

Avizul Comitetului Economic și Social European privind „Flexicuritatea (dimensiunea flexibilității interne — negocierea colectivă și rolul dialogului social ca instrumente de reglementare și reformare a piețelor forței de muncă)”

(2007/C 256/20)

Comitetul Economic și Social European a primit o scrisoare datată 13 februarie 2007 din partea Președinției portugheze, care solicita avizul CESE cu privire la propunerea sus-menționată.

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 18 iunie 2007. Raportor: dl **Thomas Janson**.

În cea de-a 437-a sesiune plenară, care a avut loc la 11 și 12 iulie 2007 (ședința din 11 iulie 2007), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 163 de voturi pentru, 2 voturi împotriva și 5 abțineri.

1. Rezumat și concluzii

1.1 CESE salută solicitarea Președinției portugheze de a elabora un aviz privind flexicuritatea, având în vedere că dezbaterile pe această temă s-a limitat, până în prezent, în principal la flexibilitatea externă în creștere și la modurile de compensare a acestei creșteri prin consolidarea politicilor în materie de piață a forței de muncă și a dispozițiilor în materie de protecție socială. În schimb, obiectivul ar trebui să fie concentrarea pe alte dimensiuni pentru a îmbunătăți posibilitatea creării de situații avantajoase pentru toți cei implicați.

1.2 CESE ar dori să sublinieze că trebuie întărit rolul partenerilor sociali. Partenerii sociali ar trebui să participe la toate dezbaterile pe tema flexicurității și să dețină un rol privilegiat în cadrul consultărilor Comisiei Europene. De aceea, Comisia ar fi trebuit să pună un accent mai puternic pe consultarea în special a partenerilor sociali europeni cu privire la definirea la nivel comunitar a conceptului de flexicuritate.

1.3 Consolidarea sistemelor de relații profesionale la nivel european și național este esențială pentru orice discuție privind flexicuritatea. Un element-cheie este reprezentat de dialogul social susținut și dinamic, în cadrul căruia partenerii sociali participă activ și pot negocia, pot influența și pot să-și asume răspunderea pentru definirea, componentele și evaluarea rezultatelor flexicurității.

1.4 Comisia și statele membre ar trebui să depună eforturi pentru a stabili o legătură între discuțiile care ar putea duce la reforme bazate pe conceptul de flexicuritate cu întărirea și modernizarea raporturilor profesionale de la toate nivelurile. Astfel, CESE dorește să existe o legătură mai puternică între, pe de o parte, dezbaterile pe tema flexicurității și consolidarea dialogului social la toate nivelurile și, pe de altă parte, negocierile colective la nivelurile corespunzătoare, respectând totodată diversitatea sistemelor de raporturi profesionale din statele membre. Conceptul de flexicuritate ar trebui să îmbunătățească într-un mod echilibrat atât flexibilitatea, cât și securitatea. Conceptul de flexicuritate nu înseamnă o reducere unilaterală și nelegitimă a drepturilor lucrătorilor, o idee pe care CESE o respinge.

1.5 CESE recunoaște că, având în vedere rolul esențial al partenerilor sociali în dezvoltarea progresivă a politicilor în

materie de flexicuritate la nivel european, această dezbatere nu poate fi privită separat nici de conținutul dialogului social european, nici de dezvoltarea în continuare a dialogului social însuși.

1.6 CESE dorește să sublinieze că statele membre și Comisia ar trebui să acorde o mai mare atenție egalității de gen și solidarității între generații în contextul flexicurității. Femeile, lucrătorii în vârstă și tinerii sunt adesea dezavantajați pe piața forței de muncă în ceea ce privește flexibilitatea și securitatea și ar trebui să se urmărească alinierea situației acestora la cea de care beneficiază bărbații.

1.7 CESE dorește ca statele membre și Comisia să studieze îmbunătățirea adaptabilității prin intermediul flexibilității interne, făcând din aceasta o dimensiune viabilă și acceptabilă a flexicurității. Flexibilitatea internă poate juca un rol-cheie în îmbunătățirea productivității, inovației și competitivității și poate contribui astfel la îndeplinirea obiectivelor Strategiei Lisabona. De asemenea, poate juca un rol major în facilitarea unei mai bune îmbinări de către lucrători a muncii cu alte activități și responsabilități și a îmbunătățirii calității locului lor de muncă. Condiția esențială pentru cele menționate mai sus o constituie un cadru de reglementare care să asigure lucrătorilor stabilitate și securitate, cât și protecția locurilor de muncă și a asistenței medicale. Protecția locurilor de muncă combinată cu servicii de reinserție eficiente și politici active în domeniul pieței forței de muncă sunt esențiale pentru adaptabilitatea și securitatea întreprinderilor și a angajaților.

