție.

Sindicatul a reacționat la acest anunț prin blocarea uzinei și amenințarea că vor împiedica ieșirea din uzină a tuturor mașinilor noi până la propunerea de către General Motors – proprietarul uzinei – a unui plan social acceptabil pentru lucrătorii disponibilizați. Conducerea a declarat că întreprinderea intenționează să ofere lucrătorilor afectați programe de formare și că se va încerca găsirea unui nou investitor pentru amplasament. Cu toate acestea, până la urmă, uzina a fost închisă în decembrie 2010.

Chiar dacă ocuparea forței de muncă în sectorul producției de autovehicule este relativ redusă în Europa (1% din totalul angajaților UE 27), legăturile dintre acest sector și alte sectoare ale economiei – metalurgie, transporturi, finanțe, vânzări, asigurări și întreținere – sunt cele care îi cresc importanța: aproximativ 5% din locurile de muncă din UE depind direct sau indirect de industria auto.

Concomitent cu aceste desființări de locuri de muncă, industria auto a cunoscut și o importantă creștere a numărului de locuri de muncă create – în puternic contrast cu disponibilizările de la începutul crizei economice. Firmele au profitat de creșterea cererii, inclusiv ca urmare a diferitelor programe de stimulare a reînnoirii parcului auto. De exemplu, au fost anunțate angajări masive în industria auto din Republica Cehă, când Škoda Auto, cel mai mare producător ceh de autoturisme, a anunțat planuri de angajare a 1 000 de persoane ca lucrători interimari.

Restructurarea serviciilor financiare a continuat, de asemenea, în 2010. În 2009, banca BPH din Polonia a desființat aproximativ 930 de locuri de muncă, iar în 2010 a anunțat încă 1 500 de disponibilizări urmând a fi efectuate până la sfârșitul anului. O altă întreprindere care a renunțat la locuri de muncă a fost grupul bancar francez Société Générale, care a anunțat în 2010 că va desființa 900 de posturi din cele 3 000 filiale de servicii cu amănuntul de la nivel național în următorii trei ani; conform declarațiilor băncii, angajații pensionați nu vor fi înlocuiți. (Cu toate acestea, intenționează să recruteze 1 200 de angajați în întreaga rețea până în 2012.)

Cel mai mare câștigător în ceea ce privește crearea de locuri de muncă a fost sectorul comerțului cu amănuntul – probabil surprinzător, având în vedere veniturile în stagnare sau în scădere ale multor europeni. În cursul anului, în acest sector au fost anunțate peste 35 000 de noi locuri de muncă. De exemplu, la începutul anului, lanțul de supermarketuri ASDA a anunțat 6 000 de noi locuri de muncă în Regatul Unit, extinderea a 10 dintre magazinele existente și crearea a 10 magazine noi. Sectorul comerțului cu amănuntul este foarte important pentru întreaga economie europeană, angajând peste 14% din forța de muncă și oferind o oportunitate de intrare pe piața muncii pentru mulți tineri sau persoane fără experiență. Deși a cunoscut scăderi importante ale numărului de angajați începând din 2008, sectorul rămâne foarte competitiv, lanțurile de magazine cu prețuri reduse răspunzând la scăderea puterii de cumpărare prin extinderea activităților (în detrimentul altor grupuri de comerț cu amănuntul). Lanțul britanic de supermarketuri Iceland a părăsit piața irlandeză în urmă cu cinci ani, ca urmare a scăderii cererii de alimente congelate și a mărfurilor cu prețuri reduse. Totuși, ca urmare a dezvoltării cu succes a mai multor lanțuri de magazine de tip discount (precum Lidl sau Aldi) în timpul recesiunii, acesta reintră pe piața irlandeză, anunțând crearea a peste 2 000 de noi locuri de muncă în următorii patru ani, dar și deschiderea a 40 de magazine noi și a 15 magazine de tip discount.

## SE POATE TRANSFORMA CRIZA ÎN OPORTUNITATE?

Este general acceptat faptul că aplicarea și extinderea pe scară largă a sistemelor de reducere a programului de lucru subvenționate din fonduri publice au avut un rol esențial în minimizarea disponibilizărilor care, în caz contrar, ar fi lovit sectorul european al producției imediat după începerea recesiunii economice. Cu toate acestea, studiul Eurofound a subliniat, de asemenea, contribuția acestor sisteme la dezvoltarea principiului „flexisecurității” (a se vedea caseta).

După cum a arătat Anuarul 2009 al Eurofound, una dintre principalele reacții ale țărilor europene la recesiune a constat într-un program coordonat de reducere a orelor de lucru și de șomaj tehnic în industriile cele mai afectate de criză, precum sectorul industriei auto din Europa și subsectoarele sale. Aceste sisteme au fost considerate ca fiind vitale pentru atenuarea unora dintre cele mai dezastruoase efecte ale recesiunii. Raportul ERM pe 2010, intitulat Extending flexisecurity – The potential of short-time working schemes (Extinderea flexisecurității - Potențialul sistemelor de reducere a programului de lucru), nu s-a limitat la descrierea acestor sisteme, ci a analizat modul în care acestea pot contribui la apariția unui set de politici mai flexibile și mai receptive privind ocuparea forței de muncă, veniturile și protecția socială și de soluționare a unora dintre problemele structurale cu care se confruntă astăzi UE.

Unele țări au introdus aceste măsuri pentru prima dată în timpul recesiunii. În alte țări, acestea existau dinaintea crizei (de aproape un secol în Germania), dar au fost extinse și adaptate la noile circumstanțe. O inițiativă importantă adoptată în unele țări a constat în extinderea categoriilor de angajatori și angajați care pot utiliza aceste sisteme; venitul minim garantat a crescut, iar perioada de plată a prestațiilor a fost extinsă; pentru plata ajutoarelor s-a impus condiția participării la cursuri de formare, iar formarea a fost stimulată prin asocierea cu plăți mai mari.

Guvernele, sindicatele și organizațiile patronale din întreaga Europă dezbat de peste un deceniu meritele așa-numitei abordări a „flexisecurității”, care încearcă să combine flexibilitatea și securitatea, atât pentru lucrători, cât și pentru angajatori. Aceasta a fost percepută adesea ca o combinație între o flexibilitate mai mare pentru angajatori (care să le permită o adaptare mai bună la cerințele pieței) și securitatea veniturilor și a locurilor de muncă pentru angajați. Cu toate acestea, sondajul Eurofound a subliniat, de asemenea, că și lucrătorii caută o flexibilitate mai mare, în timp ce extinderea sistemelor de reducere a programului de lucru din Europa a fost stimulată preponderent de nevoia angajatorilor de a institui un sistem de păstrare a forței de muncă, pentru a avea capacitatea de a relua producția după îmbunătățirea mediului de afaceri.

Drepturile și responsabilitățile inerente ale acestui concept se combină cu un element cheie al modelului social european - cel conform căruia, în perioade dificile, costurile adaptării trebuie să fie suportate de întreaga societate. Sistemele de reducere a programului de lucru și de șomaj tehnic sunt subvenționate din fonduri publice și reprezintă un exemplu bun al modului în care costurile adaptării pieței muncii pot fi partajate la scară mai largă, în interesul general: companiile își reduc producția pentru a se adapta fluctuațiilor pieței; veniturile lucrătorilor sunt protejate cu ajutorul banilor publici, dar aceștia pot fi obligați să se înscrie în programe de formare, atât pentru a crește nivelul general al competențelor în cadrul companiei, cât și al propriilor șanse de angajare; iar guvernele și contribuabilii subvenționează parțial costurile financiare, ceea ce reduce disponibilizările și menține puterea de cumpărare agregată din economie la un nivel suficient de înalt pentru a preveni viitoarele contracții economice.

Un alt element esențial al acestor sisteme este măsura în care partenerii sociali și guvernele au ajuns la un consens în ceea ce privește sistemele de reducere a programului de lucru – cu atât mai mult în perioadă de criză. (Majoritatea sistemelor europene de acest tip sunt finanțate din fondurile de asigurări de șomaj și administrate prin acorduri tripartite încheiate între guverne și partenerii sociali). Raportul sugerează că acest consens poate fi adaptat pentru a direcționa aceste sisteme către o orientare mai activă a politicii – astfel încât acestea să reprezinte, în esență, o extindere a conceptului de flexisecuritate. În plus, raportul sugerează că același proces poate fi utilizat pentru a genera noi competențe pentru locurile de muncă pe care Europa trebuie să le creeze ca să îndeplinească obiectivul creșterii inteligente, durabile și favorabile incluziunii prevăzut de agenda strategiei Europa 2020.

#### Ce este flexisecuritatea?

Modelul flexisecurității, aplicat pentru prima dată în Danemarca în anii 1990, era inițial o combinație între facilitarea procedurilor de angajare și disponibilizare (flexibilitate pentru angajatori) și nivelurile ridicate ale prestațiilor pentru persoanele fără loc de muncă (securitatea angajaților); între timp, acest concept a evoluat și a dobândit o sferă mai largă, incluzând măsuri precum dezvoltarea competențelor. Comisia Europeană descrie flexisecuritatea ca un echilibru optim între flexibilitatea pieței muncii și securitatea angajaților. Flexisecuritatea presupune o modificare a punctului de interes, de la protecția anumitor locuri de muncă la protecția capacității de inserție profesională a forței de muncă.

În practică, Comisia consideră aceasta ca fiind o abordare bazată pe patru piloni, care presupune politici active de ocupare pentru reinscriere profesională, contracte de muncă atât flexibile, cât și de încredere, sisteme de securitate socială care asigură protecția adecvată a persoanelor defavorizate, precum și strategii de învățare pe tot parcursul vieții, care permit forței de muncă să își păstreze și să își dezvolte competențele. Aplicarea cu succes a acestor patru elemente depinde, la rândul său, de un proces susținut și puternic de dialog social. Factorii de decizie speră că flexisecuritatea poate fi un mijloc prin care angajații și întreprinderile pot coopera pentru o mai bună adaptare la insecuritatea piețelor globale din prezent.

### Exemple de măsuri din Europa

Pe întreg continentul european au fost puse în aplicare o varietate de măsuri de tipul flexisecurității, unele în contextul crizei, în timp ce altele au fost instituite cu mai mult timp în urmă. Chiar dacă, de obicei, măsurile de flexisecuritate sunt aplicate la nivel național, Eurofound a identificat exemple de măsuri la nivel de întreprindere și sectorial.

În Belgia, Franța și Germania, angajatorii au creat așa-numitele „grupuri de angajatori”. De obicei reprezentând cel mult cinci angajatori, aceste companii angajează lucrători pe care îi pun la dispoziția celorlalte întreprinderi din grup. Lucrătorii sunt recrutați numai atunci când întreprinderile membre pot garanta ocuparea cu normă întreagă a acestora și sunt transferați între întreprinderile din grup pe bază sezonieră, săptămânală, zilnică sau de jumătate de zi, în funcție de necesitățile întreprinderilor. În prezent, în Franța, aproximativ 13 000 de lucrători sunt angajați de 400 de grupuri de angajatori.

O inițiativă din România care îmbină flexibilitatea și securitatea este Casa Socială a Constructorilor. În locul unei măsuri organizate de stat, aceasta se bazează pe contracte colective din industria construcțiilor. Scopul său este de a se asigura că, în perioadele cu vreme nefavorabilă, când activitățile de construcții se întrerup, lucrătorii din industria construcțiilor continuă să primească 75% din venitul lunar, pentru o perioadă de până la trei luni. Acest sistem este finanțat de întreprinderile membre și de către beneficiarii investițiilor în construcții.

În Austria, sistemul „concediului de formare” urmărește să extindă baza de competențe a forței de muncă austriece; lucrătorii își pot lua concediu plătit pentru a participa la cursuri de formare asigurate de către un furnizor extern. După începerea crizei, sistemul a fost extins și redenumit „concediu de formare plus”, iar condițiile de participare au devenit mai generoase. Participanții primesc o alocație finanțată din fonduri publice timp de cel puțin 20 de ore pe săptămână, până la maximum 12 luni, aproximativ echivalentă cu puțin peste 50% din salariul lor net. Pe durata crizei, costurile de formare sunt partajate în mod egal între angajator și administrația regională. Utilizarea sistemului a crescut considerabil în 2008, creșterea fiind atribuită modificării criteriilor de eligibilitate și majorării indemnizațiilor.

Ca reacție la criză, producătorul de oțel ArcelorMittal a introdus în filialele sale din România un sistem constând în rotația locurilor de muncă. Încetarea definitivă a anumitor operațiuni însemna că anumite locuri de muncă trebuiau desființate; totuși, lucrătorii amenințați de disponibilizare care doreau să rămână în întreprindere aveau șansa să fie reevaluați și erau încurajați să se recalifice și să ocupe posturile vacante din cadrul întreprinderii.

## PUNEREA ÎN APLICARE A SISTEMELOR – PROVOCĂRI

Atunci când este combinată cu o abordare mai activă privind piața muncii, reducerea programului de lucru poate facilita restructurarea internă a unei întreprinderi într-o perioadă de criză; aceasta mai înseamnă că, atunci când lucrătorii au mai mult timp la dispoziție, acesta poate fi investit în dobândirea competențelor necesare într-o viitoare perioadă de creștere economică și în creșterea capacității de reinserție profesională în cazul în care vor fi totuși concediați. Este evident faptul că reducerea programului de lucru a avut urmări asupra situației șomajului: țările în care această măsură a fost aplicată la scară largă au înregistrat o creștere mai redusă a șomajului (pentru o anumită scădere a PIB-ului), comparativ cu țările în care aplicarea măsurii a fost limitată. Este interesant de observat că principala motivație a întreprinderilor care au utilizat sistemele de reducere a programului de lucru și de șomaj tehnic a fost de a-și păstra forța de muncă în așteptarea unei redresări economice. Aceasta privea nu doar lucrătorii înalt calificați, după cum s-ar crede, ci și lucrătorii mai puțin calificați, dar care au acumulat o experiență importantă în cadrul firmei și aveau o contribuție esențială la activitatea acesteia.

Totuși, sistemele de reducere a programului de lucru sunt dificil de administrat. În plus, poate apărea o întârziere importantă între momentul în care o întreprindere solicită finanțarea unui sistem și primirea efectivă a fondurilor. Componenta de formare inclusă în multe dintre sistemele de reducere a programului de lucru este esențială pentru a permite contribuția acestora la creșterea ocupării forței de muncă și la dezvoltarea generală a competențelor; în plus, partenerii sociali acceptă utilitatea formării - atât pentru încurajarea competitivității firmelor, cât și pentru creșterea capacității de inserție profesională a lucrătorilor. Totuși, conform raportului ERM, asimilarea formării a fost limitată pe parcursul crizei, iar calitatea a lăsat adesea de dorit. Un principal neajuns al sistemelor de reducere a programului de lucru este acela că costurile formării sunt rareori subvenționate, ceea ce îngreunează finanțarea. De asemenea, capacitatea de a oferi cursuri de formare poate fi limitată, în special în cazul IMM-urilor, iar programele de formare nu sunt întotdeauna suficient de flexibile pentru a se adapta la reducerea programului de lucru.

Conform raportului, lipsa unei formări cuprinzătoare și adecvate împiedică în prezent aceste sisteme să își realizeze potențialul de a gestiona dificultățile caracteristice piețelor moderne ale muncii. Acesta mai arată că formarea nu trebuie să se limiteze la nevoile actuale ale angajatului sau ale întreprinderii, ci ar trebui să includă mai multe competențe care să stimuleze capacitatea generală de inserție profesională a angajatului. O sporire a modularității va însemna, de asemenea, o creștere a flexibilității și a capacității de adaptare la programul de lucru.

Având în vedere dificultatea echilibrului între flexibilitatea pe piața muncii și securitatea ridicată a locurilor de muncă pe care flexisecuritatea încearcă să îl realizeze, este probabil inevitabil ca partenerii sociali care reprezintă ambele părți să aibă opinii diferite cu privire la acest concept. Cu toate acestea, implicarea ambelor părți este vitală pentru a garanta aplicarea și succesul măsurilor de flexisecuritate atât în creșterea competitivității, cât și în protecția lucrătorilor: experiența demonstrează că o abordare tripartită, cu participarea guvernului, a sindicatelor și a angajatorilor, reprezintă un factor important în asigurarea succesului unui astfel de sistem. Implicarea partenerilor sociali mai înseamnă că aceștia pot populariza sistemul în rândul propriilor membri, sporind astfel șansele ca aceasta să fie preluată de către angajatori și angajați. Aparent, criza a condus la un consens substanțial între părți aflate până la momentul respectiv pe poziții opuse. Potrivit acestui consens, măsurile de reducere a programului de lucru și de șomaj tehnic sunt utile, pe termen scurt, pentru menținerea locurilor de muncă concomitent cu reducerea costurilor angajatorului, protejând astfel competitivitatea întreprinderilor.

### **Beneficiile acestor sisteme**

Reducerea programului de lucru și șomajul tehnic mai au un avantaj: pe lângă posibilitatea de a-și păstra locurile de muncă și veniturile, lucrătorii evită, de asemenea, perioadele de șomaj, ceea ce îi ajută să își păstreze deopotrivă încrederea în sine și capacitatea viitoare de inserție profesională. Chiar dacă sunt finanțate din fonduri publice, aceste sisteme sunt mai puțin costisitoare decât ajutoarele de șomaj: în sistemele de reducere a programului de lucru, întreprinderea continuă să plătească cel puțin o parte din timpul lucrătorului, în timp ce plățile din fonduri publice pentru lucrătorii concediați temporar sunt, desigur, temporare. Efectele pozitive pot fi extinse dincolo de întreprindere și de lucrătorii în cauză: dacă lucrătorii dintr-o întreprindere sunt concediați, aceasta va avea repercusiuni de-a lungul lanțului valoric și lanțului aprovizionării. Prin urmare, astfel de sisteme pot proteja locurile de muncă atât în întreprinderea în care sunt aplicate, cât și în alte întreprinderi. În plus, prin menținerea locurilor de muncă, a veniturilor și, astfel, a încrederii consumatorilor, comportamentul de consum ar putea să nu fie la fel de afectat ca într-o situație de șomaj la scară largă.

