



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 27.6.2007
COM(2007) 359 final

**COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN,
COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR**

Către principii comune ale flexisecurității:

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

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

CUPRINS

1.	Provocările și oportunitățile globalizării și schimbării	3
2.	O abordare integrată A flexisecurității	4
3.	Politici de flexisecuritate: experiența statelor membre	8
4.	Flexisecuritatea și dialogul social	9
5.	Dezvoltarea principiilor comune de flexisecuritate	9
6.	Modalități de asigurare a flexisecurității.....	11
7.	Dimensiunea financiară a flexisecurității.....	12
8.	Următoarele etape: Flexisecuritatea și Strategia de la Lisabona pentru creștere și locuri de muncă.....	13
ANEXA I MODALITĂȚI DE ABORDARE A FLEXISECURITĂȚII		15
ANEXA II EXEMPLE DE FLEXISECURITATE.....		22
ANEXA III INDICATORI DE REFERINȚĂ RELEVANȚI PRIVIND FLEXISECURITATEA		25

1. PROVOCĂRILE ȘI OPORTUNITĂȚILE GLOBALIZĂRII ȘI SCHIMBĂRII

Modul de viață și de lucru al cetățenilor europeni se schimbă rapid¹. Acest lucru se datorează următoarelor patru motive: integrarea economică europeană internațională; dezvoltarea de noi tehnologii, în special în domeniul informației și comunicării; îmbătrânirea demografică a societăților europene, alături de niveluri medii de ocupare a forței de muncă relativ scăzute și un nivel ridicat de șomaj pe termen lung, toate acestea prezentând un risc pentru durabilitatea sistemelor de protecție socială; și dezvoltarea piețelor forței de muncă „segmentate” în multe țări membre², în care lucrătorii relativ protejați și cei lipsiți de protecție coexistă (persoanele încadrate în muncă și cei care fac parte din categoriile excluse).

În ansamblu, globalizarea este benefică creșterii și ocupării forței de muncă, însă schimbarea produsă impune răspunsuri rapide din partea întreprinderilor și lucrătorilor. În UE ocuparea forței de muncă a crescut, iar șomajul este într-o scădere constantă. Evoluțiile pozitive reprezintă o bază de plecare, chiar dacă în UE mai există 17 milioane de șomeri (2007) și economiile europene au nevoie încă de restructurare. Adaptarea impune o piață a forței de muncă mai flexibilă alături de niveluri de securitate care răspund în același timp nevoilor noi ale angajatorilor și angajaților. Europa trebuie să creeze locuri de muncă mai multe și mai bune, astfel încât să poată gestiona schimbarea și noile riscuri sociale. Trebuie să reducă segmentarea piețelor forței de muncă și precaritatea locurilor de muncă și să promoveze integrarea durabilă și acumularea competențelor. Femeile, tinerii și migranții reprezintă deja un procent mare dintre cei ce fac parte din categoriile excluse de pe piața forței de muncă, iar lucrătorii în vârstă întâmpină dificultăți în menținerea sau în găsirea unui loc de muncă³. Chiar și cei care au un contract pe durată nedeterminată se pot simți amenințați, întrucât, în caz de disponibilizare, aceștia întâmpină aceleași greutăți în căutarea unor locuri de muncă de calitate.

În vederea atingerii obiectivelor Strategiei de la Lisabona pentru locuri de muncă mai multe și mai bune este nevoie de forme noi de flexibilitate și securitate, atât pentru persoane fizice și societăți, cât și pentru statele membre și Uniunea Europeană. Persoanele fizice au nevoie tot mai mare de siguranța ocupației mai degrabă decât siguranța locului de muncă, tot mai puțini având un loc de muncă pe viață. Societățile, în special IMM-urile, trebuie să își poată adapta forța de muncă la schimbările condițiilor economice. Ar trebui să poată angaja personal cu competențe care să corespundă mai bine nevoilor acestora, care să fie mai productiv și adaptabil, asigurând astfel o mai mare inovație și competitivitate. Cu toate acestea, Europa nu se adaptează șocurilor suferite de economia sa atât de bine pe cât ar putea. Acest lucru ar putea agrava problemele legate de externalizare și delocalizare⁴ și ar putea determina creșterea inegalităților privind veniturile și a diferențelor între lucrătorii calificați și cei necalificați⁵. UE și statele membre trebuie să progreseze în continuare spre o economie bazată pe cunoaștere dinamică și de succes, răspândind beneficiile