1.8 În opinia CESE, ar trebui să se urmărească atingerea unui echilibru între flexibilitatea timpului de lucru și protecția lucrătorilor; acest echilibru ar fi cel mai bine garantat prin reglementări stabilite în urma negocierii colective, în conformitate cu practicile naționale. Astfel de negocieri privind flexibilitatea timpului de lucru necesită un cadru solid de drepturi, instituții sociale care funcționează bine și sisteme de securitate socială favorabile ocupării forței de muncă, pe care să se bazeze.

1.9 Flexibilitatea funcțională este un aspect-cheie pentru negocierea colectivă între partenerii sociali. Prin astfel de negocieri pot fi echilibrate și ajustate nevoile întreprinderilor și lucrătorilor și se pot stabili compensații corespunzătoare pentru aptitudini deosebite.

1.10 Flexibilitatea funcțională necesită actualizarea permanentă a cunoștințelor și capacităților lucrătorilor și o bună funcționare a infrastructurii de educare și formare, pe care aceasta să se sprijine. Cu toate că în trecut au fost luate multe angajamente pentru învățarea pe parcursul întregii vieți, în practică mai sunt multe de realizat.

2. Context

2.1 Președinția portugheză a solicitat CESE redactarea unui aviz exploratoriu privind flexicuritatea, care să trateze următoarele aspecte:

- 1) dimensiunea flexibilității interne;
- 2) negocierea colectivă și rolul dialogului social ca instrumente de reglementare și reformare a piețelor forței de muncă.

2.2 Anumite orientări din liniile directe privind politica de ocupare a forței de muncă (2005-2008) ar putea constitui baza de dezbateră pe tema flexicurității. Consiliul European de primăvară din 2006 a solicitat statelor membre să acorde o atenție deosebită principalei provocări a „flexicurității” (stabilirea echilibrului între flexibilitate și securitate). În funcție de situația de pe propriile piețe ale forței de muncă, statele membre au fost invitate să continue reformele în domeniul pieței forței de muncă și al politicilor sociale în cadrul unei abordări integrate a flexicurității.

2.3 Tema flexicurității a fost dezbătută în cadrul a două summit-uri sociale legate de summit-urile europene din decembrie 2006, respectiv martie 2007.

2.4 Comisia a înființat un grup de experți care să propună „căi de urmat pentru flexicuritate”, adică un anumit set de dimensiuni ale flexibilității și securității pentru viața profesională. Pe această bază, Comisia a publicat în iunie 2007 o comunicare pe tema flexicurității, care cuprindea o prezentare a unui set de principii comune. Un set de principii comune va fi inclus în decembrie 2007 în orientările revizuite privind ocuparea forței de muncă pentru anul 2008. Cartea verde „Modernizarea legislației muncii pentru depășirea provocărilor secolului XXI”⁽¹⁾, ale cărei recomandări se consideră deja incluse, a abordat, de asemenea, dimensiunea flexicurității din punctul de vedere specific al contractului de muncă.

2.5 În acest context, CESE ar dori să amintească, de asemenea, eforturile importante depuse de Fundația europeană pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață, care a stabilit aspecte importante cu privire la flexicuritate.

3. Dimensiunile strategiilor de flexicuritate

3.1 a) Strategiile de flexicuritate se referă la strategii care tind să combine în mod echilibrat diferitele tipuri de flexibilitate și securitate de pe piața forței de muncă, astfel încât să îmbunătățească capacitatea de adaptare a lucrătorilor și a întreprinderilor, dar și să le ofere acestora

stabilitate și protecție împotriva riscurilor. Se pot menționa ca exemple de tipuri de flexibilitate și tipuri de securitate următoarele:

Exemple de flexibilitate

Flexibilitatea numerică externă	Ajustarea volumului de ocupare a forței de muncă printr-un schimb cu piața externă a forței de muncă, prin concedieri, muncă temporară și contracte pe durată determinată.
Flexibilitatea numerică internă	Ajustarea temporară a volumului de muncă dintr-o întreprindere, prin practici precum timpul de lucru atipic și sistemele de contorizare a timpului.
Flexibilitatea funcțională internă	Organizarea flexibilității în cadrul unei întreprinderi prin formare, multi-tasking și rotația posturilor, având la bază capacitatea salariaților de a îndeplini diferite sarcini și activități.
Flexibilitatea financiară	Variația remunerației de bază și suplimentare în funcție de performanțele individuale sau ale întreprinderii.