Experiența mai arată că aceste sisteme au fost deosebit de eficiente în cazurile în care existau dinaintea declanșării crizei: angajatorul, angajații, reprezentanții angajaților, organizațiile patronale, guvernul și serviciile publice de ocupare a forței de muncă cunoșteau deja modul de funcționare a acestor măsuri. Aceasta a condus la o mai mare eficiență și a demonstrat că măsura era larg acceptată în rândul părților a căror participare era necesară pentru o bună funcționare și un nivel ridicat de asimilare.

Având în vedere avantajele evidente, de ce întreprinderile nu utilizează fonduri publice pentru a reduce presiunile și a proteja locurile de muncă? Unul dintre principalele motive este costul ridicat al procesului de aderare la sistem, precum și al cerințelor administrative continue aferente primirii fondurilor. Această situație se manifestă în special în cazul IMM-urilor, care au mai puține șanse să dispună de resursele interne necesare pentru o astfel de sarcină. Având în vedere dificultățile deosebite cu care se confruntă IMM-urile și faptul că acestea reprezintă principalul angajator din Europa, mai multe țări instituie măsuri pentru a le oferi asistență. De exemplu, Franța oferă niveluri mai ridicate ale compensărilor salariale pentru IMM-uri decât pentru întreprinderile de dimensiuni mari. În Italia, întreprinderile mici plătesc contribuții mai reduse decât întreprinderile mari, iar în Germania, relaxarea normelor privind proporția și numărul angajaților afectați a condus la o creștere considerabilă a utilizării măsurilor de către firmele mici.

### **Prezentarea situației din sectorul serviciilor financiare**

Recenta criză financiară a adus în prim-plan serioase provocări cu care se confruntă sectorul european al serviciilor financiare. Care sunt șansele ca industria financiară să iasă din criză viabilă și mai rezistentă? În cadrul sondajelor sale din 2010 privind schimbările industriale, Eurofound a acordat atenție tendințelor economice din sectorul bancar și al asigurărilor, modelelor de afaceri aplicate în diferitele segmente ale sectorului și dezbaterii privind reglementarea piețelor financiare, urmărind atât o evaluare a situației existente, cât și elaborarea de previziuni pentru viitor.

Criza financiară este în prezent cel mai important factor de schimbare din sectorul bancar și al asigurărilor, rezultatul fiind că perspectivele acestui sector pe termen mediu sunt, în cel mai bun caz, doar moderate. Aceasta este concluzia raportului general al studiului intitulat *Financial services: challenges and prospects* (Serviciile financiare: provocări și perspective), care a examinat impactul globalizării asupra acestui sector. Există așteptări conform cărora sectorul va fi supus unor noi reglementări, unor influențe mai mari din partea guvernelor și presiuni crescute din partea investitorilor, ceea ce îi va limita creșterea pe piață. Într-o notă mai optimistă, raportul indică o ameliorare a stării sistemului financiar în perioada 2009-2010. Chiar dacă riscurile la adresa stabilității financiare persistă, economia globală este în creștere. Scăderea gradului de îndatorare (achitarea datoriilor) din sectorul bancar a condus la reducerea vulnerabilității acestuia la șocurile pieței, iar odată cu creșterea prețurilor activelor, o mare parte a sectorului bancar a redevenit profitabilă. Totuși, această revenire a profiturilor a avut loc în detrimentul locurilor de muncă: în 2009, aproximativ 10% dintre angajații băncilor de stat incluse în acest raport au fost concediați, în timp ce concedierile din băncile private au fost de aproximativ 5%. Studiile de caz care însoțesc raportul prezintă o situație mai detaliată a efectelor restructurărilor asupra locurilor de muncă.

Majoritatea companiilor și-au revizuit sistemele de salarizare pentru personalul de conducere și intermediarii financiare. În general, primele au fost reduse, iar plățile au fost amânate cu perioade între trei și cinci ani. O mare parte a primelor sunt atribuite în prezent sub formă de acțiuni; efectele acestor modificări asupra comportamentului în materie de investiții și a apetitului pentru risc nu sunt încă vizibile.



**„Trecutul este viitorul”**

Raportul a prezentat trei posibile direcții alternative care ar putea fi urmate de sectorul financiar european.

Acest scenariu presupune că principalii actori din sector se vor împotrivi oricărei reforme majore a sistemului financiar. Conform opiniei generale, criza este rezultatul unor circumstanțe nefavorabile și mai puțin al unor deficiențe sistemice, iar pentru evitarea unei viitoare crize financiare sunt suficiente doar câteva ajustări minore legate de cadrul de reglementare. Confruntate cu puterea din ce în ce mai mare a băncilor „liberale”, băncile de „stat” vor fi puse sub presiune, iar guvernele vor încerca să își reducă implicarea în astfel de instituții.

**„O nouă ordine mondială pentru piețele financiare – sfârșitul epocii de aur”**

Conform acestui scenariu, guvernele din G20 convin asupra unei reforme fundamentale a sistemului financiar european. Reforma prevede rate mai ridicate ale capitalurilor proprii și ale capitalurilor de risc, separarea activităților de investiții de serviciile bancare cu amănuntul și comerciale, precum și o monitorizare eficientă. Punerea în aplicare a acestor norme reduce avantajele de competitivitate ale băncilor liberale și plasează întreprinderile „sustenabile” și de „stat” într-o poziție mai bună. Ratele mai mari ale capitalurilor proprii vor fi esențiale pentru acest tip de adaptare, care va necesita o lungă și dificilă perioadă de tranziție.

**„Economii divizate – scenariul pesimist”**

Acest scenariu presupune că recesiunea financiară nu poate fi ținută sub control. Nivelurile din ce în ce mai mari ale nerambursării și bugetele publice supraîndatorate vor forța unele guverne din zona euro să reducă datoriile cu procente între 20% și 30% și să lichideze o serie de bănci. Programele de austeritate din țările europene vor reprezenta o povară suplimentară pentru economiile reale, iar creșterea inflației în Statele Unite și Regatul Unit va crea noi dezechilibre. Scenariul prevede un eșec al reglementării piețelor internaționale, permițând astfel unui grup de manageri și specialiști orientați spre profit și creștere să își continue activitățile speculative și de arbitraj, sprijiniți de câteva țări care permit existența unor piețe financiare liberale. Această tendință va fi contestată de câteva dintre sectoarele societății, care vor începe să dezvolte economii bazate pe rețele la nivel local. O critică fundamentală a economiilor globalizate va conduce la promovarea „micro-organismelor” ca alternativă la macro-instituții.

Toate scenariile prevăd o nouă reducere a locurilor de muncă în sectorul financiar. Cea mai severă ar avea loc în cel de al treilea scenariu, al „economii divizate”. Cu toate acestea, presiunea pentru reducerea costurilor va fi puternică în fiecare scenariu, iar tehnologia informației și telecomunicațiilor va crea condițiile necesare pentru creșterea continuă a productivității.

Pentru detalii suplimentare privind cercetările Eurofound în domeniul financiar, vizitați  
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/content/source/eu10001a.htm>

Raportul analizează companiile din perspectiva modelelor de afaceri ale fiecăreia:

- Un grup de bănci, fonduri de investiții și alți intermediari financieri „liberali” – deși sunt nevoiți să își adapteze operațiunile comerciale, continuă să funcționeze pe baza unei strategii orientate spre profit, exercitând presiuni doar în direcția unor modificări minore ale cadrului de reglementare.
- Un al doilea grup de bănci, care au fost preluate de stat în timpul crizei financiare, se confruntă în prezent cu o restructurare profundă. Acestea trebuie să adapteze pierderi substanțiale ale portofoliilor de tranzacționare, precum și reorientării strategiilor de afaceri către servicii cu amănuntul și comerciale de bază.

- Un al treilea grup descris ca „sustenabil”, incluzând instituții cu strategii de activitate pe termen lung, cu niveluri reduse ale îndatorării și ținte de profit mai puțin ambițioase. Ne fiind foarte activ pe noile piețe financiare, acest grup a suferit doar pierderi minore în urma deprecierii activelor. În acest grup sunt incluse unele bănci de economii și bănci cooperatiste, precum și nou-apărutele bănci „etice” și majoritatea societăților de asigurări.



# Întreprinderile europene în prim-plan 2

Cel de al doilea sondaj al Eurofound privind întreprinderile europene a examinat în detaliu practicile de lucru ale întreprinderilor – inclusiv diferitele forme de gestionare a programului de lucru și flexibilitatea contractelor, munca în echipă și formele variabile de salarizare. A fost studiat, de asemenea, modul în care are loc dialogul social și reprezentarea angajaților în întreprinderile din Europa și influența acestora asupra funcționării întreprinderilor. Sondajul în rândul întreprinderilor din Europa (European Company Survey – ECS) a avut loc în 2009 și s-a desfășurat în 30 de țări: cele 27 de state membre ale UE și trei state candidate la aderare – Croația, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei și Turcia. În cadrul sondajului au fost intervievați directori de resurse umane și, dacă existau, reprezentanți ai angajaților din peste 27 000 de unități cu minimum 10 angajați. Rezultatele sunt prezentate în raportul privind Sondajul în rândul întreprinderilor din Europa din 2009, disponibil la [www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ecs/2009/index.htm), unde sunt disponibile, de asemenea, detalii complete ale sondajului.

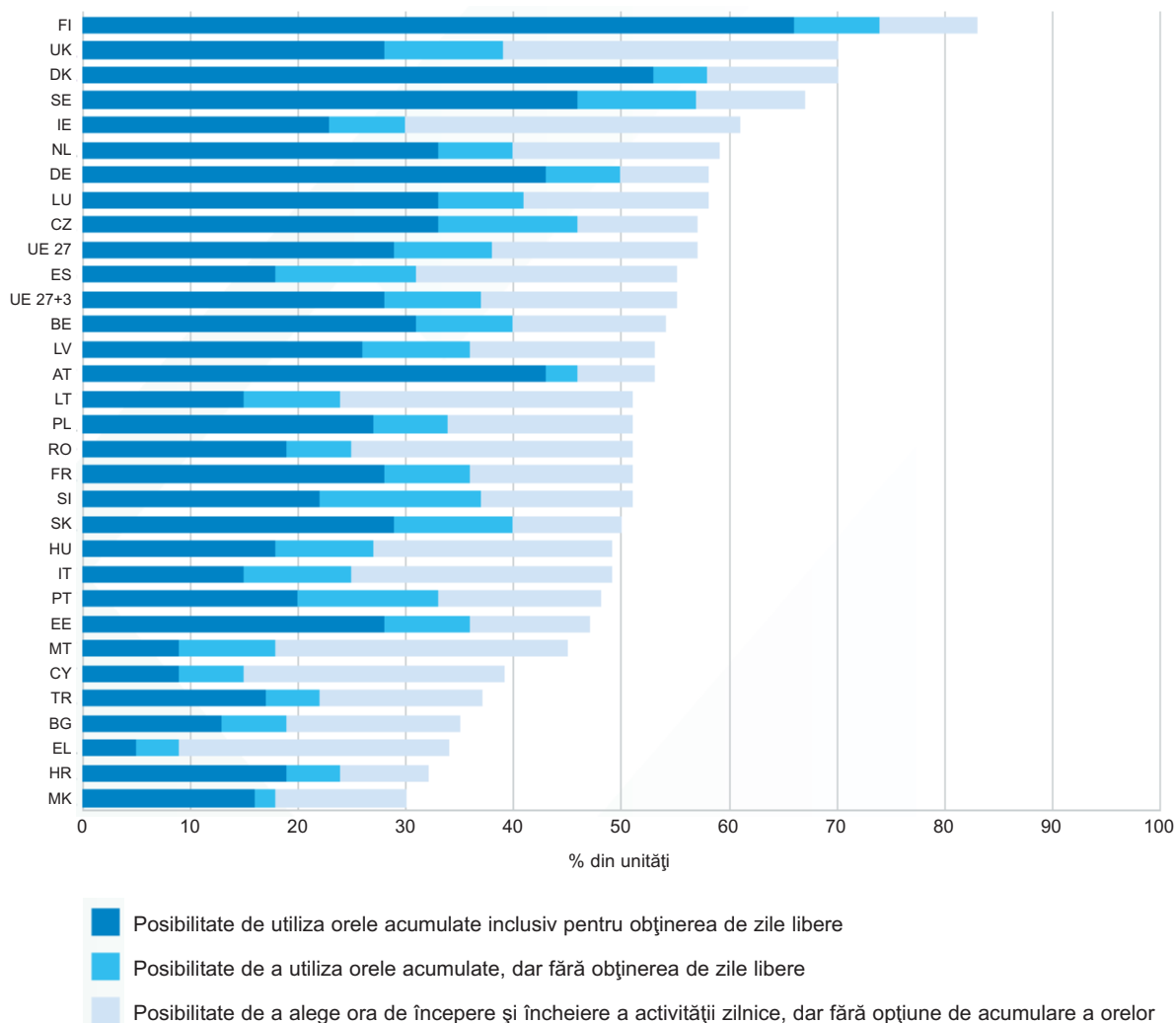
## CREȘTEREA FLEXIBILITĂȚII PROGRAMULUI DE LUCRU

O comparație a Sondajului european în rândul întreprinderilor (ECS 2009) realizat de Eurofound cu prima rundă a sondajului (din 2004) a arătat că tot mai multe întreprinderi europene instituie măsuri privind un program de lucru flexibil. La un capăt al spectrului se află programul flexibil de bază, care permite angajaților să își aleagă orele de venire și plecarea de la locul de muncă. La celălalt capăt, numeroase întreprinderi combină regimul flexibil de bază cu „conturi de timp de lucru”; în cadrul acestui sistem, angajații pot varia durata zilei sau săptămânii de lucru. Orele lucrate peste numărul stabilit pot fi considerate „credit”, în timp ce un număr insuficient de ore lucrate va fi indicat ca „debit” în contul angajatului. Astfel de regimuri flexibile, cu ore care pot fi acumulate, sunt considerate adeseori ca fiind tipul de flexibilitate cel mai adecvat pentru angajatori și angajați. În cazul angajatorilor, aceste regimuri oferă o mai mare flexibilitate în gestionarea vârfurilor de activitate permițându-le să se adapteze la modificarea condițiilor de pe piață. În același timp, angajații dobândesc un mai mare control asupra propriului timp și o îmbunătățire a echilibrului între viața privată și viața profesională. Cele mai complexe conturi de timp de lucru permit angajaților să își gestioneze perioadele de lucru pe termen lung, în scopuri precum facilitarea pensionării anticipate.

Comparativ cu datele din 2004, nivelul de acoperire a crescut de la 48% la 57% în cazul întreprinderilor care permit o anumită variabilitate a orelor de începere și încheiere a programului zilnic de lucru. (Aceste date sunt valabile pentru cele 21 de țări incluse în prima rundă a sondajului). În medie, puțin sub 40% din unități au instituit conturi de timp de lucru pentru angajații lor, iar aproximativ 29% dintre toate unitățile oferă regimuri suficiente de flexibile pentru a permite angajaților să obțină zile libere integrale pe baza orelor acumulate. Procentul acestor unități a crescut după 2004.

Totuși, nu toate țările utilizează sistemele flexibile în mod egal. Acestea sunt cele mai frecvente în Finlanda, unde 80% din unități folosesc o formă sau alta a acestor sisteme. Programele de lucru flexibile sunt răspândite, de asemenea, în Regatul Unit, Danemarca și Suedia. În schimb, doar 30% din unitățile din Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei și 35% din Bulgaria și Grecia au adoptat un astfel de sistem. În plus, calitatea sistemelor flexibile aplicate diferă. În țările nordice, Austria și Germania, acestea sunt în general mult mai flexibile, ceea ce permite angajaților să acumuleze ore și să obțină mai multe zile libere. În Ungaria, Irlanda, Lituania, Regatul Unit și majoritatea țărilor sud-europene, această acumulare este rareori posibilă.

Figura 2: Programe de lucru flexibile, în funcție de țară și tip de flexibilitate (%)



Sursă: ECS 2009

Programele flexibile de lucru au fost introduse de întreprinderile din toate sectoarele, inclusiv în sectorul hotelier și al alimentației, unde personalul trebuie să se afle la dispoziția clienților la anumite ore. Totuși, răspândirea cea mai mare este cunoscută în sectoare precum cel imobiliar sau financiar, și mai redusă în construcții și învățământ. În timp ce programele flexibile sunt mai frecvente în unitățile mari, încep să fie aplicate de tot mai multe unități mici, inclusiv formele mai complexe care permit acumularea orelor. Deoarece înființarea și administrarea acestor regimuri necesită un efort considerabil, iar cheltuielile sunt proporțional mai mari într-o întreprindere mică, se pare că angajatorii au realizat că beneficiile unor astfel de programe sunt mai mari decât costurile lor. Conturile de timp de lucru pe termen lung sunt rareori introduse în întreprinderile mici.