¹ BEPA (2007): Europe's Social Reality

² Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004, capitolul 4

³ OECD (2006): Live longer, work longer. A se vedea, de asemenea, OCDE (2007) Employment Outlook

⁴ BEPA (2006): EU competitiveness and industrial location

⁵ J. Hudson: Inequality and the Knowledge economy: Running or standstill?

prosperității în mod echitabil în societate. Procesul de schimbare trebuie să aibă mai mulți câștigători și să determine o mobilitate în creștere. Mai multe persoane defavorizate trebuie ajutate să depășească această condiție.

Cetățenii UE acceptă nevoia de adaptare și schimbare. 76% dintre europeni sunt de acord cu faptul că locurile de muncă pe viață la același angajator sunt de domeniul trecutului. De asemenea, 76% consideră capacitatea de a schimba cu ușurință un loc de muncă un atu pentru a găsi un loc de muncă în prezent. 72% sunt de părere că pentru încurajarea creării de locuri de muncă, contractele ar trebui să devină mai flexibile. În cele din urmă, 88% dintre cetățeni sunt de părere că formarea profesională regulată îmbunătățește perspectivele de a obține un loc de muncă⁶.

Răspunsul politic global al UE la provocările și oportunitățile globalizării îl reprezintă Strategia de la Lisabona reînnoită pentru creștere și locuri de muncă. Consiliul European a solicitat statelor membre „să dezvolte mai sistematic strategii de politică ample în cadrul programelor naționale de reformă în vederea îmbunătățirii adaptabilității lucrătorilor și întreprinderilor”. Comisiei, împreună cu statele membre și partenerii sociali, i s-a solicitat să „studieze posibilitatea de a dezvolta un set de principii comune privind flexisecuritatea”, acesta fiind un mijloc util pentru realizarea unor piețe ale forței de muncă deschise și reactive, precum și a unor locuri de muncă mai productive⁷.

2. O ABORDARE INTEGRATĂ A FLEXISECURITĂȚII

Motivul pentru alegerea unei abordări integrate a flexisecurității constă în necesitatea de a atinge obiectivele Strategiei de la Lisabona reînnoite⁸, în special locuri de muncă mai multe și mai bune și în același timp de a moderniza modelele sociale europene. Aceasta solicită elaborarea unor politici care abordează în același timp flexibilitatea pieței forței de muncă și a relațiilor de muncă, precum și securitatea – siguranța ocupației și asigurarea socială.

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

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

⁶ Politica europeană socială și de ocupare a forței de muncă, Eurobarometru special 261, octombrie 2006.

⁷ Concluziile președinției, Consiliul European 23-24 martie 2006 și 8 martie 2007

⁸ Rapoartele anuale de activitate din ianuarie și decembrie 2006: Orientarea 21

milioane de locuri de muncă în perioada 2005-2008, reprezintă o oportunitate pentru Uniunea Europeană și statele membre: în prezent trebuie dublate eforturile și asumate reformele necesare pentru a îndeplini angajamentele Uniunii Europene privind creșterea și locurile de muncă și cele privind coeziunea economică și socială.

Ce este flexisecuritatea?