Exemple de securitate

Securitatea locului de muncă	Securitatea care se bazează pe legislația în materie de protecție a locurilor de muncă etc., care limitează capacitatea angajatorului de a efectua concedieri după bunul plac.
Securitatea profesională	Oportunități adecvate de angajare datorită nivelurilor ridicate ale capacității de inserție profesională, asigurate, de exemplu prin formare și educare.
Securitatea venitului	Protecția nivelurilor corespunzătoare și stabile de venit.
Securitatea concilierii	Siguranța că un lucrător poate concilia viața profesională cu alte responsabilități sau angajamente decât cele care țin de munca retribuită.

b) Nu este necesară luarea în discuție a securității juridice a contractului de muncă, datorită căreia acesta devine opozabil tuturor și poate fi invocat în instanță. Aceasta implică păstrarea raportului de subordonare, care are ca efect, printre altele, menținerea și punerea în aplicare a dreptului salariaților la protecție socială.

⁽¹⁾ A se vedea COM(2006) 708 final. Cartea verde „Modernizarea dreptului muncii pentru a face față provocărilor secolului XXI” și Avizul CESE din 30.5.2007 privind modernizarea dreptului muncii, SOC/246, (raportor: dl Retureau), JO C 175, 27.7.2007.

3.2 Urmând exemplul Comisiei Europene și inspirată de anumite aspecte ale exemplului danez, dezbateră pe tema flexibilității la nivel european s-a limitat, în principal, la creșterea flexibilității externe și la modurile de compensare a acestei creșteri prin consolidarea politicilor privind piața forței de muncă sau dispozițiile privind protecția socială. Avantajele și dezavantajele flexibilității externe reprezintă un aspect asupra căruia sindicatele și organizațiile patronale au adesea opinii divergente. În plus, OCDE ⁽²⁾ a afirmat recent că legislația în materie de protecție a locurilor de muncă nu are un efect semnificativ asupra ratei totale a ocupării forței de muncă. Mai mult, OIM a arătat că există o relație pozitivă între siguranța locului de muncă și productivitate (a se vedea anexa).

3.3 Acest aviz își propune să lărgască sfera dezbaterii pe tema flexibilității în trei direcții. În primul rând, vrea să sublinieze că este necesară consolidarea rolului partenerilor sociali în această dezbateră și în cadrul reformelor pieței forței de muncă, în general. În al doilea rând, CESE dorește să sublinieze că dezbateră pe tema flexibilității ar trebui să acorde o mai mare atenție diferențelor de gen și categoriei de tineri de pe piața forței de muncă. Egalitatea de gen a fost în cea mai mare parte absentă din dezbaterile pe această temă. În ciuda faptului că formele de lucru mai flexibile sunt bine acceptate de majoritatea femeilor și oferă un echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie, femeile ar putea fi, în unele cazuri, dezavantajate pe piața forței de muncă în ceea ce privește flexibilitatea și securitatea și ar trebui să se încerce alinierea situației acestora la cea de care beneficiază bărbații ⁽³⁾. În al treilea rând, CESE consideră importantă lărgirea sferei de dezbateră prin explorarea unor metode alternative pentru realizarea adaptabilității, facilitarea învățării pe parcursul întregii vieți, îmbunătățirea productivității și sprijinirea inovației, acestea fiind dimensiuni esențiale ale procesului Lisabona. Acestea reprezintă, de asemenea, aspecte pe care CESE le-a abordat în avizul său pe tema orientărilor privind ocuparea forței de muncă ⁽⁴⁾. Având în vedere toate aceste aspecte, prezentul aviz nu abordează tema flexibilității externe, ci se concentrează pe posibilitățile de îmbunătățire a capacității de adaptare prin flexibilitate internă.

3.4 Flexibilitatea este deosebit de importantă pentru întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), având în vedere importanța acestora în ceea ce privește condițiile de angajare. În consecință, politicile statelor membre în materie de flexibilitate vor trebui să conțină dispoziții care să aibă în vedere nevoile IMM-urilor și ale salariaților acestora.

3.5 CESE accentuează că baza tuturor modelelor de flexibilitate se sprijină pe un stat social capabil să garanteze niveluri ridicate de protecție socială, asumarea răspunderii de servicii publice înzestrate cu mijloacele necesare, precum și pe un cadru legislativ stabil pentru negocierea colectivă și dialogul social. Sistemele sociale generale pot îmbunătăți mobilitatea, asigurându-i pe lucrători că nu au nimic de pierdut când se confruntă cu schimbări pe plan profesional. Un cadru stabil de dialog social și de negociere colectivă asigură partenerilor sociali puter-

nici posibilități de a ajunge la un consens pe marginea aspectelor esențiale privind piața forței de muncă.

4. Flexibilitatea și partenerii sociali

4.1 Aspectele legate de flexibilitate sunt decisive pentru echilibrul drepturilor și obligațiilor ce le revin angajatorilor și salariaților. Dialogul social și negocierea colectivă sunt instrumente esențiale în elaborarea și punerea în aplicare a oricărui tip de reformă privind piața forței de muncă, inclusiv flexibilitatea. De aceea, Comitetul Economic și Social European subliniază că partenerii sociali sunt protagoniștii oricărei dezbateri la toate nivelurile pe tema flexibilității. Partenerii sociali ar trebui să joace din ce în ce mai mult un rol de frunte în definirea echilibrului între flexibilitate și securitate, contribuind astfel la îmbunătățirea regulilor pieței forței de muncă.