### Munca pe bază de fracțiune de normă - avantaje și dezavantaje

Munca pe bază de fracțiune de normă este una dintre cele mai utilizate forme alternative de muncă în Europa. În timp ce munca pe bază de fracțiune de normă este considerată de multe persoane ca o metodă prin care pot obține un echilibru între viața personală și cea profesională, concretizarea acestui echilibru depinde într-o mare măsură de condițiile în care este oferit un loc de muncă pe bază de fracțiune de normă și de modul în care această muncă este structurată în cadrul unei organizații.

Măsura în care întreprinderile oferă un regim de lucru cu fracțiune de normă variază considerabil în Europa. În Țările de Jos, peste 90% din întreprinderi au angajați cu fracțiune de normă. În timp ce Țările de Jos sunt lideri în acest domeniu, munca pe bază de fracțiune de normă mai este răspândită în Belgia, Germania, Regatul Unit și Suedia, dar mai puțin întâlnită în țările din sud-estul Europei. Cei mai mulți europeni care lucrează cu fracțiune de normă sunt cei din sectoarele serviciilor, în special în hoteluri și restaurante, învățământ, sănătate și servicii sociale. Acestea sunt sectoarele profesionale dominate de femei; munca pe bază de fracțiune de normă este un fenomen caracteristic în principal femeilor.

Munca pe bază de fracțiune de normă constă de obicei în zile de lucru mai scurte într-o săptămână de lucru de cinci zile. Cu toate acestea, aproape jumătate dintre unitățile care angajează lucrători pe bază de fracțiune de normă le permit acestora să adopte un program variabil – de exemplu, să lucreze câteva zile integrale și apoi să își ia zile libere. Deși aceste forme de muncă pe bază de fracțiune de normă pot fi ușor adaptate la nevoile majorității angajaților, o anumită formă încă relativ frecventă este reprezentată de programul de lucru flexibil care este stabilit cu doar câteva zile și, uneori, câteva ore în avans. În timp ce această opțiune oferă cea mai mare flexibilitate pentru angajatori, este cea mai puțin favorabilă angajaților, îngreunându-le organizarea vieții personale și de familie.

Unele persoane lucrează pe bază de fracțiune de normă mai puțin de 15 ore pe săptămână. Aceste locuri de muncă cu fracțiune de normă „extremă” tind să fie foarte slab plătite și impun o mai mare flexibilitate din partea angajaților. În unele țări (Malta, Țările de Jos, Irlanda, Regatul Unit și Germania), o parte sau toți angajații cu fracțiune de normă sunt angajați pe baza acestui sistem în peste 40% din unități – majoritatea din sectorul învățământului, în hoteluri și restaurante și în servicii precum cele personale. (Pentru informații suplimentare, a se vedea raportul Eurofound intitulat *Flexible forms of work: 'very atypical' contractual arrangements (Forme de muncă flexibile: acorduri contractuale „foarte atipice”)*).

### Perspectivile de carieră ale lucrătorilor cu fracțiune de normă nu sunt, în general, bune

În majoritatea cazurilor, întreprinderile europene nu angajează lucrători pe bază de fracțiune de normă în posturi înalt calificate sau de supraveghere. Trei sferturi dintre întreprinderile europene nu angajează lucrători pe bază de fracțiune de normă în posturi care necesită niveluri înalte de calificare sau experiență managerială. Cu toate acestea, în Țările de Jos, acolo unde există o puternică tradiție în acest sens, acest regim este utilizat frecvent: aproape jumătate dintre întreprinderile olandeze angajează lucrători pe bază de fracțiune de normă, acesta fiind cel mai ridicat procent din UE.

## PROGRAMELE DE LUCRU STANDARD CONTINUĂ SĂ PERSISTE

O comparație a rezultatelor sondajului ECS 2009 cu cele din prima rundă (2004) arată că programul de lucru nestandardizat (pe timpul nopții sau în weekend) nu pare să fi devenit mai frecvent decât în urmă cu cinci ani. (Sondajul european privind condițiile de muncă realizat de Eurofound a identificat o tendință similară atunci când a comparat evoluția programului de lucru nestandardizat pe o perioadă de 20 de ani; a se vedea pagina 32). Probabil nu surprinde faptul că programele de lucru nestandardizate sunt utilizate mai frecvent în sectorul hotelier și al restaurantelor, dar și în domeniul sănătății și serviciilor sociale. Lucrul pe timp de noapte este cel mai frecvent în Turcia, fiind practicat de angajații din 36% dintre unități. De asemenea, în întreprinderile din Turcia se înregistrează cea mai mare probabilitate

să existe angajați care lucrează în zilele de sâmbătă, trei sferturi dintre unități fiind deschise în această zi. În statele membre ale UE, lucrul în zilele de sâmbătă (și duminică) este cel mai frecvent în Letonia, Regatul Unit, Malta și Irlanda.

## **NOI MODALITĂȚI DE A MUNCII?**

### **Creșterea flexibilității la locul de muncă**

În contextul creșterii concurenței, întreprinderile europene încearcă să devină cât mai flexibile. Există trei metode principale prin care poate se poate realiza acest lucru. Întreprinderile pot angaja lucrători în echipe autonome, ai căror membri pot conveni de comun acord cum să își organizeze activitatea și să soluționeze mai bine problemele. Întreprinderile mai pot oferi cursuri de perfecționare, în vederea creșterii nivelului de competență al angajaților, astfel încât aceștia să poată desfășura sarcini variate. De asemenea, întreprinderile pot flexibiliza forța de muncă prin angajarea de lucrători pe baze contractuale diferite, ceea ce facilitează recrutarea și concedierea personalului și ajută organizația să răspundă cerințelor pieței; printre aceste forme contractuale se numără contractele pe perioadă determinată, angajarea temporară a forței de muncă și colaborarea cu lucrători care desfășoară activități independente.

Așa-numita „muncă în echipe autonome” reprezintă un element semnificativ în organizarea activității într-un număr relativ redus de întreprinderi europene. Aceasta este totuși principala formă de muncă în echipă în 40-50% dintre organizațiile din țări precum Danemarca, Suedia și Țările de Jos. În schimb, în Grecia, Cipru și Italia, aceasta este principala formă de activitate de echipă în doar 10-15% dintre întreprinderi. Munca în echipe autonome este, de asemenea, mai concentrată în anumite sectoare, precum cel al educației, unde este practică în aproape 40% din unități, sau în domeniul sănătății și al serviciilor sociale, cu aproape 35% din unități. În plus, munca în echipe autonome poate fi practică în organizații în care cea mai mare parte a angajaților sunt înalt specializați.

### **Contracte pe perioadă determinată**

Angajarea de personal pe bază de contracte de muncă mai flexibile a devenit o caracteristică mai des întâlnită în întreprinderile europene, deși diferă pe teritoriul continentului. În Țările de Jos și Polonia, peste 70% din unități utilizează contracte pe perioadă determinată, în timp ce acest procent este de doar 20% în Cipru, Austria și Malta. Aceste contracte sunt puțin utilizate în majoritatea organizațiilor: în peste jumătate din întreprinderile incluse în sondaj, angajații cu contract de muncă pe perioadă determinată reprezintă sub 20% din totalul forței de muncă. Totuși, în puține întreprinderi, contractele pe perioadă determinată sunt principala formă de angajare. În aproximativ 8% dintre întreprinderi, cel puțin 80% dintre lucrători sunt angajați cu astfel de contracte. Aceste întreprinderi sunt mai numeroase în câteva țări – de exemplu, Regatul Unit, unde peste 25% din întreprinderi au minimum 80% din angajați cu contract pe perioadă determinată, și Turcia, cu 22%. Aceste situații sunt întâlnite în doar câteva sectoare, inclusiv cel hotelier și al restaurantelor și în sectorul construcțiilor – ambele caracterizate de variații sezoniere masive ale forței de muncă.

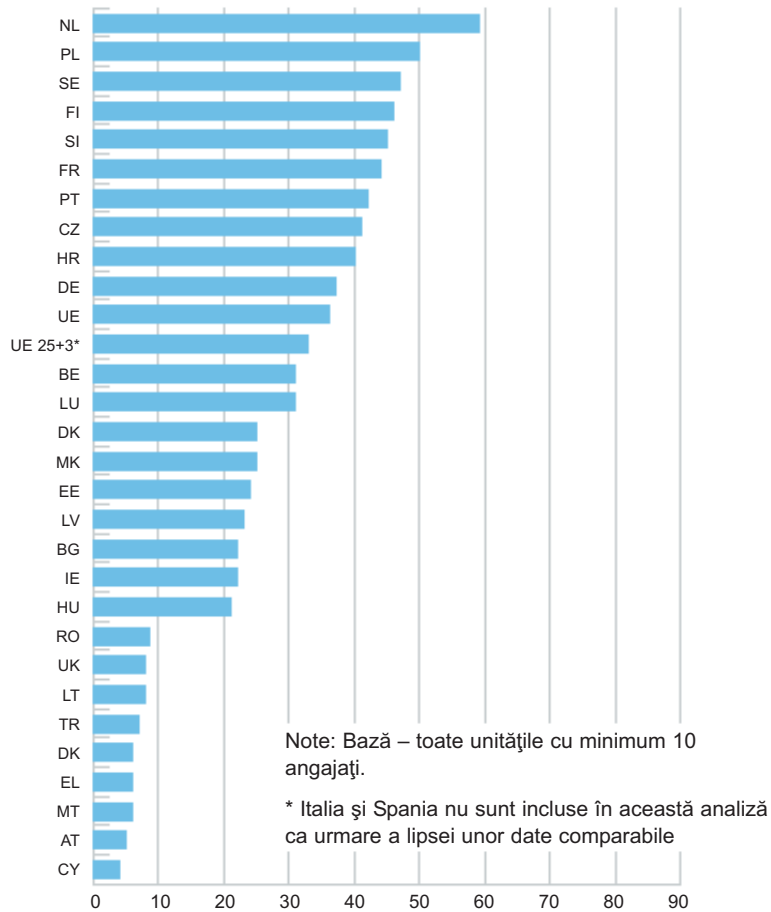
Un neajuns al contractelor pe perioadă determinată este caracterul lor nesigur, chiar dacă reprezintă o cale de acces către oportunități de angajare pe termen mai lung. În peste 50% dintre întreprinderile europene, majorității sau tuturor angajaților cu contracte de muncă pe perioadă determinată li s-au oferit prelungiri ale contractelor în aceeași întreprindere. Acest aspect a fost mai frecvent în sectorul financiar.

### **Munca temporară**

Munca temporară devine tot mai frecventă în UE, dar utilizarea sa variază de la țară la țară: în Belgia, aproximativ 60% dintre întreprinderi angajează lucrători de la agențiile de plasare temporară a forței de muncă, spre deosebire de numai 3% dintre întreprinderile din Polonia. Totuși, recesiunea pare să fi avut urmări și asupra muncii temporare. La începutul anului 2009, aproximativ 20% dintre întreprinderi au declarat că au folosit lucrători temporari în ultimele 12 luni, dar nu foloseau astfel de angajați la momentul sondajului. Unitățile care încetaseră să angajeze lucrători temporari în momentul

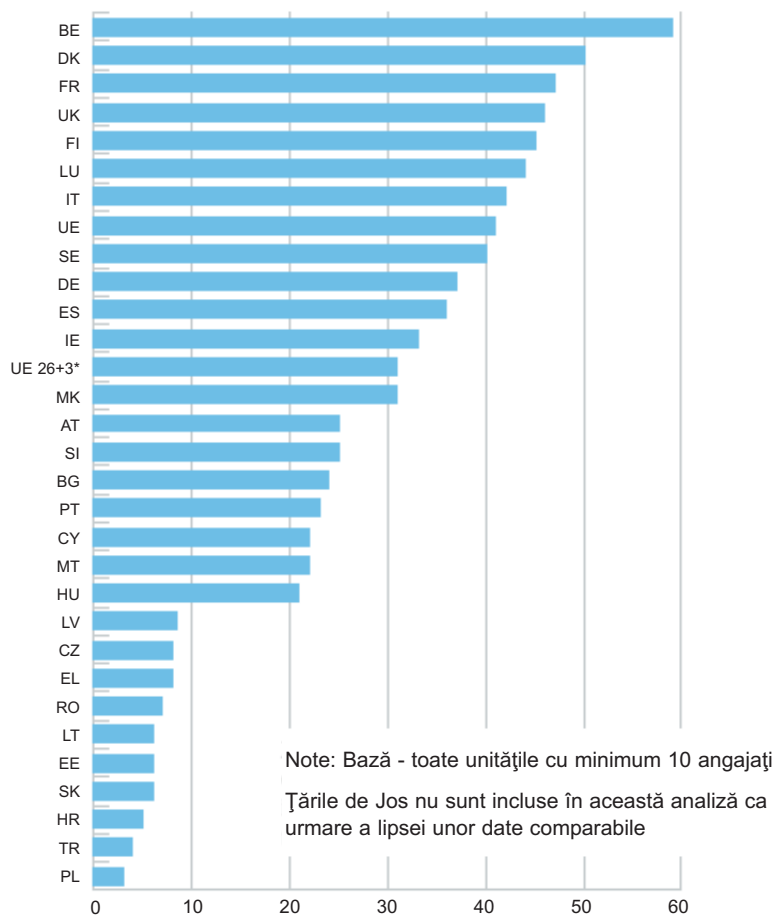
interviului erau preponderent mici, cu mai puțin de 20 de angajați, firmele mari rareori renunțând la acest tip de angajări. (Trebuie observat că aceste diferențe pot fi și rezultatul fluctuațiilor sezoniere).

Figura 3: Unități cu personal angajat pe bază de contracte de muncă pe perioadă determinată în ultimele 12 luni, pe țară (%)



Sursă: ECS 2009

Figura 4: Unități cu lucrători cu contracte temporare intermediate de agenții în ultimele 12 luni, pe țară, 2009 (%)



Sursă: ECS 2009

## FORME VARIABLE DE SALARIZARE

Pe lângă salariul de bază al unui angajat, angajatorii oferă și alte forme de remunerare, de multe ori ca stimulente pentru încurajarea performanței. Valoarea plăților pentru stimularea performanței diferă considerabil între țările europene. Trebuie avut în vedere faptul că datele sondajului prezentate aici au fost colectate în perioada de început a crizei economice; este posibil ca situația să se fi modificat de atunci. În Republica Cehă, aproximativ 70% dintre întreprinderi remunerează performanța angajatului; în schimb, în Suedia și Lituania, doar 15% din întreprinderi aplică un astfel de regim. În întreprinderile în care sunt recompensate performanțele individuale este mai mare probabilitatea să existe și de mecanisme de recompensare a performanțelor de echipă. De asemenea, după cum este de așteptat, recompensele financiare pentru performanțele de echipă sunt mai frecvente – aproape de două ori mai numeroase – în întreprinderile care consideră munca în echipă ca fiind un element important al activității lor. Remunerarea angajaților pentru performanță pare a fi asociată, de asemenea, cu locurile de muncă înalt calificate: cu cât posturile înalt calificate dintr-o întreprindere sunt mai multe, cu atât este mai probabil ca performanța să fie recompensată financiar. Sondajul identifică o corelare pozitivă între existența sistemelor de salarizare pe bază de performanță și creșterea productivității muncii. În plus, există o corelare între bunele performanțe financiare ale întreprinderilor și existența unor sisteme de salarizare în funcție de performanțe. Aceste date reprezintă un bun argument în favoarea implementării unor astfel de sisteme în întreprinderile europene, atunci când este posibil.

O altă abordare care poate fi adoptată de întreprinderi este participarea financiară – acordarea către angajați a unei participări financiare la performanța întreprinderii, prin mecanisme precum participarea la profit sau deținerea de acțiuni. Este interesant faptul că în urma sondajului s-a constatat că existența unei anumite forme de reprezentare a angajaților sporește posibilitatea adoptării unui sistem de participare la profit. În medie, aproximativ 20% dintre societățile private în care există un mecanism de reprezentare a angajaților dispun de un sistem de participare la profit, în timp ce doar 10% dintre societățile fără o astfel de reprezentare dispun de un asemenea sistem. În plus, atunci când există o reprezentare a angajaților, sistemele tind să implice un procent mai numeros de angajați.

Cu toate acestea, reprezentanții angajaților nu par să aibă un rol major în modul în care sunt administrate aceste sisteme. În doar un procent redus (38%) din întreprinderile private cu sisteme de remunerare a performanței reprezentanții angajaților au fost implicați în discuțiile privind oportunitatea introducerii acestora, iar în 26% din unități, reprezentanții angajaților nu au fost în niciun fel implicați în instituirea sistemului. Deși nu se pot implica în mod hotărâtor în înființarea sistemelor de salarizare pe bază de performanță, reprezentanții angajaților sunt în general în favoarea acestora, peste jumătate sprijinindu-le. Doar un procent redus, de aproximativ 9%, se opun introducerii lor. Totuși, în întreprinderile care nu dispun de astfel de sisteme, nivelul de respingere este mult mai ridicat, 28% dintre angajați declarând că se opun introducerii lor. Acest aspect nu ar trebui să fie surprinzător: unele unități nu dispun de sisteme de salarizare pe bază de performanță deoarece introducerea lor a fost obstrucționată tocmai de către reprezentanții angajaților.