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

Pe de o parte, flexibilitatea se referă la schimbările („tranzițiile”) de succes pe parcursul vieții: de la școală la locul de muncă, de la un loc de muncă la altul, între șomaj sau inactivitate și locul de muncă, și de la locul de muncă la pensionare. Aceasta nu se limitează la o mai mare libertate a societăților de a angaja sau concedia și nu implică caducitatea contractelor pe perioadă nedeterminată. Aceasta se referă la progresul lucrătorilor spre locuri de muncă mai bune, „mobilitatea ascendentă” și la dezvoltarea optimă a talentului. De asemenea, flexibilitatea se referă la organizarea flexibilă a muncii, capabilă de a răspunde repede și eficient noilor cerințe și competențe de productivitate și la facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu responsabilitățile vieții private. Pe de altă parte, securitatea reprezintă mai mult decât păstrarea locului de muncă: aceasta se referă la mijlocirea competențelor care permit progresul în viața profesională și la sprijinul în găsirea unui nou loc de muncă. De asemenea, se referă la ajutoare de șomaj adecvate în vederea înlesnirii tranzițiilor. În cele din urmă, aceasta cuprinde oportunități de formare profesională pentru toți lucrătorii, în special pentru cei cu nivel scăzut de calificare și pentru lucrătorii în vârstă.

Astfel, întreprinderile și lucrătorii pot beneficia atât de pe urma flexibilității, cât și a securității, de exemplu în urma unei mai bune organizări a muncii⁹, în urma mobilității ascendente ca rezultat al competențelor îmbunătățite, în urma investițiilor în formarea profesională care dau rezultate pentru întreprinderi ajutându-i pe lucrători să se adapteze și să accepte schimbarea.

Componentele flexisecurității

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

- *Prevederi contractuale flexibile și sigure* (din perspectiva angajatorului și a angajatului a persoanelor încadrate în muncă și a celor care fac parte din categoriile excluse) printr-o legislație a muncii, contracte colective și organizare a muncii moderne;
- *Strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* pentru a asigura adaptabilitatea și capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor, în special a categoriilor celor mai vulnerabile;

⁹ OCDE (2006): Live longer, work longer

- *Politici din domeniul pieței forței de muncă active și eficiente* care ajută oamenii să facă față schimbărilor rapide, ajută la reducerea perioadelor de șomaj și înlesnesc tranzițiile către noi locuri de muncă;
- *Sisteme moderne de asigurare socială* care asigură sprijin financiar corespunzător, încurajează ocuparea forței de muncă și înlesnesc mobilitatea pe piața forței de muncă. Acesta include prevederi privind protecția socială cu o arie largă de acoperire (ajutoare de șomaj, pensii și asistență medicală), care ajută oamenii să reconcilieze munca cu responsabilitățile personale și familiale, cum ar fi creșterea copilului.

Cum funcționează flexisecuritatea

Analizele economice¹⁰ confirmă faptul că aceste patru componente se pot susține reciproc și pot ameliora ocuparea forței de muncă (în general, precum și pentru femei, tineri și lucrători în vârstă), ratele riscului de sărăcie și capitalul uman.

În timp ce unii lucrători sunt confrunțați cu un nivel ridicat de flexibilitate și unul scăzut de securitate, alții au *prevederi contractuale* care descurajează sau întârzie transferurile. Acest lucru este relevant în cazul legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă împotriva disponibilizării pe motive economice. Conform unor dovezi analitice¹¹, legislația strictă în domeniul protejării locurilor de muncă¹² reduce numărul disponibilizărilor, dar în același timp și rata de trecere de la șomaj la obținerea unui loc de muncă. Atunci când societățile decid cu privire la angajarea de nou personal, acestea vor lua în considerare probabilitatea apariției unor costuri de disponibilizare ridicate în viitor. Acest lucru este relevant în special în cazul întreprinderilor mici. Analizele¹³ arată de asemenea, că deși impactul legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă asupra șomajului global este limitat, acesta poate avea un impact negativ asupra acelor grupuri de persoane care sunt cele mai expuse la probleme legate de pătrunderea pe piața forței de muncă, cum ar fi tinerii, femeile, lucrătorii în vârstă și șomerii pe termen lung. Femeile, de exemplu, alternează mult mai des decât bărbații între statutul de angajat și cel de neangajat, în special în încercarea de a echilibra viața profesională cu cea de familie, și prin urmare, sunt mai afectate de angajarea redusă cauzată de prevederile legislației stricte în domeniul protejării locurilor de muncă. Legislația strictă în domeniul protejării locurilor de muncă încurajează deseori contractele temporare care asigură un nivel de protecție redus – deseori în cazul femeilor și tinerilor - și un progres limitat privind locurile de muncă pe termen nelimitat¹⁴. Rezultatul este segmentarea pieței forței de muncă care se dorește a fi abordată prin intermediul flexisecurității. Desigur, legislația în domeniul protejării locurilor de muncă are și efecte pozitive; în special încurajarea întreprinderilor de a investi în formarea profesională și promovarea loialității și a unei productivități mai ridicate a angajaților.