4.2 La nivel european, CESE recunoaște că Comisia i-a informat pe partenerii sociali despre proiectele sale privind această dezbateră. Cu toate acestea, CESE consideră că, în legătură cu acest subiect, Comisia ar fi trebuit să acorde o mai mare atenție în special consultării cu partenerii sociali europeni pe tema definirii conceptului de flexibilitate la nivel european. Fără implicarea și angajamentul ferm al partenerilor sociali va fi dificilă punerea în aplicare a oricărei strategii privind flexibilitatea.

4.3 CESE a arătat în avizul său privind sistemul danez de flexibilitate ⁽⁵⁾ că „partenerii sociali au jucat un rol esențial în dezvoltarea modelului danez de flexibilitate atât la nivel decizional, cât și în punerea în aplicare în domenii precum politica de formare și reformele structurale ale pieței forței de muncă. [...] Rolul partenerilor sociali este rezultatul evoluției istorice ... Implicarea crescută și aportul partenerilor sociali pot astfel contribui la creșterea capacității societății de a fi competitivă și de a se adapta.”

4.4 În avizul său privind modelul social european ⁽⁶⁾, CESE a subliniat că „în ceea ce privește arhitectura de bază a modelului social european, rolul fundamental al partenerilor sociali în domeniul economic și al politicii sociale nu poate fi apreciat la justa valoare. În acest context, atenția ar trebuie să se concentreze pe importanța specială a rolului de reglementare jucat de asociațiile angajatorilor și angajaților în legătură cu acordurile colective și acordurile salariale.”

4.5 Prin urmare, calendarul flexibilității nu ar trebui elaborat într-o manieră ierarhică de sus în jos, stabilită de Comisie și dezbătută de guvernele statelor membre. Partenerii sociali trebuie să poată negocia, influența și să-și asume răspunderea pentru definirea, componentele și evaluarea rezultatelor flexibilității. Deoarece flexibilitatea este strâns legată de dialogul social și negocierea colectivă, apariția dezbaterii pe tema flexibilității va aduce în prim-plan și deficiențele din cadrul dialogului social și al negocierii colective. Aceste deficiențe ar trebui dezbătute simultan cu prezentarea calendarului flexibilității. Astfel, CESE dorește să vadă o legătură mai puternică între dezbateră pe

⁽²⁾ Perspectivele OCDE privind ocuparea forței de muncă în 2006: Promovarea locurilor de muncă și a veniturilor.

⁽³⁾ În curs de elaborare „Rolul partenerilor sociali în reconcilierea vieții profesionale cu cea privată și de familie” SOC/271 (raportor: dl Clever) și SOC 273 „Capacitatea de inserție profesională și spiritul antreprenorial — rolul societății civile, al partenerilor sociali și al organismelor regionale și locale din perspectiva genului” (raportor: dl Pariza Castañós).

⁽⁴⁾ Avizul CESE din 31.5.2005 privind liniile directoare privind ocuparea forței de muncă 2005-2008, (raportor: dl Malosse), JO C 286 din 17.11.2005.

⁽⁵⁾ A se vedea Avizul CESE din 17.05.2006 intitulat „Flexibilitatea: cazul Danemarcei”, (raportor: dna Vium), JO C 195 din 18.8.2006.

⁽⁶⁾ A se vedea Avizul CESE din 6.7.2006 intitulat „Coeziunea socială: concretizarea unui model social european”, (raportor: dl Ehnmark) JO C 309 din 16.12.2006.

tema flexibilității și consolidarea dialogului social la fiecare nivel și a negocierii colective la nivelurile corespunzătoare, respectându-se diversitatea sistemelor de relații între partenerii sociali din statele membre.

4.6 Dialogul social la nivel european este unic în lume, deoarece dă posibilitatea partenerilor sociali să joace rolul de colegiutori în domeniul social. În ultimii ani, a dus la dezvoltarea unui dialog social mai autonom. Partenerii sociali au dreptul de a dezbate aspecte de interes general pentru mai buna funcționare a pieței europene a forței de muncă. CESE recunoaște că, având în vedere rolul esențial al partenerilor sociali în dezvoltarea progresivă a politicilor în materie de flexibilitate la nivel european, această dezbatere nu poate fi privită separat nici de conținutul dialogului social european, nici de dezvoltarea în continuare a dialogului social în sine. În programul lor de lucru multianual partenerii sociali au hotărât să analizeze aspectele flexibilității, dar și să lucreze în sensul stabilirii unui acord comun privind instrumentele de dialog social european (⁷). CESE și-a prezentat poziția în avizul său intitulat „Capacitatea de inserție profesională și spiritul antreprenorial — rolul societății civile, al partenerilor sociali și al organismelor regionale și locale din perspectiva genului” (⁸).