Pentru 63% din managerii intervievați, creșterea motivației personalului a fost principalul motiv al introducerii sistemelor de participare la profit. Alte motive importante menționate au fost încurajarea implicării angajaților în îmbunătățirea atât a proceselor de activitate, cât și a produselor finale, precum și creșterea productivității muncii în acest context. Utilizarea sistemelor de participare la profit ca mecanism automat de reducere a costurilor salariale în momentul scăderii vânzărilor și comenzilor nu este, în realitate, unul dintre principalele motive ale introducerii acestor sisteme. Totuși, diferențele între țări sunt notabile. În unele țări, peste 20% din unități au invocat acest aspect ca motiv important; în această privință se detașează Irlanda, unde 27% din unități au indicat acest motiv.

Sistemele de deținere de acțiuni sunt mult mai puțin răspândite în UE decât sistemele de participare la profit. În timp ce aproximativ 14% din totalul întreprinderilor private din Europa aplică sisteme de participare la profit, doar 5% oferă posibilitatea de a deține acțiuni. În Danemarca, unde acest sistem este cel mai răspândit, 13% dintre întreprinderile private oferă diferite variante de sisteme de deținere de acțiuni. Prin contrast, în Republica Cehă, Slovacia, Austria și Grecia, doar cel mult 2% dintre întreprinderi oferă această opțiune. Aceste diferențe între țări sunt cel mai probabil rezultatul diferențelor între cadrele juridice, inclusiv legislația fiscală, dar și al atitudinilor partenerilor sociali.

Deținerea de acțiuni se întâlnește cel mai frecvent în întreprinderile mari. Trebuie reținut că multe dintre întreprinderile mici sunt afaceri de familie, pentru care astfel de sisteme nu ar fi adecvate. În plus, este inerent mai ușoară implicarea și motivarea angajaților într-o firmă mică. În sfârșit, administrarea unui sistem de deținere de acțiuni presupune costuri considerabile, care sunt mai ușor de suportat dacă sistemul are mai mulți beneficiari. Aceeași regulă se aplică și celorlalte forme de salarizare variabilă amintite: tot întreprinderile mari sunt cele mai înclinate să adopte sisteme de salarizare pe bază de performanță și de participare la profit. În plus, ambele forme de plată (precum și deținerea de acțiuni) sunt cel mai frecvent întâlnite în sectorul serviciilor financiare. (Probabil că acest aspect nu este surprinzător în cazul deținerii de acțiuni, având în vedere rolul tradițional al plății comisioanelor în vânzarea produselor financiare). Întreprinderile multinaționale sunt, de asemenea, mult mai înclinate să utilizeze sistemul remunerării pe bază de performanță și sistemul deținerii de acțiuni decât întreprinderile cu proprietari naționali.

Modul în care actuala criză afectează sistemul deținerii de acțiuni nu a fost încă identificat. Problemele din sistemul bancar, care îngreunează mobilizarea capitalului, pot determina managerii să aplice sau să extindă diferite sisteme. Cu

toate acestea, șocurile suferite de piețele de capital au transformat deținerea de acțiuni într-o opțiune mult mai riscantă pentru angajați. În plus, sistemele de deținere de acțiuni atenuează distincția dintre angajatori și angajați. În cazurile în care conducerea încearcă să reducă locurile de muncă în cadrul proceselor de restructurare a întreprinderii, această intenție se poate dovedi mult mai dificilă atunci când majoritatea sau chiar toți angajații afectați sunt, în fapt, proprietari ai întreprinderii.

### Principalele constatări

În Europa, cea mai frecventă metodă de a decide nivelul de salarizare este negocierea colectivă: doi din trei lucrători sunt incluși într-un contract colectiv de muncă încheiat la nivel de întreprindere sau la un nivel mai înalt (de exemplu, sectorul de activitate al întreprinderii). Această cifră este mult mai ridicată în Italia, Finlanda, Spania, Slovenia și Suedia, unde ajunge la minimum 90%. În schimb, aceste procente ajung la cel mult 30% în statele baltice, chiar sub 20% în cazul Letoniei.

Majoritatea organismelor de reprezentare a angajaților au acces la resursele care le sunt necesare pentru a-și îndeplini mandatul: 85% primesc informații privind situația financiară, economică și a ocupării forței de muncă din unitate cel puțin o dată pe an. Aproximativ 72% dintre reprezentanți beneficiază de formare permanentă, în timp ce un procent similar consideră că dispun de o perioadă de concediu plătit suficientă pentru a-și îndeplini atribuțiile de reprezentare. Totuși, de cele mai multe ori, rolul reprezentanților angajaților este limitat la gestionarea aspectelor de sănătate și securitate sau nu a fost stabilit în mod oficial.

O treime dintre reprezentanți sunt informați doar sporadic cu privire la situația economică și financiară a întreprinderii, cel mult o dată pe an, în timp ce 17% nu au dreptul la concediu plătit pentru a-și îndeplini atribuțiile.

Aplicarea masivă la nivel instituțional a dialogului social la locul de muncă este mult mai frecventă în nordul decât în sudul Europei. În mai multe dintre țările din sudul Europei, aplicarea este mai puțin dezvoltată și există probabilitatea de a avea un ton mai conflictual.

## DIALOGUL SOCIAL LA LOCUL DE MUNCĂ

Dialogul social reprezintă implicarea reprezentanților angajaților în decizii privind aspecte precum condițiile de lucru, relațiile de muncă și organizarea activității la locul de muncă. Această implicare poate fi limitată la simpla informare de către conducere cu privire la evoluțiile de la locul de muncă sau poate cuprinde consultări, negocieri sau chiar participarea comună la procesul decizional. În UE există o largă varietate de structuri instituționale de reprezentare a intereselor angajaților. Acestea pot lua forma comitetului de întreprindere sau a sindicatului. Sindicatelor își reprezintă membrii înscriși; în schimb, comitetele de întreprindere îi reprezintă de obicei pe toți angajații unei unități. În unele țări, într-o unitate sunt prezente ambele organisme: sindicatul negociază în mod activ cu conducerea întreprinderii în privința condițiilor de salarizare și de muncă, în timp ce comitetul de întreprindere participă la procedurile de informare și consultare. Reprezentanții unui comitet de întreprindere pot fi, la rândul lor, membri de sindicat.

În Europa, în aproximativ 37% din unități există o anumită formă de reprezentare, cuprinzând peste 60% din forța de muncă. Totuși, acest procent variază considerabil: în Suedia și Danemarca, peste 70% dintre unități au o anumită formă de reprezentare; în Grecia și Portugalia, acest procent este puțin peste 10%. Angajații din unitățile mari au șanse mai mari de a fi reprezentați. 30% dintre angajații din întreprinderile mici au șanse să fie reprezentați, în timp ce acest procent ajunge la aproximativ 90% în întreprinderile mari. Lucrătorii din serviciile publice (în special din învățământ) au mai



multe șanse de a fi reprezentați decât angajații întreprinderilor de prestări servicii din mediul privat. Atunci când o unitate este o filială a unei organizații mai mari sau are capital străin, angajații acesteia au mai multe șanse să beneficieze de reprezentare.

### **Influența reprezentanților angajaților**

Câtă influență au de fapt reprezentanții angajaților? În general, reprezentanții din cadrul întreprinderilor consideră că au o influență considerabilă în ceea ce privește aspectele de sănătate și securitate și, într-o măsură mai redusă, în ceea ce privește programul de lucru și problemele individuale de disciplină. Cu toate acestea, consideră că influența lor este limitată în cazul unor aspecte strategice precum modificările structurale sau gestionarea carierei și a resurselor umane. Reprezentanții din România, Germania și Danemarca consideră că au o influență deosebită în probleme de ordin strategic (deși aceasta este modestă); cei din Croația, Portugalia și Slovenia consideră că au cea mai redusă influență în acest sens. Este interesant de remarcat că reprezentanții din cele mai mici întreprinderi (cu 10-20 de angajați) și din întreprinderile mari (peste 500 de angajați) sunt cei care consideră că au cea mai mare influență în aspecte strategice. Acest lucru este normal: în întreprinderile mici, reprezentanții angajaților au acces cu mai mare ușurință la personalul de conducere, în timp ce reprezentanții din întreprinderile mari pot dispune de mai multe resurse și, implicit, de o capacitate mai mare de a-și îndeplini atribuțiile.

Reprezentanții consideră, de asemenea, că au cea mai mare influență strategică atunci când obțin informațiile necesare, dispun de suficient timp pentru a-și îndeplini sarcinile de reprezentare și beneficiază de formare în acest sens. Aceste resurse de informare, timp și formare au, de asemenea, mai multe șanse de a exista în condiții de densitate mai mare a sindicatelor și/sau atunci când există un canal prin care comitetul de întreprindere se poate face auzit. În plus, cu cât se apreciază mai mult că există o cultură a cooperării, cu atât reprezentanții consideră că au mai multă influență în deciziile strategice.

### **Opinia conducerii cu privire la rolul dialogului social**

În general, managerii europeni consideră că dialogul social are un efect benefic la locul de muncă. În acele întreprinderi în care există o reprezentare a angajaților, 70% dintre manageri declară că reprezentantul contribuie într-o manieră constructivă la îmbunătățirea performanței la locul de muncă. Același procent mai consideră că o consultare a reprezentanților în cazul deciziilor importante are ca rezultat o mai bună implicare a angajaților în punerea în aplicare a modificărilor. Doar 30% din personalul de conducere consideră că implicarea reprezentanților angajaților conduce la întâzieri considerabile în luarea deciziilor importante.

Managerii din Regatul Unit, România și Irlanda sunt cei mai convinși de valoarea implicării reprezentantului angajaților în procesul decizional, care este considerată dezirabilă de aproximativ 90% dintre respondenți; omologii lor cei mai rezervați sunt din Italia, Polonia, Estonia și Turcia, mai puțin de 60% dintre aceștia considerând că o astfel de participare este utilă.

Totuși, chiar dacă personalul de conducere poate avea o opinie pozitivă privind implicarea reprezentanților angajaților, o majoritate considerabilă (60%), în special managerii firmelor mici, preferă să negocieze direct și personal cu angajații.



# O imagine a pieței muncii 3

Sondajul european privind condițiile de muncă (European Working Conditions Survey – EWCS) este sondajul cu cea mai mare durată al Eurofound. Acesta cuprinde teme precum statutul profesional, programul de lucru, organizarea muncii, formarea, riscurile de ordin fizic și psihosocial, sănătatea și securitatea, participarea lucrătorilor, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și remunerarea. Eurofound a efectuat cea de-a cincea rundă a EWCS în 2010. Pe lângă surprinderea situației condițiilor de muncă din Europa în 2010, compilarea de date disponibile chiar începând cu anul 1991 permite identificarea modului în care viața profesională s-a modificat în ultimii 20 de ani. Pentru a consulta în mai mare detaliu rezultatele sondajului, vizitați pagina acestuia la [www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm](http://www.eurofound.europa.eu/surveys/ewcs/2010/index.htm)

## O FORȚĂ DE MUNCĂ MAI NUMEROASĂ ȘI MAI DIVERSĂ

În perioada 1990-2010, aderarea a încă 15 state membre la UE și intrarea în câmpul muncii a unui mare număr de femei au condus la creșterea forței de muncă din UE de la aproximativ 150 de milioane de lucrători la aproape 235 de milioane<sup>1</sup>. În timp ce rata ocupării forței de muncă în ceea ce privește bărbații a rămas de peste 75% în această perioadă, cea a femeilor a crescut de la 50% la aproximativ 63%. În acest timp, procentul angajaților în vârstă (între 50 și 64 de ani) a crescut de la aproximativ 49% în 2000 la peste 56% în 2009. Pe măsură ce tot mai multe femei au intrat pe piața muncii, a crescut și numărul pozițiilor de conducere ocupate de acestea. Conform EWCS, 26% dintre funcțiile de conducere în cele 12 state membre ale UE din 1991 erau ocupate de femei; în 2010, acest procent a crescut la 33% în UE 27. Cu toate acestea, chiar dacă numărul femeilor în funcții de conducere a crescut, subalternii acestora sunt de obicei alte femei: în 2010, aproape jumătate din totalul femeilor angajate declarau că șeful lor era o femeie, spre deosebire de numai 12% dintre bărbați.

## IMPORTANȚA SERVICIILOR CONTINUĂ SĂ CREASCĂ

În ultimul deceniu a continuat o tendință pe termen lung – o scădere progresivă a numărului de lucrători în agricultură și producție și o creștere ușoară a celor din sectorul serviciilor. Segregarea dintre bărbați și femei pe piața muncii a continuat: femeile sunt majoritare în sectorul serviciilor, în special în învățământ, sănătate, servicii sociale și administrație publică. În schimb, bărbații formează nucleul forței de muncă din sectorul producției și al construcțiilor.

## O MAI MARE FLEXIBILITATE A STATUTULUI PROFESIONAL

În timp ce contractul tradițional pe perioadă nedeterminată rămâne cea mai frecventă formă de contract de muncă, vizând aproximativ 80% dintre angajați, proporția lucrătorilor cu contracte temporare a crescut considerabil în ultimii 20 de ani. În 1991, conform Sondajului privind forța de muncă, 10% dintre angajații din UE 12 aveau contracte pe perioadă determinată; în 2007, acest procent a crescut la 14%, înainte de a scădea ușor în 2010. (Pentru mai multe detalii privind contractele pe perioadă determinată, a se vedea p. 23).

---

<sup>1</sup> Datele EWCS sunt completate aici de datele Sondajului Eurostat privind forța de muncă (LFS).

## SENTIMENTUL DE INSECURITATE AL LUCRĂTORILOR

În contextul crizei economice, lucrătorii și-au pierdut încrederea că vor găsi un alt loc de muncă în cazul pierderii celui actual; doar aproximativ o treime dintre angajații permanenți (și un sfert dintre angajații temporari) consideră că își pot găsi cu ușurință un alt loc de muncă. În plus, lucrătorii temporari consideră că locul lor de muncă este mai puțin sigur decât angajații cu contracte permanente. În 2010, 10% dintre lucrătorii cu contracte permanente credeau că își pot pierde locul de muncă în următoarele șase luni, spre deosebire de 35% dintre angajații pe perioadă determinată (și 43% dintre lucrătorii cu contracte temporare intermediare de agenții). În plus, activitatea desfășurată influențează sentimentul de siguranță: lucrătorii manuali (în special cei mai puțin calificați) consideră că locul lor de muncă este mai puțin sigur, spre deosebire dec personalul administrativ, și sunt mai puțin încrezători că își vor găsi un loc de muncă în caz de necesitate.

## PROGRAM DE LUCRU MAI SCURT – ÎN MEDIE

Săptămâna medie de lucru din Europa devine tot mai scurtă. În 1991, săptămâna de lucru din UE 12 era de 40,5 ore; în 2010, scăzuse la 36,4 ore în aceleași țări. Această scădere este influențată de patru motive principale. În primul rând, a scăzut proporția lucrătorilor cu program prelungit de lucru – peste 48 de ore pe săptămână. În al doilea rând, în prezent mai multe persoane lucrează pe bază de fracțiune de normă, cu mai puține ore pe săptămână (sub 20), aproape de două ori mai mult decât în urmă cu două decenii în UE 12. În al treilea rând, programul de lucru negociat la nivel colectiv a scăzut în mai multe țări și sectoare. În sfârșit, astfel cum s-a arătat mai sus, mai multe întreprinderi au redus programul de lucru ca urmare a scăderii cererii.

### Programul prelungit și programul scurt de lucru

Programul prelungit de muncă a fost și rămâne un fenomen în rândul bărbaților: 18% din bărbații din UE 27 lucrează peste 48 de ore pe săptămână, comparativ cu 8% din femei. Persoanele care desfășoară activități independente muncesc, de asemenea, pe baza unui program prelungit, deși această proporție este în scădere din anul 2000. Programul prelungit rămâne mai frecvent în sectorul producției decât în cel al serviciilor, deși ambele prezintă, din nou, o scădere similară. Programul scurt de lucru este preponderent un fenomen în rândul femeilor: 20% dintre femeile active lucrează mai puțin de 20 de ore pe săptămână, spre deosebire de 7% dintre bărbați. Frecvența săptămânii scurte de lucru variază considerabil de la o țară la alta, reflectând atât diferențele culturale privind munca pe bază de fracțiune de normă, cât și disponibilitatea serviciilor de asistență, de îngrijire și programarea orelor de curs din școli.

### Programul de lucru „standard” continuă să constituie regula

În pofida tranziției anticipate către o societate activă 24 de ore, programul de lucru din Europa a rămas, în general, unul standard. În 2010, 67% dintre lucrători munceau același număr de ore în fiecare săptămână, iar 58% același număr de ore în fiecare zi – procente practic nemodificate încă din anul 2000. În timp ce 30% din angajați lucrau cel puțin o duminică pe lună în 1995, acest procent a scăzut la 27% în aceleași state membre în 2010.

## DEZVOLTARE LA LOCUL DE MUNCĂ

Între obiectivele politicii europene se numără, în afară de creșterea numărului locurilor de muncă, valorificarea la scară mai largă a competențelor și expertizei lucrătorilor în vederea creșterii productivității și creării de locuri de muncă satisfăcătoare, prin crearea condițiilor care stimulează dobândirea de competențe și încurajează o mai mare autonomie a muncii. Un important rol în acest sens revine atât formării, cât și modului în care este organizată munca.