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

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

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

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

¹⁴ Comisia Europeană, Ocuparea forței de muncă în Europa 2004

Sunt necesare *strategii cuprinzătoare de învățare pe tot parcursul vieții* și investiții mai consistente în resursele umane pentru a răspunde schimbărilor rapide și inovației. Acesta este un factor din ce în ce mai important, atât pentru competitivitatea societăților, cât și pentru angajarea lucrătorilor pe termen lung. Educația inițială de înaltă calitate, competențele cheie cuprinzătoare și investițiile continue în competențe îmbunătățesc oportunitățile întreprinderilor de a face față schimbărilor economice și șansele lucrătorilor de a păstra statutul de angajat sau de a găsi un nou loc de muncă. Participarea ridicată la învățarea pe tot parcursul vieții este asociată în sens pozitiv cu un nivel ridicat al ocupării forței de muncă și cu un nivel scăzut al șomajului (pe termen lung)¹⁵. Cu toate acestea, foarte des, aceste investiții sunt în beneficiul celor cu o înaltă calificare¹⁶: cei cu nevoile de învățare cele mai mari, cum ar fi lucrătorii cu nivel scăzut de calificare, lucrătorii cu contracte temporare, cei care desfășoară activități autonome și lucrătorii în vârstă sunt cei mai dezavantajați din cauza nivelului scăzut al investițiilor în formarea profesională. Întreprinderile pot fi descurajate în a investi în competențe, întrucât personalul format poate fi angajat de alți angajatori. Această problemă ar putea fi prevenită parțial prin împărțirea costurilor, de exemplu prin fonduri la nivel de ramură. Strategiile inclusive de învățare pe tot parcursul vieții solicită implicarea activă a guvernelor, a partenerilor sociali, a întreprinderilor și a lucrătorilor individuali.

Sistemele moderne de securitate socială care oferă ajutoare de șomaj adecvate, precum și *politicile active în domeniul pieței forței de muncă* sunt componente esențiale care asigură securitatea venitului și sprijin în timpul schimbării locului de muncă. Sunt necesare sisteme bune de ajutoare de șomaj pentru a compensa consecințele negative privind veniturile în timpul transferului între locuri de muncă, însă acestea pot avea efect negativ asupra intensității activităților de căutare a unui loc de muncă și pot reduce stimulentele financiare pentru a accepta un loc de muncă. Aceasta situație poate fi evitată prin instituirea unui sprijin eficient de căutare a unui loc de muncă și a unor stimulente pentru muncă¹⁷, asigurând astfel un echilibru între drepturi și obligații. Dovezile arată că asistența pentru căutarea unui loc de muncă, cum ar fi cursurile pentru căutarea unui loc de muncă și cluburile celor care sunt în căutarea unui loc de muncă se numără printre măsurile cele mai eficiente de a ajuta șomerii în găsirea unui loc de muncă¹⁸. Cheltuielile pentru politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt asociate cu un nivel de șomaj cumulat mai scăzut¹⁹. Eficacitatea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă este relaționată în sens pozitiv cu legislația mai puțin strictă în domeniul protejării locurilor de muncă²⁰.