4.7 În statele membre, există la toate nivelurile numeroase exemple ale rolului esențial jucat de partenerii sociali în îmbunătățirea atât a flexibilității, cât și a securității angajatorilor și salariaților. Contractele colective în sine nu reprezintă doar un factor de securitate pentru angajatori și salariați, ci permit și flexibilitatea negociată. Deoarece includ elemente de flexibilitate internă crescută, promovarea profesională și drepturile la învățarea pe tot parcursul vieții devin aspecte din ce în ce mai obișnuite într-un mediu tot mai competitiv. Cu toate acestea, în statele membre în care dialogul social este necorespunzător ca urmare a fragilității sistemelor de relații între partenerii sociali, acest lucru duce la expunerea excesivă a lucrătorilor la forțele pieței de pe piața forței de muncă, oferind adesea protecție insuficientă. De aceea, consolidarea și modernizarea sistemelor de relații între partenerii sociali din statele membre ar trebui să aibă loc concomitent cu dezbaterile pe tema flexibilității în statele membre.

4.8 În acest context, CESE ar dori să atragă atenția asupra câtorva exemple de acorduri între partenerii sociali:

- Acordurile de negociere colectivă din Danemarca, care introduc perioade obligatorii de preaviz pentru a permite lucrătorilor să se pregătească mai bine pentru un alt loc de muncă.
- În Suedia, contractele colective la nivel de ramură au introdus „fonduri pentru tranziția profesională”, finanțate de sectorul de afaceri și gestionate în comun de partenerii sociali. Aceste fonduri asigură lucrătorilor care au primit preaviz formare, asistență la căutarea unui loc de muncă sau stagii plătite la alte firme, chiar dacă, oficial, sunt încă angajații societății care îi disponibilizează.
- Acordul tripartit din Spania privind modul de limitare a utilizării contractelor pe perioadă determinată. Acesta se bazează pe principiul conform căruia un procent prea ridicat

de contracte pe perioadă determinată nu servește interesului comun al salariaților și angajatorilor.

- În contractele colective din Germania există posibilitatea organizării flexibile a timpului de lucru și a muncii într-un cadru restrâns, acestea fiind elaborate și puse în aplicare cu participarea reprezentanților salariaților din cadrul societății respective.

De asemenea, CESE consideră că acordurile încheiate de partenerii sociali europeni privind, de exemplu, contractele pe durată determinată, concediul pentru creșterea copilului, programul de lucru cu fracțiuni de normă și lucrul la distanță (teleworking) fac parte dintr-un concept de flexibilitate, care contribuie la flexibilitate și securitate pentru lucrători și angajatori.

4.9 Pentru ca partenerii sociali să poată negocia pe marginea aspectelor esențiale privind piața forței de muncă în vederea realizării unui echilibru între flexibilitate și securitate acceptabil la nivel social, este necesar să existe un cadru juridic național care să încurajeze partenerii sociali să contribuie și să negocieze eficient pe teme privind flexibilitatea. Reglementarea protecției locurilor de muncă și un cadru juridic puternic le pot da partenerilor sociali posibilitatea de a negocia acorduri care să promoveze eforturile, cooperarea și disponibilitatea pentru instruire ale lucrătorilor, ceea ce este benefic pentru ocuparea globală a forței de muncă și pentru eficiența economică. Contribuția partenerilor sociali garantează că sunt avute în vedere atât interesele angajatorilor, cât și cele ale salariaților. În plus, protecția locurilor de muncă combinată cu servicii de reangajare eficiente și politici active ale pieței forței de muncă sunt esențiale pentru adaptabilitatea și securitatea întreprinderilor și a salariaților.

4.10 Contribuția partenerilor sociali ar putea avea ca obiectiv creșterea mobilității protejate și rentabilizarea tranzițiilor. Acestea pot ajuta la organizarea controlului colectiv și negociat al oportunităților și drepturilor de pe piața forței de muncă. Din perspectiva CESE, acest fapt ar combate tendințele de segmentare și ar îmbunătăți integrarea.