### **Mai mulți lucrători participă la cursuri de formare, dar nu toți**

Sondajul a constatat că, în 2010, formarea plătită de către angajatori a atins cel mai ridicat nivel din 1995 (pentru UE 15). Cu toate acestea, nu toți lucrătorii beneficiază de acces egal la formare. Lucrătorii mai în vârstă beneficiază de mai puține cursuri decât cei mai tineri, deși diferența între cele două grupuri s-a redus într-o oarecare măsură în ultimii 15 ani. Angajații permanenți beneficiază de mai multe cursuri de formare plătite de angajatori decât angajații cu regim diferit. În 2010, 39% dintre angajații permanenți beneficiau de formare plătită de angajator, comparativ cu doar 26% dintre ceilalți angajați. (În plus, această diferență s-a amplificat în deceniul anterior: 13% în 2010, comparativ cu doar de 7% în 2000). Tipul de activitate desfășurat are, de asemenea, o importanță hotărâtoare. Personalul administrativ înalt calificat a beneficiat cel mai mult de formare în 2010, mai mulți lucrători din această categorie participând la cursuri de formare plătite de angajator, comparativ cu colegii lor mai puțin calificați. Procentul lucrătorilor manuali a fost chiar mai redus.

Totuși, la fel ca în cazul programului de lucru, urmările recesiunii explică cel puțin parțial această creștere a oportunităților de formare. Astfel cum s-a arătat în prezentul Anuar, mai multe dintre sistemele de reducere a programului de lucru aplicate după 2008 includeau o anumită formă de perfecționare în perioada de reducere a activității. În plus, este posibil ca preocupările privind securitatea locului de muncă să fi determinat mai mulți angajați să urmeze cursuri de formare din proprie inițiativă. Între 2005 și 2010, numărul angajaților care au plătit cursuri de formare din fonduri proprii a crescut cu o treime.

### **Luarea deciziilor pe cont propriu – autonomia la locul de muncă**

Încurajarea unei mai mari autonomii, care permite lucrătorilor să adopte decizii cu privire la modul în care să răspundă cerințelor apărute în timpul lucrului, facilitează îndeplinirea acestor cerințe. Sondajul a evaluat autonomia prin examinarea ușurinței cu care angajații pot modifica aspectele esențiale ale activității lor: ritmul, metoda aplicată și ordinea sarcinilor. Au existat unele modificări ușoare – și în mai multe direcții – în ultimii 10 ani. Nu este surprinzător totuși că diferitele tipuri de lucrători au grade diferite de autonomie. Lucrătorii manuali cu un nivel scăzut de calificare au cea mai redusă autonomie din orice categorie de lucrători.

## **PROTECȚIA SĂNĂTĂȚII ȘI PROMOVAREA BUNĂSTĂRII**

### **Intensitatea muncii**

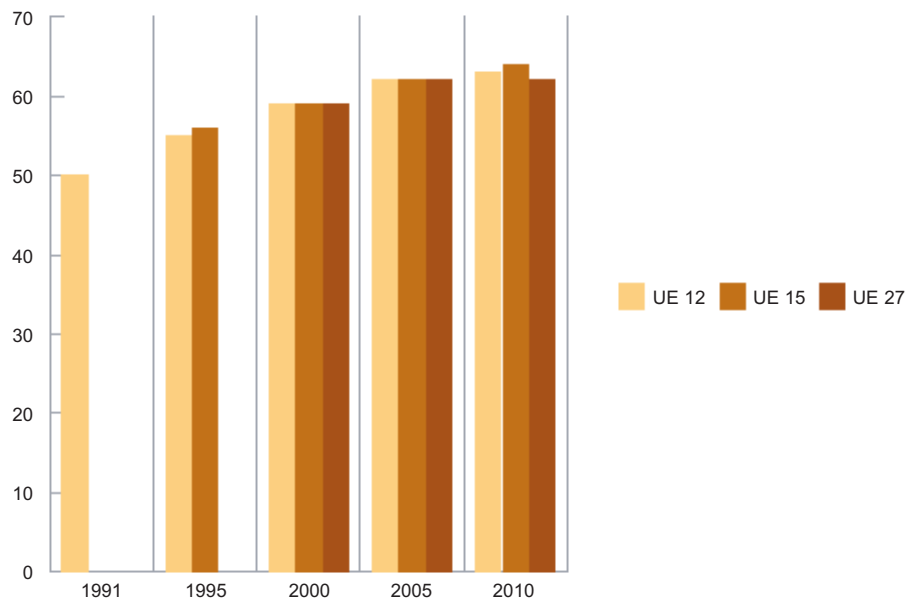
O mai mare intensitate a muncii – de exemplu, munca în ritm rapid sau cu termene scurte – are un puternic impact negativ asupra bunăstării lucrătorilor, în special atunci când se bucură de o autonomie redusă sau de sprijin limitat din partea colegilor.

Cu cât există mai mulți factori care determină ritmul de muncă al lucrătorilor – așa numiții „determinanți ai ritmului” (precum obligația de a menține același ritm cu colegii, îndeplinirea cerințelor clienților, pacienților sau publicului, îndeplinirea obiectivelor de producție sau performanță, adaptarea la ritmul unui utilaj și obligația de a îndeplini ordinele unui superior) – cu atât sunt mai mari eforturile care li se impun și, implicit, riscurile ca munca să aibă un impact negativ considerabil asupra sănătății lor. În ultimii 20 de ani, intensitatea muncii a crescut în majoritatea țărilor europene. Graficul ilustrează tendința generală de creștere a procentului de lucrători nevoiți să respecte termene scurte (situația este aproape identică în cazul lucrătorilor care lucrează într-un ritm rapid). Totuși, creșterea pare cel puțin să se fi stabilizat la acest nivel ridicat după 2005.

În cazul majorității lucrătorilor (67%), ritmul de lucru depinde în mod direct de cereri din partea altor persoane – de exemplu, interacțiunea cu un client.

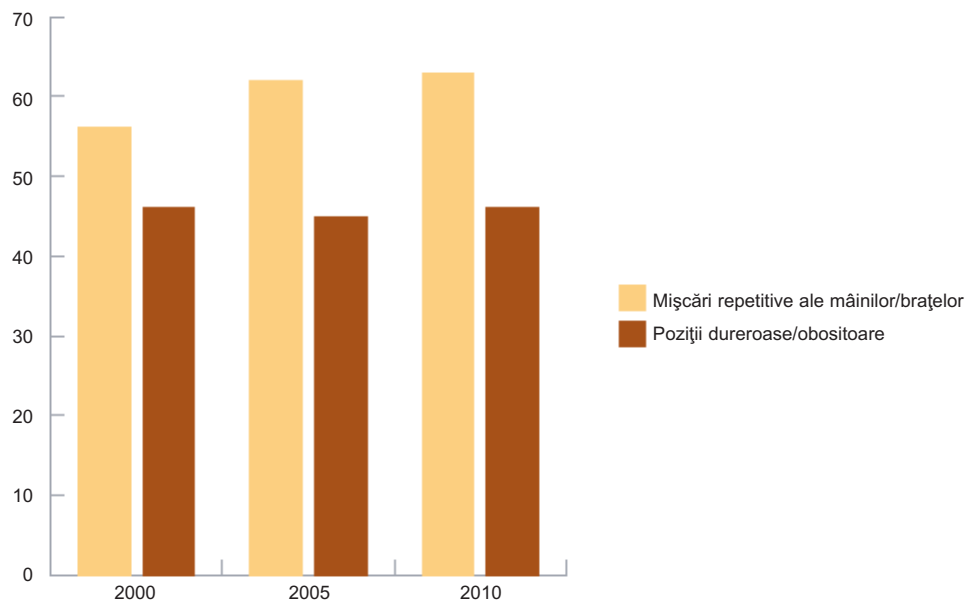
În schimb, doar 18% dintre lucrătorii europeni trebuie să își adapteze ritmul de lucru în funcție de viteza unui utilaj. Această cifră a scăzut în ultimi 15 ani, reflectând actuala tranziție de la producție către servicii.

Figura 5: Termene scurte de lucru în perioada 1991–2010, UE 12, UE 15 și UE 27, (%)



Sursa: EWCS 2010

Figura 6: Tendințele efortului fizic în muncă în perioada 2000-2010, UE 27 (%)



Notă: Cifrele reprezintă persoanele care au declarat că s-au confruntat cu aceste pericole pe durata a cel puțin un sfert din timpul de lucru.

Sursa: EWCS 2010

### Pericolele fizice persistă la fel ca întotdeauna

Lucrătorii europeni rămân la fel de expuși pericolelor ca în urmă cu 20 de ani, ceea ce reflectă faptul că multe dintre locurile de muncă din Europa presupun în continuare eforturi fizice. De exemplu, 33% dintre lucrători manipulează obiecte grele timp de cel puțin un sfert din timpul de lucru, o cifră care a rămas nemodificată din anul 2000. Pericolele fizice nu sunt limitate la lucrătorii manuali: aproape jumătate dintre persoane lucrează în poziții oboseitoare sau dureroase cel puțin un sfert din timpul de lucru. Se remarcă mișcărilor repetitive ale mâinilor sau brațelor, un indicator în creștere comparativ cu 10 ani în urmă. (Alte cercetări Eurofound au arătat că afecțiunile musculo-scheletice profesionale se numără printre cele mai frecvente boli profesionale din UE; totuși, se pare că afecțiunile musculo-scheletice direct asociate condițiilor de muncă grele sunt în scădere, în timp ce afecțiunile legate de stres și programul de lucru supraîncărcat sunt în creștere).

Bărbații și femeile se expun unor pericole fizice de intensități și tipuri diferite, ceea ce reflectă parțial faptul că bărbații și femeile lucrează în sectoare și ocupații diferite. De exemplu, 42% dintre bărbați cară în mod regulat obiecte grele în timpul lucrului, comparativ cu 24% dintre femei. În schimb, 13% din femei și 5% dintre bărbați au sarcini de lucru care implică ridicarea sau deplasarea altor persoane.

### CONTINUAREA ACTIVITĂȚII DUPĂ VÂRSTA DE 64 DE ANI

Măsura în care munca și locurile de muncă pot fi considerate „durabile” depinde de posibilitatea pe care o oferă programul de lucru de a îndeplini și alte responsabilități, de îmbunătățirea competențelor, în vederea menținerii capacității de inserție profesională, de gradul de autonomie la locul de muncă și de gradul de protecție pe termen lung a sănătății la locul de muncă. Aproximativ 60% dintre lucrătorii europeni consideră că vor avea capacitatea de a-și continua activitatea la vârsta de 60 de ani – în creștere ușoară față de anul 2000. Nu este surprinzător faptul că lucrători din domenii diferite au opinii diferite: aproximativ trei sferturi dintre funcționarii înalt calificați consideră că vor putea să lucreze până la 60 de ani, spre deosebire de mai puțin de jumătate dintre lucrătorii manuali.

#### Despre sondaje

Eurofound a dezvoltat trei sondaje paneuropene, care oferă o sursă unică de informații comparative privind condițiile de viață și de muncă. Sondajul european privind condițiile de muncă (EWCS) este sondajul cu cea mai mare durată al Eurofound, colectând informații privind calitatea muncii și a locurilor de muncă începând din 1991. Sondajul european privind calitatea vieții (EQLS) oferă o imagine cuprinzătoare a condițiilor de trai din țările europene. Având în vedere nivelul ridicat de interes față de calitatea vieții cetățenilor europeni, EQLS este din ce în ce mai important pentru contribuția Eurofound la dezbateră politică. Sondajul european în rândul întreprinderilor (ECS) oferă o prezentare generală a practicilor de la locurile de muncă și a modului în care sunt acestea negociate în întreprinderile europene, bazându-se atât pe opiniile cadrelor de conducere, cât și pe cele ale reprezentanților angajaților. Analiza detaliată a datelor sondajului permite Eurofound să identifice tendințe noi și emergente, precum și să dobândească o cunoaștere mai aprofundată a aspectelor esențiale pentru politica europeană. Rezultatele oferă factorilor de decizie o bază solidă pentru a identifica posibilități de îmbunătățire și a dezvolta perspectivele de viitor. Sondajele sunt un element esențial al misiunii Eurofound de a oferi informații și recomandări de înaltă calitate factorilor de decizie de la nivelul UE și la nivel național, partenerilor sociali, cercetătorilor și cetățenilor europeni. Cele trei sondaje Eurofound au în comun următoarele caracteristici: eșantioane reprezentative care oferă date comparative fiabile la nivelul UE; chestionare standardizate care facilitează comparabilitatea între țări; runde multiple, care permit Eurofound să analizeze tendințele în timp.





# Relațiile industriale și partenerii sociali 4

Una dintre cele mai importante componente ale activității Eurofound este cartografierea evoluțiilor în relațiile industriale din Europa, dialogul social între sindicate, organizații patronale și guverne reprezentând componenta principală a modelului social european. Pe lângă cercetarea desfășurată în cadrul ECS privind funcționarea dialogului social la nivel de întreprindere, studiul Eurofound publicat în 2010 examinează, de asemenea, provocările și circumstanțele specifice celor două componente ale industriei.

## Dialogul social în timpul crizei

În pofida unor indicii de ușoară redresare în 2010, majoritatea statelor membre UE au reafirmat necesitatea continuării măsurilor de austeritate. Deși partenerii sociali au fost în general implicați în formularea acestor măsuri, criza a făcut deosebit de dificilă ajungerea la un acord în unele cazuri. În plus, așa cum demonstrează prăbușirea parteneriatelor naționale tripartite din Irlanda și Spania, sistemele de relații industriale tradiționale au avut de suferit încă de la începutul crizei. În 2010, această tendință pare să se fi răspândit către alte sisteme naționale de relații industriale – în Portugalia, de exemplu. Dialogul social a contribuit la reacția la criză, așa cum s-a dovedit din nou în 2010 – atât prin crearea și extinderea sistemelor de reducere a programului de lucru (a se vedea pagina xxx), cât și prin negocierea unor creșteri mai mici ale salariilor. În cursul anului, sistemele de relații industriale au continuat să își demonstreze flexibilitatea în fața dificultăților. Totuși, pentru o bună funcționare a acestora, sistemele de relații industriale au nevoie de participanți. În 2010, organizațiile partenerilor sociali au continuat să evolueze, aspect confirmat de constatările raportate în prezentul document.

## STRATEGII SINDICALE DE RECRUTARE A UNOR NOI GRUPURI DE LUCRĂTORI

În ultimii ani, dificultățile cu care s-au confruntat sindicatele în legătură cu baza de membri au dat naștere unor dezbateri aprinse. Scăderea numărului de membri ai sindicatelor și reducerea implicată a capacității de negociere colectivă sunt considerate drept indicii clare ale slăbirii rolului sindicatelor și relațiilor industriale în Europa de astăzi. Este interesant de observat faptul că dezbaterile privind scăderea numărului de membri ai sindicatelor și modul de combatere a acestora este mai animată în țările în care densitatea este cea mai mare – de exemplu, țările nordice. Se pare că recenta scădere a numărului de membri sindicali este considerată o amenințare la adresa modelelor naționale de relații industriale din aceste țări.

Apartenența membrilor este esențială pentru sindicate: este hotărâtoare pentru a asigura disponibilitatea unui număr suficient de persoane pentru angajarea în activități sindicale, pentru finanțarea acțiunilor sindicale și obținerea recunoașterii oficiale a statutului de organizație reprezentativă. Nu în ultimul rând, numărul membrilor reprezintă o componentă fundamentală a solidității organizaționale: în situațiile în care apar dispute industriale, numărul membrilor de sindicat este un element definitoriu al puterii de negociere a sindicatului, deoarece sporește credibilitatea amenințărilor de încetare a lucrului.

Cu toate acestea, structura industriei europene s-a modificat: mișcările sindicale tradiționale ale industriei producătoare au fost grav afectate de reducerile de personal, majoritatea noilor locuri de muncă fiind create în sectoare care sunt mult mai puțin organizate în termeni sindicali. În același timp, reforma sectorului public – și subcontractarea externă a serviciilor prestate anterior de către stat – a condus la o semnificativă reducere a locurilor de muncă din acest sector, caracterizat în mod tradițional de o înaltă aderență sindicală. În sectorul privat, relațiile de muncă au devenit tot mai individualizate, iar globalizarea operațiunilor a slăbit relațiile industriale tradiționale – nu în ultimul rând din cauza amenințării reprezentate de relocare. De asemenea, anumite categorii de lucrători sunt prea puțin atrase de mișcarea sindicală: lucrătorii tineri reprezintă grupul cel mai dificil de organizat în sindicate; lucrătorii din IMM-uri sunt mult mai

puțin sindicalizați decât lucrătorii din întreprinderile mari, iar lucrătorii temporari sau cu alte contracte de muncă neconvenționale sunt, de asemenea, mult mai dificil de atras în astfel de mișcări. Bineînțeles, acești factori pot fi combinați: lucrătorii tineri sunt adeseori angajați în sectoare private cu procente reduse de apartenență sindicală și cu forme de contracte de muncă neconvenționale. De asemenea, lucrătorii imigranți prezintă rate de apartenență sindicală mai mici decât media, parțial deoarece sunt adeseori concentrați în sectoare slab sindicalizate și angajați cu contracte de muncă atipice.

În acest context al schimbării, astfel cum se arată în raportul Eurofound intitulat *Trade union strategies to recruit new groups of workers* (Strategii sindicale de recrutare a unor noi grupuri de lucrători), sindicatele se adresează unor grupuri noi de potențiali membri pentru a-și spori numărul. Acestea au lansat mai multe inițiative de atragere a unor noi membri și de a-și demonstra utilitatea pentru grupuri de lucrători care nu au avut în vedere o astfel de opțiune până la momentul respectiv. De exemplu, unele sindicate promovează anumite grupuri sindicale, precum departamentele pentru femei înființate în Austria, Belgia și Grecia. În Danemarca, rata de sindicalizare a lucrătorilor migranți din sectorul construcțiilor este considerabil mai redusă decât cea a lucrătorilor danezi, atragerea lor în sindicate devenind unul din principalele obiective organizaționale.