5. Egalitatea de gen, solidaritatea între generații și flexibilitatea

5.1 Flexibilitatea și securitatea pieței forței de muncă afectează bărbații și femeile în mod diferit. Femeile ocupă adesea locuri de muncă mai precare și mai nesigure, caracterizate de flexibilitate excesivă. Flexibilitatea excesivă, care, în unele cazuri, ar putea duce la riscul unor locuri de muncă mai precare și nesigure, trebuie să fie echilibrată de o formă adecvată de securitate. Având, de asemenea, în vedere persistența rolurilor tradiționale ocupate de cele două genuri, femeilor continuă să le revină mai multe responsabilități legate de îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă și se confruntă cu dificultăți mai mari de conciliere a vieții profesionale cu viața privată. Mai mult, în ciuda legislației împotriva discriminării, continuă să existe diferențe de salarizare între bărbați și femei, iar femeile au adesea mai puține drepturi în materie de securitate socială, inclusiv în ceea ce privește pensia. Prin urmare, femeile sunt deseori afectate într-o mai mare măsură de părțile negative ale flexibilității.

(⁷) Programul de lucru multianual al partenerilor sociali pentru 2006-2008 a inclus o analiză comună privind provocările-cheie pentru piețele forței de muncă din Europa.

(⁸) SOC 273 „Capacitatea de inserție profesională și spiritul antreprenorial — rolul societății civile și al organismelor locale din perspectiva genului”, (raportor: dl Pariza Castaños).

5.2 CESE subliniază că dezbateră pe tema flexibilității trebuie să comporte o importantă dimensiune a egalității de gen, care fost în cea mai mare parte absentă din dezbaterile de până acum pe această temă. Este important să se îmbunătățească situația femeilor pe piața forței de muncă prin abordarea atât a aspectelor privind flexibilitatea, cât și a celor privind securitatea, inclusiv locuri de muncă mai sigure, includerea acestora în sistemele de protecție socială și sprijinul mai susținut din partea instituțiilor în vederea concilierii vieții profesionale cu cea privată. De asemenea, împărțirea responsabilităților casnice între bărbați și femei ar trebui să facă parte din dezbateri. În avizul său intitulat „Rolul partenerilor sociali în reconcilierea vieții profesionale cu cea familială și privată”, CESE și-a elaborat punctul de vedere cu privire la aceste aspecte pentru Președinția portugheză ⁽⁹⁾.

5.3 Pe lângă dimensiunea de gen, flexibilitatea are și o dimensiune de generație. Rata de ocupare a lucrătorilor mai în vârstă este mai scăzută în comparație cu rata de ocupare a forței de muncă în general. De asemenea, tinerii din multe state membre se confruntă cu o piață nesigură a forței de muncă, cu rate ridicate ale șomajului, contracte pe perioadă determinată, acoperire insuficientă prin sistemul de asigurări sociale și locuri de muncă sub nivelul lor de calificare.

5.4 CESE ⁽¹⁰⁾ a atras atenția că locurile de muncă ar trebui să corespundă formării și experienței profesionale a fiecărui individ, fără discriminare pe considerente de vârstă și că toate statele membre trebuie să transpună și să aplice Directiva privind tratamentul egal la ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă (2007/78/CE). CESE a solicitat, de asemenea, o politică care să sprijine locurile de muncă de calitate care să îndrume și să pregătească generațiile de cetățeni de-a lungul vieții lor profesionale. Aceasta presupune un rol proactiv al partenerilor sociali și al tuturor actorilor economici și sociali relevanți la nivel local, național și european.

5.5 Partenerii sociali europeni au stabilit un cadru de acțiune privind egalitatea de șanse, care poate fi folosit și în dezbateră pe tema flexibilității. În cadrul acestuia, au fost identificate patru priorități: rolul bărbaților și al femeilor, promovarea femeilor în funcții de decizie, sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată și eliminarea decalajelor salariale dintre bărbați și femei.

5.6 Considerațiile de la punctele anterioare și dialogul dintre partenerii sociali trebuie să acorde aceeași importanță problemei lucrătorilor cu handicap și tinerilor studenți.

6. Flexibilitatea și flexibilitatea internă

6.1 Flexibilitatea internă a fost insuficient dezvoltată în dezbateră pe tema flexibilității. Un subiect insuficient dezvoltat în dezbateră pe tema flexibilității este aspectul legat de flexibilitatea internă ca alternativă la flexibilitatea externă. Flexibilitatea internă se referă la flexibilitatea timpului de lucru și la flexibilitatea funcțională, întărind capacitatea de adaptare. Aceasta este de obicei o temă în care partenerii sociali au o vastă experiență

în negocierea contractelor colective, cu rezultate pozitive. Flexibilitatea internă poate juca un rol-cheie în creșterea productivității, inovației și competitivității și poate contribui astfel la realizarea obiectivelor Strategiei Lisabona. Aceasta poate juca, de asemenea, un rol esențial prin faptul că permite lucrătorilor să reconcilieze viața profesională cu alte activități și responsabilități și să îmbunătățească calitatea locului lor de muncă. În ambele cazuri, aceasta poate crește gradul de stabilitate și de previzibilitate. Cu toate acestea, și flexibilitatea internă poate deveni excesivă, ceea ce conduce la condiții de muncă necorespunzătoare sau la nesiguranța locurilor de muncă, obstrucționează echilibrul între activitățile profesionale și cele neprofesionale sau are chiar efecte negative asupra calității bunurilor și a prestării serviciilor către consumatori. De aceea, acest gen de flexibilitate este realizabil doar dacă este rezultatul negocierii colective și dacă se înscrie în contextul reglementărilor legale care garantează protecția locului de muncă și a sănătății și care oferă stabilitate și securitate lucrătorilor. Urmărirea flexibilității interne negociate într-un astfel de cadru juridic reprezintă o abordare viabilă și are ca scop să îmbine îmbunătățirea competitivității cu îmbunătățirea calității locurilor de muncă și a vieții profesionale.

6.2 Flexibilitatea timpului de lucru

6.2.1 Flexibilitatea timpului de lucru se referă la distribuirea timpului de lucru normal săptămânal, astfel cum a fost stabilit acesta în contractele colective și/sau prin lege, pe o perioadă mai îndelungată. Aceasta poate aduce beneficii societăților datorită posibilităților de a se adapta la fluctuațiile cererii sau la fluctuațiile de personal și de a folosi pe deplin investițiile de capital prin utilizarea orelor suplimentare, programarea flexibilă a orelor de lucru pe perioade prestabilite, lucrul în schimburi etc. Astfel, flexibilitatea timpului de lucru poate consolida productivitatea și competitivitatea.

6.2.2 Flexibilitatea timpului de lucru poate însemna, de asemenea, distribuirea timpului de lucru pe perioada vieții profesionale și echilibrul între viața profesională și cea privată (dar nu înseamnă durata săptămânii de lucru standard). Aceste forme de flexibilitate a timpului de lucru pot aduce beneficii lucrătorilor datorită posibilităților de îmbinare a activităților și responsabilităților profesionale și neprofesionale, făcând uz de acordurile flexi-time (timp flexibil), evidența timpului de lucru, concedii pentru creșterea copilului sau concedii de studii, opțiuni de trecere de la programul de lucru cu normă întreagă la cel cu fracțiune de normă etc.

6.2.3 CESE pune accent pe lărgirea sferei flexibilității timpului de lucru exclusiv în beneficiul întreprinderilor, fără a se ține seama în același timp de nevoia de protecție a salariaților ⁽¹¹⁾. De asemenea, organizarea timpului de lucru ar trebui „... să promoveze interesele lucrătorilor în sensul ca aceștia să aibă un control mai mare asupra timpului lor, să le permită să-și protejeze sănătatea și siguranța, care sunt esențiale, și, mai ales, să le ofere o mai bună posibilitate de a concilia viața profesională cu cea de familie.” ⁽¹²⁾

⁽⁹⁾ În curs de elaborare „Rolul partenerilor sociali în reconcilierea vieții profesionale cu cea familială și privată” (raportor: dl Clever).

⁽¹⁰⁾ A se vedea Avizul CESE din 14.3.2007 intitulat „Impactul îmbătrânirii populației asupra economiei și bugetului” ECO/186, (raportor: dna Florio), JO C 161, 13.7.2007.

⁽¹¹⁾ Cf Avizul CESE din 11.5.2005 privind „Modificarea Directivei 2003/88/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru”, punctul 3.4 (raportor: dna Engelen-Kefer), JO C 267 din 27.10.2005.

⁽¹²⁾ Ibid. punctul 3.6.

6.2.4 În acest scop, CESE este de părere că ar trebui urmărit un echilibru între flexibilitatea timpului de lucru și protecția lucrătorului, iar acest lucru poate fi cel mai bine garantat prin reglementări stabilite prin negocieri colective. Într-un aviz anterior, CESE a afirmat într-adevăr că „modul în care sunt elaborate regulile aplicabile timpului de lucru în cadrul acordurilor colective este esențial pentru partenerii sociali care posedă cunoștințe și experiențe vaste în aceste domenii” ⁽¹³⁾.

6.2.5 Această negociere privind flexibilitatea timpului de lucru necesită un cadru de negociere adecvat și un cadru solid de drepturi și instituții sociale, pe care să se bazeze. Acestea includ reglementări juridice care oferă lucrătorilor stabilitate și protecție pentru contractele cu fracțiuni de normă și care facilitează sistemele de concedii pentru creșterea copilului și dezvoltarea unor facilități de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă. Este important ca legislația să fie flexibilă și neutră, iar partenerii sociali să poată astfel găsi soluții adecvate.