Pentru a crește numărul de membri tineri, confederația sindicală bulgară CITUB a înființat un ONG care, la rândul său, a creat rețele de experți în domeniul tineretului și muncii, precum și rețele de tineri sindicaliști pentru a le consolida competențele și poziția. O altă strategie frecventă este implicarea tinerilor care încă nu și-au finalizat studiile, prin vizite la școli profesionale sau universități. De exemplu, sindicatele din Danemarca au instituit programe speciale pentru recrutarea de noi membri, adresate ucenicilor și stagiarilor din școlile tehnice.

În plus, sindicatele pot utiliza rețelele interne și pentru a-și consolida capacitățile. În Belgia, sindicatele au început să organizeze rețele de persoane de contact din IMM-uri încă de la sfârșitul anilor 1980, în vederea creșterii nivelului de implicare în activitățile sindicale a lucrătorilor din firmele mici.

Sindicatele au mai încercat, de asemenea, să sporească atractivitatea apartenenței la sindicate prin măsuri precum reducerea taxei de înscriere în Finlanda. În Luxemburg, sindicatele oferă o serie de servicii pentru proprii membri, inclusiv asigurări de sănătate, asigurări generale și consiliere fiscală. Uniunea Generală a Lucrătorilor din Malta asigură servicii speciale pentru membrii săi, inclusiv reduceri ale tarifelor asigurărilor de sănătate. În Țările de Jos, sindicatele au oferit asigurări de sănătate și invaliditate pentru membri, precum și planuri de pensii pentru lucrătorii din construcții care au părăsit sindicatul deoarece au devenit lucrători independenți după reorganizarea societăților.

În același timp, alte sindicate au schimbat imaginea serviciilor pe care le oferă. Adresându-se unui public mai tânăr și familiarizat cu tehnologia informației, sindicatul olandez De Unie (sindicatul general al profesioniștilor și cadrelor de conducere) a început, în 2006, să ofere posibilitatea înscrierii cu privilegii limitate la un tarif redus, pentru un număr limitat de servicii prin internet. Această formă de apartenență sindicală include accesul la informații și asistență în domeniul ocupării forței de muncă, precum și la formare și dezvoltare profesională (de asemenea la tarife reduse).

Este interesant de remarcat că studiul arată, de asemenea, o evoluție a percepției despre sine a sindicatelor. Punerea la dispoziția publicului a beneficiilor reprezentării și a negocierii colective a fost un obiectiv tradițional al activității sindicale; totuși, în practică, aceasta a condus de multe ori la un comportament de tip „parazit”, atunci când lucrătorii necotizanți și neînscrisi beneficiază de aceleași avantaje ca membrii cotizanți cu drepturi depline. Pe de altă parte, costurile înscrierii devin mai puțin atractive pentru cei care au plătit cotizația de membru de sindicat. În unele cazuri, sindicatele au încercat să gestioneze această situație prin limitarea consilierii la membri, nu la toți angajații, și prin rezervarea anumitor drepturi exclusiv pentru membri. În Germania, sindicatul IG Metall din landul Renania de Nord-Westfalia a lansat o strategie cuprinzătoare de încurajare a aderării, bazată în esență pe implicarea membrilor în acțiuni

sindicale. De exemplu, deciziile privind ieșirea din anumite acorduri sectoriale au fost adoptate prin consultarea exclusivă a membrilor, nu a tuturor angajaților. Sindicatul a încercat, de asemenea, să includă în unele acorduri, în special în cazul opțiunilor de neimplicare, beneficii speciale pentru membri.

## EVOLUȚII PE TERMEN LUNG ALE ORGANIZAȚIILOR PATRONALE

Transformările în industrie au afectat organizațiile patronale încă dinainte de începerea crizei, astfel cum se arată în raportul *Developments in social partner organisations – employer organisations makes* (Evoluții ale organizațiilor partenerilor sociali – organizații patronale).

În UE 15, unde organizațiile patronale au o îndelungată tradiție, există o tendință pe termen lung spre unificare și fuziune, în scopul consolidării și raționalizării poziției angajatorilor. În general, aceasta a luat forma fuziunilor între asociații cu baze mai restrânse de membri, în vederea creării de organizații patronale generale de vârf la nivel național și interprofesional (national peak employer organisations – NPEO), sau între asociații comerciale separate și organizații patronale în vederea creării de NPEO „duale”.

Cea mai mare parte a acestei consolidări a avut loc până în anul 2000; prin urmare, stabilitatea este acum considerabilă, fiind prevăzute puține fuziuni viitoare între NPEO. Situația este oarecum diferită în statele membre din Europa Centrală și de Est care au aderat în valurile din 2004 sau 2007. În acest cazuri, organizațiile patronale au o tradiție de aproximativ 20 de ani; o anumită consolidare a avut loc după aderarea acestor state la UE. De exemplu, sunt evidente unele fuziuni recente în Bulgaria, existând, de asemenea, indicii de raționalizare a structurii complexe a NPEO din România. Cu toate acestea, situația rămâne oscilantă în mai multe țări, reflectând procesul continuu de restructurare economică și schimbarea percepțiilor angajatorilor privind modul de reprezentare optimă a propriilor interese la nivelul de vârf. În perioada ulterioară anului 2003 s-a înregistrat crearea unor NPEO noi în Polonia, România și Slovenia.

În timp ce rolul de reprezentare și de negociere colectivă al NPEO nu s-a modificat semnificativ în ultimul deceniu, mai multe dintre acestea s-au dedicat furnizării de servicii, modificării tipurilor și cantității de servicii pe care le oferă membrilor, în vederea unei mai bune îndepliniri a exigențelor angajatorilor într-un mediu în continuă schimbare. Printre serviciile cele mai frecvente se numără activitățile de lobby, consiliere și consultanță, informare și analiză, formare și educație, puncte de contact, creare de rețele și asistență în domeniul comerțului exterior. Acestea pot fi extinse pentru a include finanțare sau facilități de credit, sau servicii de gestionare și consiliere juridică.

Recentele modificări în structura organizațiilor patronale sectoriale (sectoral employer organisations – SEO) reflectă în mare măsură declinul mijloacelor de producție tradiționale și dezvoltarea serviciilor și industriei de înaltă tehnologie. În unele țări, schimbările s-au concretizat în privatizarea fostelor servicii publice și în creșterea rolului întreprinderilor sociale sau non-profit. În mai multe țări, SEO au fuzionat pentru a crea organizații mai mari, uneori ca reacție la restrângerea sectorului de producție din economie. În unele cazuri, aceasta a avut ca rezultat apariția unor „super-SEO”, extinse în sectoare adiacente. Totuși, alături de fuziunile care au avut ca rezultat reducerea numărului de SEO, alte SEO apar în sectoarele noi sau în curs de dezvoltare, precum tehnologia informației și consultanța, sau în sectoarele publice recent dereglementate sau privatizate – de exemplu, servicii poștale și furnizarea de energie electrică.

Un element cheie al SEO constă în angajarea lor directă în negocierile colective sectoriale. În cazurile în care se utilizează în principal negocierea la nivel de întreprindere, SEO pot asigura, în mai multe cazuri, asistență pentru societățile membre în cursul negocierilor. În mai multe țări, negocierile au devenit mai descentralizate, sub influența societăților aflate în căutarea unei mai mari flexibilități. De obicei, SEO au răspuns la acest deziderat prin creșterea flexibilității la nivel de întreprindere în cadrul acordurilor sectoriale, renunțând la o parte din puterea de negociere în schimbul menținerii influenței și evitării scăderii numărului de membri.

Raportul a examinat, în plus, dacă apar organizații patronale întemeiate pe alte criterii decât cele sectoriale, geografice sau privind tipul de întreprindere. Se pare că în unele țări sunt tot mai frecvente organizațiile pentru femei antreprenori și proprietari de societăți, precum și pentru persoane de origine imigrantă recentă. Totuși, nu există indicii că aceste organizații au rol de organizații patronale sau se implică pe larg în probleme de ocupare a forței de muncă. În ceea ce privește aspectele de ocupare a forței de muncă, organizațiile „netradiționale” cele mai influente sunt cele care grupează angajatori dedicați responsabilității sociale a întreprinderilor și preocupărilor legate de egalitate și diversitate. Naționalitatea proprietarului întreprinderii este un alt criteriu în jurul căruia sunt formate, în unele țări, organizații patronale care reprezintă investitorii străini și care au o influență semnificativă asupra relațiilor de muncă și industriale.

Organizațiile patronale par să își fi menținut sau chiar sporit numărul de membri, prin adaptarea, în caz de necesitate, la nevoile în continuă schimbare ale membrilor săi<sup>2</sup>. Cu toate acestea, există un domeniu în care schimbările au întârziat să apară – reprezentarea insuficientă a femeilor și persoanelor de origine etnică minoritară în conducerea organizațiilor patronale. Având în vedere numărul redus de femei în posturi superioare, în unele țări sunt introduse cote de reprezentare a bărbaților și femeilor în consiliile de administrație a întreprinderilor.

#### **Rețeaua europeană a Eurofound**

Observatoarele Eurofound – Observatorul european al relațiilor industriale (EIRO), Observatorul european al condițiilor de muncă (EWCO) și Monitorul european al restructurării (ERM), constituind una dintre principalele activități ale Centrului European de Monitorizare a Schimbărilor (EMCC) – monitorizează evoluțiile și tendințele în domeniul condițiilor de muncă, relațiilor industriale și restructurării întreprinderilor. Aceste observatoare au la bază activitatea unei rețele de experți la nivel național și european care descriu, compară și introduc în context informații și rezultate ale cercetărilor privind viața profesională. Rețeaua de observatoare europene (NEO) reprezintă cadrul în care aceste activități sunt planificate și coordonate. Fiecare observator publică pe propriul site un studiu anual în domeniul propriu de cercetare, precum și informații actualizate, rapoarte analitice comparative, rapoarte privind datele sondajului și fișe informative privind restructurarea întreprinderilor.

---

<sup>2</sup> Este necesară o mențiune: datele raportului, care au fost publicate în 2010 dar se referă la perioada anterioară, ar putea să nu reflecte impactul crizei asupra numărului de membri.

# Cum trăim în ziua de astăzi – 5 calitatea vieții în Europa

Sondajul european privind calitatea vieții realizat de Eurofound (EQLS), desfășurat o dată la patru ani, tratează aspecte precum ocuparea forței de muncă, veniturile, educația, locuințele, familia, sănătatea, echilibrul între viața privată și cea profesională, calitatea vieții și modul în care sunt percepute societățile. Acesta oferă o perspectivă largă asupra diferențelor și similitudinilor vieții de zi cu zi din UE 27, Norvegia și statele candidate Turcia, Fosta Republică Iugoslavă a Macedoniei și Croația (TC3). Cercetările de teren din a treia rundă a sondajului vor avea loc la sfârșitul anului 2011.

## O PRIVIRE ASUPRA MODULUI NOSTRU DE VIAȚĂ

Îmbunătățirea calității vieții persoanelor și societății devine tot mai dificilă într-o uniune care aduce împreună 27 de țări diferite. Aceasta presupune promovarea coeziunii sociale în societăți a căror diversitate internă este în creștere. În plus, criza economică crește prioritatea obiectivului de prevenire a divizării societăților europene între cele afectate și neafectate de recesiune.

Sentimentele cu privire la propria viață depind de numeroși factori. Unii dintre aceștia sunt obiectivi: nivelul veniturilor și standardul de viață ca rezultat al acestora. Totuși, un număr de alți factori au, de asemenea, un rol crucial. În sondajul european Eurofound privind calitatea vieții (EQLS), desfășurat ultima dată în 2007, persoanele au fost întrebat ce cred despre propria viață, iar răspunsurile au fost comparate cu răspunsurile la mai multe alte întrebări referitoare, între altele, la locuințe, domiciliu, situația familială și profesională. O analiză amănunțită a rezultatelor a permis Eurofound să identifice principalii factori ai unei vieți satisfăcătoare sau, dimpotrivă, elementele cele mai importante care diminuează satisfacția cu privire la viață.

În mod tradițional, statele acordă importanță dezvoltării economice, măsurată prin produsul intern brut (PIB). Cu toate acestea, există un interes în creștere în ceea ce privește găsirea unor metode de măsurare a calității vieții care nu se limitează la indicatorii economici tradiționali. Este adevărat că dificultățile economice afectează mulți cetățeni. Cu toate acestea, modificările profunde cunoscute de societățile europene – precum globalizarea, îmbătrânirea populației, tranziția de la activitățile tradiționale de producție către servicii bazate în mai mare măsură pe tehnologii, precum și presiunile asupra serviciilor publice – pot avea un efect emoțional negativ, chiar și atunci când indicatorii economici standard pot indica o îmbunătățire. Se conturează o diferență tot mai mare între imaginea prezentată de statistici și percepțiile publicului privind propriile condiții de viață, care ar trebui să facă obiectul unor decizii strategice adecvate realității vieții de zi cu zi a cetățenilor europeni.

## Cum trăiesc europenii?

Viața în cuplu alături de copii și alți membri ai gospodăriei este mult mai frecventă în rândul locuitorilor din statele membre care au aderat în 2004 și 2007 (noile state membre, NSM) și țările candidate (TC3) decât în UE 15, gospodăriile fiind mai mari în aceste state. De exemplu, în timp ce numărul mediu al membrilor unei gospodării daneze este de 2,5 persoane, o gospodărie turcă are 4,2 persoane. Cele mai multe persoane de vârstă medie (între 35 și 49 de ani) locuiesc în cuplu. Această situație este destul de răspândită – peste 60% în UE 15 și peste 70% în NSM și TC3.

Persoanele în vârstă – peste 65 de ani – locuiesc de cele mai multe ori singure sau într-un cuplu fără copii. În timp ce, în general, majoritatea bărbaților din acest grup de vârstă locuiesc împreună cu un partener, speranța de viață mai ridicată a femeilor înseamnă că probabilitatea ca femeile în vârstă să locuiască singure este mai mare. Aceasta presupune dificultăți specifice pentru serviciile de îngrijire și pentru maniera în care acordă asistență acestui grup. Studiile care indică o creștere a numărului de persoane în vârstă anticipează, de asemenea, o creștere a presiunilor asupra persoanelor care acordă îngrijire informală la domiciliu (în principal femei).

Cu toate acestea, există foarte multe deosebiri în situația familială a gospodăriilor formate din tineri (cei cu vârste între 18 și 34 de ani) și din persoane în vârstă (cei peste 65 de ani).

### **Combinarea vieții profesionale și de familie**

Schimbările demografice și evoluțiile de pe piața muncii influențează viața profesională și de familie a europenilor, cu consecințe profunde pentru viitor. În prezent, oamenii au mai puțini copii, trăiesc mai mult și sunt mai înclinați să își schimbe domiciliul sau țara de reședință. Femeile lucrează preponderent în afara domiciliului, ceea ce a schimbat modul în care bărbații și femeile își percep rolul în familie. În acest timp, locurile de muncă au devenit mai nesigure pe măsură ce restructurările și schimbările din sectorul industrial creează o instabilitate tot mai ridicată – fără a mai menționa impactul recesiunii; în plus, practicile de lucru au devenit mai flexibile și mai puțin previzibile decât ar fi putut fi în anii precedenți.

Politicile europene subliniază importanța reconcilierii vieții profesionale și de familie pentru a permite mai multor persoane – în special femei – să nu fie nevoite să aleagă între a avea copii și a avea un loc de muncă. Conform raționamentului, sporirea numărului de angajați va contribui la creștere economică, ceea ce va atrage creșterea natalității și va combate, într-o anumită măsură, fenomenul actual de îmbătrânire al populației.

Chiar dacă femeile au intrat pe piața muncii în masă în Europa, modelul familiei tradiționale în care bărbatul reprezintă unica sursă de venit și femeia este casnică rămâne frecvent în multe țări. În Turcia, ambii membri ai unui cuplu lucrează în afara domiciliului în doar 4% din cazuri; în schimb, în Suedia, acest procent este de 57%. Ambii parteneri au mai multe șanse să fie angajați atunci când nu au copii deloc, sau doar un copil. Nu este surprinzător faptul că ambii parteneri lucrează atunci când sunt disponibile servicii de îngrijire ale copiilor. În țările din Benelux și în Franța, unde îngrijirea copilului este asigurată începând de la vârsta de două luni, în două treimi dintre cuplurile cu copii, ambii membri sunt încadrați în muncă. Cu toate acestea, mamele singure se află într-o situație specială. În toate țările, acestea sunt de obicei șomere și inactive din punct de vedere economic în procent mai mare decât mamele care au un partener.

### **Cât de mulțumiți suntem de propria viață?**

Există diferențe clare între europenii din diferite grupuri de țări în ceea ce privește nivelul de satisfacție față de viață. Locuitorii din UE 15 prezintă cel mai ridicat nivel de satisfacție, cei din TC3 cel mai scăzut nivel, în timp ce locuitorii din NSM se situează la mijloc – aceasta nu înseamnă că în țările UE 15 există condiții inerent mai satisfăcătoare. Diferențele între răspunsurile date de cetățeni sunt cauzate aproape în întregime de diferențele dintre circumstanțele cu care se confruntă – în ceea ce privește încadrarea în muncă, veniturile, vârsta, starea de sănătate, posibilitățile de asistență socială și calitatea serviciilor sociale și a instituțiilor publice.

Deși banii nu cumpără fericirea, un standard de viață material adecvat este cel mai important element pentru un sentiment de satisfacție față de viață. Persoanele lipsite de ceea ce se consideră a fi necesități de bază vor fi mult mai puțin satisfăcute de propria viață. Există situații în care această lipsă de satisfacție poate fi atenuată: în cazul persoanelor care suferă lipsuri materiale, posibilitatea de a obține, într-o situație de urgență, o sumă substanțială de bani de la o persoană înseamnă că impactul asupra sentimentului de bunăstare este îmbunătățit. De asemenea, serviciile publice de bună calitate pot avea o mare contribuție la sentimentul general de satisfacție cu privire la viață al persoanelor care se confruntă cu lipsuri.



### Măsurarea lipsurilor - cele șase elemente esențiale

Pentru a măsura lipsurile, în cadrul EQLS persoanele au fost întrebat dacă își pot permite toate elementele de pe o listă de șase nevoi de bază<sup>3</sup>, dacă doresc acest lucru: încălzirea suficientă a locuinței, plecarea într-o vacanță de o săptămână în fiecare an, înlocuirea mobilei uzate, o masă cu carne sau pește la fiecare două zile, cumpărarea de haine noi în loc de haine la mâna a doua și invitarea la domiciliu a unor membri ai familiei sau prieteni o dată pe săptămână.

Starea bună de sănătate este al doilea factor ca importanță pentru sentimentul de satisfacție față de propria viață: persoanele cu o sănătate precară sunt mult mai puțin satisfăcute decât cele cu o sănătate bună. Șomajul, veniturile reduse și un nivel scăzut de educație sunt alte motive de insatisfacție. Totuși, aceasta nu înseamnă că oamenii sunt în mod automat mai mulțumiți cu privire la viața lor atunci când le cresc veniturile. Veniturile sunt cele mai importante pentru felul în care oamenii își percep viața atunci când sunt insuficiente pentru a asigura îndeplinirea nevoilor de bază. Odată ce aceste nevoi sunt îndeplinite, persoanele sunt mai satisfăcute pe măsură ce veniturile cresc, dar acest nivel de satisfacție nu va mai crește foarte mult.

Bineînțeles, munca are și ea un rol în percepția oamenilor. În timp ce șomerii pot fi mai puțin mulțumiți decât persoanele care au un loc de muncă, pensionarii prezintă un grad mai mare de satisfacție (chiar și după verificarea unor factori precum veniturile și asistența socială). Aceasta sugerează că stresul de la locul de muncă și dificultatea realizării unui echilibru între viața de familie și viața profesională reduc semnificativ calitatea vieții. Nu este surprinzător faptul că un alt aspect important este calitatea locului de muncă: angajații specializați sau cadrele de conducere au prezentat un grad ușor mai ridicat de satisfacție față de viață în general.

Persoanele cu niveluri mai reduse de studii sunt mai puțin satisfăcute – în principal deoarece nivelul de studii este important pentru determinarea tipului de loc de muncă, a veniturilor și standardului de viață aferent. Cu toate acestea, în NSM, un nivel redus de studii pare să afecteze în mod direct felul în care persoanele își percep viața. Din nou, relația nu funcționează automat în ambele sensuri: un nivel înalt de studii nu pare să sporească mulțumirea față de viață.

Cercetarea Eurofound arată că viața în cuplu reprezintă o soluție mai satisfăcătoare pentru majoritatea persoanelor. Bărbații și femeile care au un partener sunt de aproape două ori mai satisfăcute de viețile lor decât persoanele singure, iar cuplurile cu copii în măsură chiar mai mare. Persoanele divorțate, văduve sau separate sunt mai puțin fericite: de fapt, persoanele divorțate sau separate sunt mai puțin fericite chiar decât cele al căror partener a decedat. Iar persoanele singure cu copii prezintă cel mai scăzut nivel de satisfacție. Pentru majoritatea persoanelor, aspect care poate fi înțeles, sprijinul familiei și prietenilor este un factor important care contribuie la sentimentul de bunăstare.

Constatările sugerează că, pentru a îmbunătăți sentimentul de bunăstare al oamenilor și calitatea generală a vieții, este deosebit de importantă îmbunătățirea circumstanțelor materiale ale celor defavorizați și mai puțin ridicarea standardului mediu de viață (deși acest obiectiv rămâne important în țările sărace din TC3). Aceasta înseamnă că trebuie continuate încercările de a elimina inegalitățile în ceea ce privește standardul de viață și, în special, a sărăciei.

<sup>3</sup> Această scară este o adaptare a scării dezvoltate de Eurostat.

## Excluziunea socială

O consecință a extinderii UE la 27 de state membre a fost reprezentată de aderarea unor țări cu standarde de viață mai reduse decât în cele 15 state membre. În perioada sondajului, multe dintre aceste țări și cele trei țări candidate au rate ridicate ale șomajului și sărăciei, precum și o infrastructură de protecție socială deficitară. Astfel de diferențe considerabile în ceea ce privește condițiile de viață sporesc cu atât mai mult dificultatea îndeplinirii obiectivului de coeziune în întreaga Uniune.

În timp ce dificultățile materiale rezultate din această situație sunt extrem de importante, politica socială consideră că excluziunea socială care însoțește sărăcia reprezintă o problemă mult mai gravă. Excluziunea socială este o problemă de „vieți sărace, nu doar de lipsa banilor” (astfel cum a fost descrisă de Amartya Sen). Acest concept presupune că o persoană este în mai mare măsură expusă riscurilor și mai vulnerabilă. De asemenea, reflectă importanța ideii de sărăcie relativă: cineva poate să fi atins un anumit standard de viață, dar dacă trăiește în condiții mult mai proaste decât concetățenii săi, este considerat în continuare o persoană săracă. Excluziunea socială presupune, de asemenea, că relațiile unei persoane cu semenii săi sunt fragmentate sau degradate. Cercetătorii Eurofound consideră că incluziunea socială presupune trei componente importante: accesul la locurile de muncă, satisfacerea nevoilor de bază și sprijinul unei familii sau al prietenilor.

### Măsurarea excluziunii sociale

EQLS conține o serie de afirmații privind excluziunea socială. Măsura în care persoanele sunt sau nu de acord cu acestea poate fi considerată o măsură a nivelului de integrare socială a acestora.

- „Mă simt abandonat de societate”.
- „Viața a devenit atât de complicată încât nu găsesc aproape nicio cale de ieșire”.
- „Nu cred că valoarea a ceea ce fac este recunoscută de ceilalți”.
- „Unii oameni mă desconsideră din cauza locului de muncă sau al venitului meu”.

În general, marea majoritate (86%) a cetățenilor europeni se consideră bine integrați social. Cu toate acestea, un procent considerabil – 14% – se consideră excluși într-o anumită măsură, iar 2% se consideră foarte excluși. Persoanele din țările mai sărace (în funcție de PIB-ul pe cap de locuitor) sunt mai înclinate să se considere excluse. Există totuși diferențe considerabile. De exemplu, țările scandinave au un PIB similar cu cel din Austria, Belgia și Franța; totuși, mai puțini din cetățenii scandinavi se consideră excluși social. Rata șomajului și sărăcia financiară dintr-o anumită țară au, de asemenea, o anumită influență, deși unele țări par să fie mai eficiente în menținerea integrării sociale în condiții de șomaj ridicat. Sentimentul de excluziune socială pare cel mai predominant în țările TC3, urmate de țările NSM. (Turburările sociale și economice ale ultimelor decenii din aceste țări pot să fi avut partea lor de contribuție în conturarea acestui sentiment).

Persoanele afectate de lipsuri materiale sunt mai susceptibile să se simtă excluse (asemeni șomerilor). O constatare interesantă este faptul că, deși lipsurile sunt mult mai mari în țările TC3, ele par să aibă cel mai redus impact asupra sentimentului de excludere chiar în aceste țări. Este posibil ca tocmai din cauza faptului că lipsurile sunt mai răspândite, persoanele care suferă în urma lor să se simtă mai puțin excluse de către concetățenii lor.



Nu este surprinzător, probabil, faptul că situația familială are un rol în modul în care se simt oamenii. Cuplurile cu sau fără copii sunt mult mai puțin înclinate să se simtă excluse decât persoanele singure sau părinții singuri (care se simt cei mai excluși). În plus, atunci când cetățenii sunt afectați de lipsuri, situația lor poate fi ameliorată cu ajutorul unui sprijin social adecvat. EQLS a examinat dimensiunea și tipul de ajutor pe care îl pot oferi prietenii și familia. A constatat că, în general, cetățenii din UE 15 sunt mult mai dispuși să apeleze la membrii familiei pentru ajutor financiar de urgență: 70% dintre cetățenii acestor țări se vor adresa membrilor familiei, în timp ce în țări precum Bulgaria și Letonia, doar 42%, respectiv 48% ar face la fel. Totuși, o parte importantă dintre europeni nu au pe nimeni căruia să i se adreseze atunci când au nevoie de sprijin financiar. În Portugalia, 30% dintre persoane declară că nu au nicio sursă de sprijin financiar, urmate îndeaproape de cele din Ungaria și Bulgaria (29%, respectiv 23%).

Bineînțeles, banii nu sunt singura metodă prin care oamenii se pot ajuta reciproc. O situație și mai frecventă este cea în care este necesară o formă de sprijin moral. În Spania și Malta, 74% dintre persoane au declarat că s-ar adresa unui membru al familiei, spre deosebire de 52% în Franța și Republica Cehă. Din nou, o parte dintre persoane – mai puține de această dată – declară că nu au pe nimeni care să îi poată ajuta, următoarele țări având cele mai ridicate procente de cetățeni care declară că sunt în esență singuri: 10% în Luxemburg, 9% în Estonia și 8% în Franța.

Anuarul 2009 - Condiții de viață și de muncă în Europa al Eurofound prezintă modul în care europenii consideră că are loc o deteriorare a calității societății – de exemplu, apariția unei scăderi a încrederii în instituțiile politice. O bună calitate a societății este un element esențial al modelului social european, iar cercetarea Eurofound privind calitatea vieții poate contribui la monitorizarea evoluției acesteia de-a lungul timpului. Rezultatele unui al treilea EQLS, ale cărui cercetări de teren au început la sfârșitul lui 2011, vor oferi mai multe informații privind calitatea societăților europene.

### Sănătatea mintală

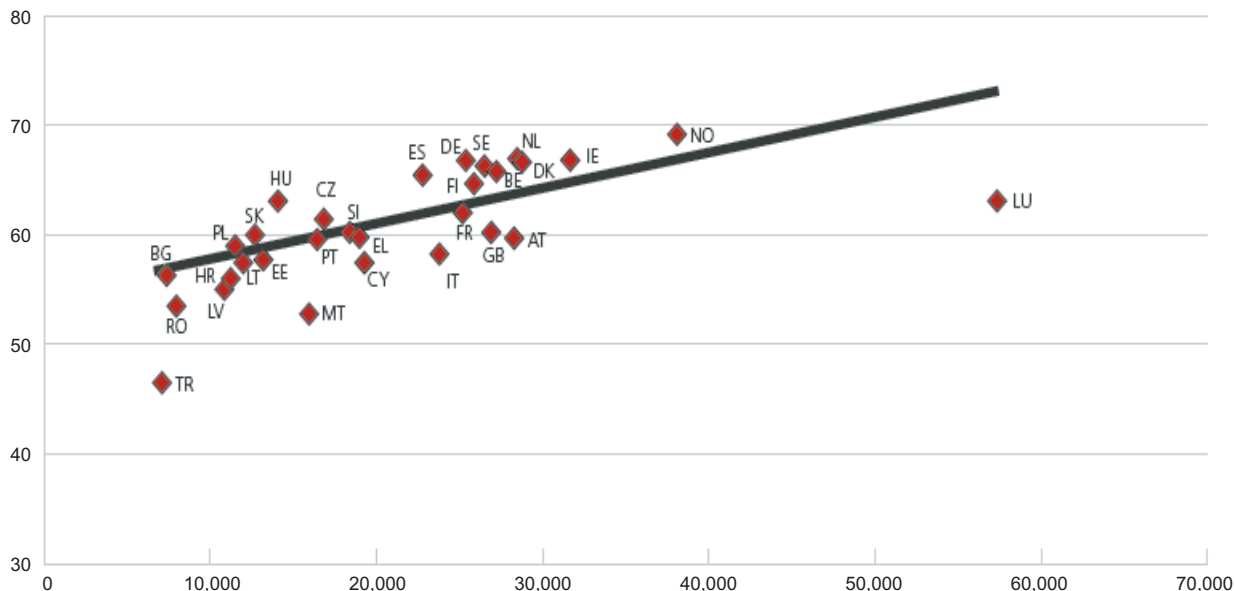
EQLS a încercat, de asemenea, să evalueze starea psihică a oamenilor. Nivelul bunăstării psihologice variază considerabil în Europa. Dintr-un scor de 100, Turcia ocupă ultimul loc, cu un coeficient mediu de 46, în timp ce cetățenii norvegieni par să se bucure de cea mai bună sănătate mintală, acordându-și un coeficient de aproape 70. Cele 10 țări aflate la sfârșitul clasamentului sunt toate din NSM și TC3. Aceasta sugerează că bunăstarea psihică este legată de situația economică a unei țări, fapt care pare a fi confirmat. Graficul următor demonstrează existența unei relații între PIB-ul unei țări și nivelul bunăstării psihice a cetățenilor săi. Totuși, modelul prezentat în grafic reflectă nu doar PIB-ul țărilor în cauză, ci și mai mulți factori asociați bogăției acestora – cum ar fi nivelul de dezvoltare socială și instituțională. De exemplu, țările cu un PIB ridicat tind să aloce mai multe resurse pentru asistență medicală și să dispună de sisteme de asistență socială mult mai dezvoltate.

#### Măsurarea sănătății mintale

Indicele bunăstării psihice elaborat de Organizația Mondială a Sănătății (OMS), cunoscut ca WHO-5, combină răspunsurile la cinci întrebări pentru a forma un indice al sănătății mintale. Deși întrebările par destul de generale, s-a constatat că reprezintă un bun instrument de identificare a depresiei în rândul publicului larg și, astfel, un indicator util al sănătății psihice generale. În cadrul sondajului, participanții au fost întrebați dacă următoarele afirmații reflectă sau nu modul în care s-au simțit în permanență, aproape tot timpul sau deloc în ultimele două săptămâni:

- „M-am simțit vesel și bine dispus”;
- „M-am simțit calm și relaxat”;
- „M-am simțit activ și energic”;
- „M-am trezit revigorat și odihnit”;
- „Viața mea a fost plină de lucruri interesante”.

Figura 7: *Indicele sănătății mintale medii în conformitate cu WHO-5, în funcție de țară și PIB pe cap de locuitor (PPS în euro), 2005*



Și în interiorul țărilor veniturile par a determina bunăstarea psihică, persoanele cu venituri ridicate simțindu-se mai bine în fiecare zi decât persoanele cu venituri reduse. Se observă că există mai puține discrepanțe între modul în care se simt persoanele din țările bogate și cele din țările sărace: beneficiile pentru sănătatea psihică ale unei țări mai bogate pare a fi distribuite mai uniform. În plus, persoanele cu venituri mai reduse din țările bogate se simt adesea mai bine decât persoanele cu venituri mari din țările sărace: de exemplu, persoanele din pătrimea cu veniturile cele mai mici din UE 15 prezintă un indice de sănătate mintală mai bun decât persoanele din pătrimea de venituri medii din NSM și din pătrimea de venituri mari din TC3.

# Fenomenul integrării în orașele Europei **6**

Rețeaua europeană a orașelor pentru politicile de integrare locală a migranților (CLIP) este o rețea formată din 31 de orașe europene care cooperează în sprijinul integrării sociale și economice a migranților. Rețeaua permite autorităților locale să învețe unele de la altele și să creeze politici de integrare mai eficace. Anterior, rețeaua se concentrase asupra unor aspecte precum locuințele, politicile privind egalitatea și diversitatea în cadrul strategiei municipale privind ocuparea forței de muncă și furnizarea de servicii de către administrațiile locale. În acest an, anuarul analizează realizările în materie de politici interculturale și al relațiilor dintre diverse grupuri. Modulul final va analiza antreprenoriatul etnic.

Pentru detalii suplimentare, vizitați [www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm](http://www.eurofound.europa.eu/areas/populationandsociety/clip.htm)

## **CONFRUNTAREA CU PROVOCAREA DIVERSITĂȚII**

În ultimele decenii, diversitatea etnică, culturală și religioasă a orașelor europene a crescut. Totuși, această bogăție culturală din ce în ce mai mare poate pune la încercare capacitatea municipalităților de a menține relații constructive între diferite grupuri. Într-adevăr, ultimele rezultate ale Sondajului european privind calitatea vieții al Eurofound (EQLS) din 2009 indică existența la nivelul Uniunii a percepției că a avut loc o deteriorare a relațiilor între grupurile etnice.

Publicat în 2010 în cadrul proiectului CLIP, raportul intitulat *Intercultural policies in European cities* (Politici interculturale în orașe europene) descrie modul în care peste 30 de orașe europene încearcă să îmbunătățească înțelegerea reciprocă și să elimine divergențele dintre diversele grupuri etnice și religioase care formează populația acestora. Raportul acordă o atenție deosebită situației comunităților musulmane din orașele europene, Islamul fiind cea mai dezvoltată religie „nouă” din aceste orașe.

Cercetătorii au discutat aceste aspecte cu 700 de persoane din 31 de orașe din rețeaua CLIP – inclusiv funcționari ai administrației locale, reprezentanți ai organizațiilor de migranți, reprezentanți ai cultelor și ONG-uri, organizații de protecție socială și parteneri sociali. Aproximativ 40% dintre intervievați erau migranți sau membri ai organizațiilor de migranți sau minorități etnice.