6.3 Flexibilitatea funcțională

6.3.1 Flexibilitatea funcțională se referă la utilizarea capacității lucrătorilor de a îndeplini diferite sarcini, când este cazul, prin rotația posturilor, extinderea fișei postului și îmbunătățirea profesională. Aceasta poate aduce beneficii societăților, permițându-le să se adapteze tipul de activități desfășurate de lucrători la fluctuațiile cererii sau de personal și să utilizeze resursele umane și investițiile de capital într-un mod mai productiv. De asemenea, flexibilitatea funcțională poate servi intereselor lucrătorilor, deoarece aceasta le poate îmbunătăți oportunitățile de dezvoltare profesională, învățare și găsire a unui loc de muncă, satisfacția la locul de muncă și creșteri salariale.

6.3.2 Flexibilitatea funcțională poate fi un factor-cheie în urmărirea obiectivelor Lisabona de îmbunătățire a productivității, inovație și competitivitate. Așa cum a arătat, de exemplu, Fundația Dublin, flexibilitatea funcțională însoțită de formare are un efect pozitiv asupra dezvoltării și menținerii competențelor, care, la rândul lor, influențează productivitatea ⁽¹⁴⁾.

6.3.3 Flexibilitatea funcțională necesită în același timp condiții sigure de angajare, condiții decente de muncă

și metode de lucru bazate pe cooperare. Așa cum a precizat CESE într-un aviz anterior, „locurile de muncă sigure, condițiile de muncă salubre și formele de organizare a muncii, care oferă lucrătorilor o mai mare autonomie în activitate, reprezintă un factor important pentru creșterea productivității și, implicit, a capacității de inovare” ⁽¹⁵⁾. În același aviz, CESE a susținut că „metodele de lucru bazate pe cooperare, care presupun ierarhii mai puțin stricte și un grad mai ridicat de autonomie, precum lucrul în grup și echipă, permit exploatarea la maximum a cunoștințelor și capacităților oamenilor, ținând în același timp seama de cererile economiei care vizează o mai mare flexibilitate. Condiții de muncă adecvate și forme pozitive de organizare a muncii, care sunt favorabile lărgirii spațiului de manevră și posibilităților de participare reprezintă, de asemenea, o condiție esențială pentru îmbunătățirea productivității muncii și consolidarea capacității de inovare a întreprinderilor” ⁽¹⁶⁾.

6.3.4 Fundația Dublin a atras însă atenția asupra faptului că flexibilitatea funcțională poate duce la creșterea presiunii și a stresului profesional. De aceea, subliniază că este important „... să se ajungă la un echilibru între exigențele și controlul activității, astfel încât să se prevină fenomenul de epuizare în rândul angajaților” ⁽¹⁷⁾.

6.3.5 Învățarea pe parcursul întregii vieți ar trebui să fie un element de bază al strategiilor de flexibilitate funcțională și al strategiilor de flexibilitate internă, în general. Importanța învățării pe parcursul întregii vieți pentru îmbunătățirea capacităților lucrătorilor, a oportunităților în carieră și a productivității a fost subliniată într-o serie de avize recente ale CESE ⁽¹⁸⁾. Flexibilitatea funcțională presupune actualizarea permanentă a cunoștințelor și capacităților lucrătorilor și o infrastructură funcțională de educare și formare, pe care aceasta să se sprijine. Chiar dacă au fost luate multe angajamente privind învățarea pe parcursul întregii vieți, mai rămân multe de realizat în practică.

6.3.6 Flexibilitatea funcțională este un aspect-cheie pentru negocierea colectivă între partenerii sociali. Aceste negocieri permit echilibrarea și adaptarea nevoilor întreprinderilor și lucrătorilor și acordarea de compensații corespunzătoare pentru competențe deosebite.

Bruxelles, 11 iulie 2007.

Președintele

Comitetului Economic și Social European

Dimitris DIMITRIADIS

⁽¹³⁾ Avizul CESE intitulat „Revizuirea Directivei 93/104/CE privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru”, punctul 2.2.6. (raportor: dl Hahr), JO C 302 din 7.12.2004.

⁽¹⁴⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁵⁾ Avizul CESE din 13 septembrie 2006 intitulat „Calitatea vieții profesionale, productivității și ocupării forței de muncă în contextul globalizării și al provocărilor demografice” (raportor: dna Engelen-Kefzer), JO C 318 din 23.12.2006, punctul 1.3.

⁽¹⁶⁾ Ibid. punctul 1.4.

⁽¹⁷⁾ <http://eurofound.europa.eu/ewco/2004/02/NL0402NU03.htm>.

⁽¹⁸⁾ Avizele CESE privind propunerea de recomandare a Parlamentului European și a Consiliului privind competențele-cheie pentru învățarea pe parcursul întregii vieți (raportor: Mária Herczog), JO C 195 din 18.8.2006 și privind formarea și productivitatea (aviz exploratoriu) (raportor: dl Koryfidis), JO C 120 din 20.5.2005.