Așadar, cum coexistă diferitele grupuri din orașele europene? În ansamblu, situația prezentată de studiul CLIP este una mixtă. Grupurile par a avea relații pașnice, dar cooperarea între ele este limitată. Relațiile par a avea un caracter pragmatic și amical. Pe lângă aceasta, este instituit un cadru tot mai extins de politici și măsuri antidiscriminare. Din fericire, în aproape niciunul dintre orașele participante la proiect nu s-a constatată o radicalizare a tinerilor, indiferent dacă este vorba de tineri musulmani care au îmbrățișat versiuni totalitare ale Islamului sau de omologii lor majoritari adepți ai ideologiilor ultranaționaliste și rasiste. Totuși, unele orașe, precum Amsterdam (a se vedea pagina 64), au adoptat o atitudine proactivă pentru prevenirea unor astfel de forme de extremism.

Acestea fiind spuse, migranții sunt insuficient implicați în influențarea politicii interculturale din orașele în care locuiesc. De exemplu, foarte puțini migranți ocupă funcții pentru care se organizează alegeri; în unele orașe nu există niciunul. Un motiv important al acestei situații este – în multe țări – absența dreptului de vot pentru cetățenii străini. Deoarece reprezentarea migranților și minorităților în consiliile locale este atât de limitată, reprezentarea intereselor imigranților la nivel local are loc prin intermediul organismelor consultative. În plus, „competența interculturală” – reprezentând capacitatea de comunicare la nivel intercultural – pare să le lipsească atât membrilor comunităților majoritare, cât și celor minoritare. De asemenea, în multe orașe este foarte răspândită percepția discriminării comunităților de migranți în domenii precum ocuparea forței de muncă, educația și locuințele. Constatările EQLS conform cărora cetățenii percep o creștere a tensiunilor etnice par a coincide cu rezultatele cercetării CLIP din unele orașe.

O componentă principală a discriminării se întâlnește pe piața locuințelor: migrații au dificultăți mai mari în a găsi locuințe de calitate și la prețuri convenabile în zone nesegregate. Autoritățile locale și reprezentatii migraților din multe orașe au subliniat că existența unor cartiere segregate și defavorizate poate afecta în mod negativ relațiile între diferitele grupuri sociale. Migrații – în special musulmanii – se confruntă cu discriminări și pe piața locurilor de muncă, indiferent dacă își caută un loc de muncă, un stagiu de ucenicie sau unul profesional.

În multe orașe, ratele șomajului în rândul migraților sunt mai mari decât în cazul populației native, iar mulți migrați au locuri de muncă prost plătite. (Deși această situație este valabilă pentru majoritatea grupurilor de migrați, pare a fi mai frecventă în cazul musulmanilor). Printre motivele invocate pentru această situație se numără un nivel redus de studii al imigraților, necunoașterea limbii țării gazdă, nerecunoașterea calificărilor obținute în străinătate și discriminarea la locul de muncă și în învățământ. Lipsa unui loc de muncă se traduce prin sărăcie, care creează și mai mari dificultăți de integrare și participare; dificultățile economice actuale din Europa nu fac decât să agraveze această situație.

Numeroși reprezentanți ai migraților își exprimă preocuparea față de discriminarea din sistemul de învățământ. Chiar dacă în majoritatea orașelor CLIP au fost introduse măsuri precum educația preșcolară, comunicarea cu părinții migrați și cursuri de limbă, mulți consideră că școlile nu depun suficiente eforturi pentru a combate discriminarea sau inegalitatea educațională. Având în vedere importanța educației în obținerea unui loc de muncă de bună calitate, acest deficit de educație reprezintă un aspect îngrijorător.

### **Încurajarea unor relații mai bune**

Majoritatea organizațiilor de migrați dispun de resurse extrem de limitate. Cea mai mare parte a orașelor din rețeaua CLIP sprijină organizațiile de migrați fie prin finanțare directă, fie prin acordarea de spații sau alocării pentru închirierea de spații. De cele mai multe ori, autoritățile locale sprijină organizațiile în mod direct pentru participarea la activități precum festivaluri culturale, îngrijirea persoanelor în vârstă, sprijinirea studenților sau organizarea de cursuri de limbă. Unele orașe promovează utilizarea colectivă a clădirilor pentru a încuraja reuniunile informale și cooperarea între diferite grupuri. De exemplu, în Amsterdam, o clădire de dimensiuni mari găzduiește 25 de organizații de migrați; de asemenea, dispune de spații mari care pot fi închiriate de organizații externe la prețuri relativ reduse.

În timp ce finanțarea și încurajarea organizațiilor de imigrați sunt importante, iar majoritatea orașelor pun în aplicare diferite strategii, recunoașterea este un alt aspect fundamental. Studiile de caz asupra orașelor arată că majoritatea asociațiilor de migrați doresc să fie mai bine recunoscute în orașele în care funcționează. O metodă prin care orașele pot aplica o astfel de strategie este de a forma un organism consultativ pentru organizații de migrați, care oferă consultanță consiliului local în ceea ce privește politica locală. O astfel de inițiativă implică o recunoaștere oficială a existenței grupurilor de migrați și acordarea unui anumit rol acestora (influența reală a unor astfel de organisme a reprezentat totuși subiectul unei dezbateri).

### **Creșterea competențelor interculturale**

Competența interculturală – înțelegerea diferitelor culturi, capacitatea de a „naviga” între diferite culturi și receptivitatea în cadrul comunicării cu persoane din medii culturale diferite – poate contribui la reducerea neînțelegerilor și îmbunătățirea relațiilor interculturale. Mai multe orașe din cadrul rețelei depun eforturi pentru a spori competențele interculturale ale propriilor locuitori prin mai multe tipuri de abordări. Printre acestea se numără:

- formarea interculturală a personalului administrativ;
- proiecte de educație interculturală;
- programe de sporire a competențelor lingvistice ale migraților.

În peste o treime dintre orașe, autoritățile organizează cursuri privind relațiile interculturale și diversitatea pentru personalul din domeniul relațiilor cu publicul sau pentru cadrele de conducere superioare cu responsabilități de resurse umane, prin care îi informează în privința nevoilor minorităților etnice și religioase.

### **Creșterea competențelor lingvistice**

Limba este un element esențial al integrării într-o țară gazdă, în special în sistemul de învățământ și pe piața muncii. Astfel, majoritatea municipalităților din rețea oferă migranților cursuri privind limba țării gazdă. În plus, municipalitățile consideră că o mai bună cunoaștere a limbii de către migranți este benefică – atât pentru cultura proprie, cât și ca mod de stimulare a competențelor lingvistice colective ale orașului. În unele orașe, cursurile de limbă sunt oferite în combinație cu servicii de îngrijire a copiilor, o inițiativă foarte apreciată de către mame.

### **Îmbunătățirea relațiilor cu forțele de poliție**

Orașele din rețeaua CLIP au tratat problema îmbunătățirii relațiilor între forțele de poliție și grupurile de migranți prin mai multe metode: introducerea, pentru ofițerii de poliție, a unor programe de formare privind relațiile interculturale, lansarea de campanii de informare pentru rezidenții migranți privind activitatea forțelor de poliție și instituționalizarea dialogului și cooperării între poliție și organizațiile de migranți. Creșterea competențelor interculturale ale polițiștilor este un element esențial în reducerea neînțelegerilor care pot provoca tensiuni; de asemenea, ajută polițiștii să prevină și să dezamorseze cu mai mare eficacitate situațiile conflictuale. Deoarece comunicarea este un alt element vital al activității polițienești, unele orașe au introdus cursuri de formare a polițiștilor cu privire la limbile vorbite de migranți.

### **Religia**

Deși oferă șansa unor noi schimburi culturale, intrarea unor religii „noi” în orașele europene a inspirat de cele mai multe ori anxietate și a dat naștere la conflicte interculturale. Deoarece comunitatea musulmană este cea mai mare comunitate religioasă minoritară din Europa, majoritatea strategiilor adoptate în orașele europene pentru stimularea dialogului intercultural vizează acest grup. Construcțiile religioase – mai exact, moscheile – reprezintă cel mai concret simbol al prezenței unei religii. În plus, acestea oferă un spațiu fizic vital pentru practicarea religiei și pentru reunirea unei comunități. Unele orașe precum Frankfurt, Torino și Stuttgart sprijină în mod activ construirea sau întreținerea construcțiilor religioase, prin măsuri precum punerea la dispoziție de terenuri, informare sau sprijin politic. Problema construcțiilor religioase pare să reprezinte cea mai mare provocare pentru autoritățile municipale. Persoanele intervievate din 17 orașe au declarat că planificarea și construcția de clădiri religioase este o problemă care ține de relațiile între grupuri, în special atunci când clădirea este o moschee. O altă caracteristică a clădirilor religioase este reacția pe care o provoacă în rândurile comunității majoritare la ridicarea lor. În Frankfurt a izbucnit un conflict legat de construirea unei noi moschei; autoritățile locale au organizat reuniuni cu rezidenții și reprezentanții moscheii pentru a răspunde la obiecțiile formulate.

## **EXEMPLE DE INIȚIATIVE ORĂȘENEȘTI**

### **Biblioteca vie**

#### **Malmö**

Biblioteca centrală din Malmö a dezvoltat un proiect pentru stabilirea de legături între persoane. În „biblioteca vie”, membrii publicului pot „împrumuta” o persoană – nu o carte – timp de 45 de minute, pentru a afla mai multe despre viața și experiențele acesteia. Persoana „închiriată” se schimbă săptămânal, iar subiecții sunt selectați din medii sociale variate. Acest proiect popular a atras participarea atât a grupurilor minoritare, cât și a celor majoritare.

## **Combaterea radicalizării**

### **Amsterdam**

După asasinarea regizorului olandez Theo van Gogh, orașul Amsterdam a dezvoltat o strategie cuprinzătoare împotriva radicalizării, atât în rândul populației majoritare, cât și în rândul populației minoritare, punând un accent deosebit pe islamism. Programul include o strategie generală de prevenire, care este orientată spre nemulțumirile tinerilor musulmani, de exemplu frustrările acestora în ceea ce privește discriminarea. La nivel individual, orașul sprijină forme de intervenție precum îndrumarea, asistența profesională și socială și confruntarea ideologiilor care ar putea radicaliza tinerii în căutarea unei identități culturale.

## **Apropierea copiilor**

### **Atena**

Orașele pot încuraja participarea migranților la organizații ale populației majoritare. De exemplu, primăria din Atena încurajează copiii migranților să se înscrie în mișcarea cercetașilor greci (având în prezent 2 500 de membri în Atena). Această inițiativă se desfășoară în colaborare cu Centrul Intercultural din cadrul Departamentului de servicii pentru migranți al municipalității din Atena, care achită cheltuielile pentru înscriere, uniforme și participare la activități. Programul are o durată de șapte ani și are obiectivul de a atrage 500 de copii ai migranților cu vârste între 7 și 12 ani.

## **Medierea conflictelor**

### **Barcelona**

Unele orașe utilizează servicii de mediere pentru a soluționa conflictele interculturale. Serviciul de mediere din L'Hospitalet, finanțat de Consiliul provincial al orașului Barcelona, este format din 12 membri care intervin în conflictele din cartiere, în cazul reclamațiilor privind utilizarea spațiului public și în conflictele de muncă.

## **Îmbunătățirea relațiilor cu forțele de poliție**

### **Frankfurt și Amsterdam**

Un proiect din Frankfurt, intitulat „Dialog între poliție și migranți”, urmărește să reducă tensiunile între poliție și migranții rezidenți oferind ambelor părți șansa de a se cunoaște reciproc. În alte orașe, precum Amsterdam, organizațiile de migranți și organizațiile religioase au avut inițiativa de a invita polițiști să le viziteze comunitățile. Un grup numit „Tinerii musulmani din Amsterdam” a început să invite reprezentanți ai poliției să participe la programele sale, în încercarea de a combate ceea ce în opinia membrilor grupului reprezintă un tratament discriminatoriu din partea poliției.

## **Integrarea în Kirklees**

### **Kirklees, Scoția**

Forumul credincioșilor din Kirklees, Scoția, încurajează cooperarea tuturor cultelor din localitate împotriva discriminării. Forumul oferă „mese ale credinței”, constând într-un „meniu” de diferite subiecte adus în atenția participanților din toate confesiunile religioase, în timpul unei cina simple. În plus, în cadrul proiectului „Ceai pentru doi” (Tea for two), membrii diferitelor comunități etnice sunt încurajați să se viziteze reciproc pentru a lua ceaiul împreună, într-o încercare de eliminare a barierelor culturale. De asemenea, șapte comunități religioase au înființat centre interconfesionale în propriile lăcașuri de cult, unde se reunesc membri ai comunităților budiste, sikh, hinduse, musulmane și creștine. Între alte funcții, centrele primesc vizite din partea elevilor care doresc să învețe despre practicile religioase. În pofida unor rețineri inițiale din partea unor părinți, proiectul a fost întâmpinat în general cu reacții pozitive atât din partea copiilor, cât și a școlilor. Pe lângă aceasta, diferite comunități religioase încep să se cunoască tot mai bine și să creeze noi parteneriate.

# EVENIMENTE EUROFOUND

O componentă esențială a activității Eurofound de comunicare a rezultatelor cercetărilor este realizarea de prezentări și organizarea de discuții directe. Eurofound își prezintă în mod regulat activitatea principalelor părți interesate - precum instituțiile europene și partenerii sociali. De asemenea, Eurofound (co-)organizează evenimente în toată Europa, de cele mai multe ori în parteneriat cu țările care preiau prin rotație președinția UE.

- În luna iulie, Eurofound a participat la runda irlandeză a campaniei „Circus” a Comisiei Europene, destinată prezentării beneficiilor pe care Europa socială le presupune pentru cetățeni. Eurofound a contribuit cu informații și rezultate la campania itinerantă, desfășurată în aproximativ 20 de orașe europene în 2010, Anul european de luptă împotriva sărăciei și excluziunii sociale.
- În septembrie 2010, Eurofound a găzduit o conferință în Bruxelles (intitulată „Creștere economică pentru o mai bună calitate a vieții în Europa”), în cooperare cu Centrul de Politici Europene. Eurofound a prezentat date privind impactul recesiunii economice asupra calității vieții.
- Tot în septembrie, Eurofound a găzduit împreună cu guvernul bulgar, la Sofia, o conferință privind problema muncii nedeclarate (care, deși nu este ilegală, nu este declarată autorităților în scopuri fiscale, de securitate socială și în legătură cu dreptul muncii). Cercetările Eurofound privind acest aspect au identificat două direcții politice generale: o primă direcție axată pe prevenire (prin creșterea capacității de depistare sau majorarea pedepselor) și încurajarea conformității prin, de exemplu, legitimarea muncii nedeclarate inițial. Eurofound a prezentat în cadrul conferinței date detaliate, împreună cu exemple concrete de măsuri la nivel național de combatere a muncii nedeclarate, conținute în baza sa de studii de caz.
- În noiembrie, Eurofound a prezentat, la Bruxelles, primele rezultate ale celui de al cincilea Sondaj european privind condițiile de muncă, în cadrul unei conferințe organizate împreună cu președinția belgiană a UE. În cadrul conferinței intitulate „Extinderea programului de lucru prin condiții mai bune de muncă, noi metode de muncă și planificare a carierei”, factori de decizie de la nivel înalt s-au reunit pentru a dezbate perspectivele condițiilor de muncă în Europa. Discuțiile sunt redactate pe larg în numărul 9 al revistei Eurofound, Foundation Focus, cu titlul – Work and health: A difficult relationship? (Munca și sănătatea: o relație dificilă?)





FFundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă

Anuar 2010 – Condițiile de viață și de muncă în Europa

Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene

2011 – 50 p. – 21 x 29.7 cm

## **CUM POT FI PROCURATE PUBLICAȚIILE UE**

### **Publicații gratuite:**

- Prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- La sediile reprezentanțelor sau delegațiilor Uniunii Europene. Datele de contact ale acestora sunt disponibile pe internet (<http://ec.europa.eu>) sau pot fi solicitate la numărul de fax +352 2929-42758.

### **Publicații contra cost:**

- Prin EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

### **Abonamentele contra cost (de exemplu, seriile anuale ale Jurnalului Oficial al Uniunii Europene culegerile de jurisprudență ale Curții de Justiție a Uniunii Europene):**

- Prin intermediul unuia dintre agenții de vânzări ai Oficiului pentru Publicații al Uniunii Europene ([http://publications.europa.eu/others/agents/index\\_en.htm](http://publications.europa.eu/others/agents/index_en.htm))

## **Eurofound pe scurt**

**Eurofound oferă partenerilor sociali, guvernelor și factorilor decizionali din UE rezultate relevante, prompte și nepărtinitoare ale cercetărilor, în interesul îmbunătățirii vieții cetățenilor europeni.**

Ce face Eurofound pentru dumneavoastră?

- Realizăm comparații ale bunelor practici în materie de relații industriale, condiții de viață și de muncă, ocuparea forței de muncă și concurență în raport cu standardele
- Informăm principalii actori în privința dificultăților și soluțiilor existente
- Sprijinim procesul decizional prin monitorizarea celor mai recente evoluții în domeniul condițiilor de viață și de muncă

**Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă – Eurofound**

Wyattville Road  
Loughlinstown  
Dublin 18 Irlanda  
Tel.: (353-1) 204 31 00  
Fax: (353-1) 282 64 56  
[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)  
[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)