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

¹⁵ Ocuparea forței de muncă în Europa 2006: p. 108

¹⁶ OCDE (2005): Promoting Adult Learning

¹⁷ OCDE (2005): From unemployment to work

¹⁸ Jochen Kluve, The Effectiveness of Active Labour Market Policy, IZA Discussion Paper, martie 2007

¹⁹ OCDE (2006): OECD Jobs Strategy: Lessons from a decade's experience

²⁰ Jochen Kluve (a se vedea mai sus)

pieței forței de muncă au efect pozitiv asupra sentimentului de siguranță printre lucrători²¹. Persoanele întrebate cu privire la șansele lor de a găsi un nou loc de muncă după disponibilizare, răspund în mod foarte diferit în întreaga Europă. De exemplu, lucrătorii francezi, cu o legislație strictă în domeniul protejării locurilor de muncă, consideră că au șanse foarte reduse, în timp ce lucrătorii danezi, cu o legislație moderată în domeniul protejării locurilor de muncă, consideră că au șanse foarte mari²². Acest lucru evidențiază faptul că ajutoarele de șomaj consistente, politicile active în domeniul pieței forței de muncă eficiente și piețele forței de muncă dinamice cresc sentimentul de siguranță al populației.

3. POLITICI DE FLEXISECURITATE: EXPERIENȚA STATELOR MEMBRE

În ultimii ani, dezbaterile privind flexisecuritatea au fost inspirate de performanțele socio-economice și de ocupare a forței de muncă favorabile în anumite state membre, astfel cum s-a subliniat în strategia de locuri de muncă reformulată a OCDE²³. OCDE caracterizează flexisecuritatea în mod global după cum urmează: legislație moderată în domeniul protejării locurilor de muncă; nivel ridicat de participare la învățarea pe tot parcursul vieții; cheltuieli ridicate pentru politici în domeniul pieței forței de muncă (atât active cât și pasive); sisteme de ajutoare de șomaj generoase care pun în echilibru drepturile și obligațiile; arie largă de acoperire a sistemelor de asigurare socială; și arie largă de acoperire a sindicatelor. Rezultatele socio-economice se caracterizează prin nivelul ridicat al ocupării forței de muncă, prin nivelul scăzut al șomajului și niveluri scăzute ale sărăciei relative în comparație cu media la nivel UE. Studiile din cadrul OCDE²⁴, ILO (Biroul Internațional al Muncii)²⁵ și Comisia Europeană²⁶ indică faptul că politicile de flexisecuritate au contribuit la aceste rezultate favorabile.

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

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

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

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

²³ OCDE (2006), Boosting Jobs and Incomes, Policy Lessons from Reassessing the OECD Jobs Strategy.
²⁴ Ibidem

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

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

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

4. FLEXISECURITATEA ȘI DIALOGUL SOCIAL

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

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

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

5. DEZVOLTAREA PRINCIPIILOR COMUNE DE FLEXISECURITATE

În timp ce politicile și măsurile de flexisecuritate trebuie să pună în evidență situațiile diferite la nivel național, toate statele membre au de înfruntat aceleași provocări cu privire la modernizare și adaptare la globalizare și schimbări. Prin urmare, în vederea facilitării dezbaterilor naționale în cadrul obiectivelor comune ale strategiei pentru

creștere și locuri de muncă, este necesar ca la nivelul UE să se ajungă la un consens asupra unui set de „principii comune privind flexisecuritatea”.

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

Principiile comune ar putea fi:

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

- (7) Flexisecuritatea prevede un climat de încredere între autoritățile publice și partenerii sociali, toți fiind pregătiți să își asume responsabilitatea pentru schimbări și să inițieze pachete echilibrate de politici.
- (8) Politicile de flexisecuritate implică costuri bugetare și ar trebui aplicate, de asemenea, luând în considerare contribuția la politicile bugetare solide și durabile din punct de vedere financiar. De asemenea, acestea ar trebui să urmărească împărțirea justă a costurilor și beneficiilor, în special între activitățile economice, cele individuale și bugetele publice, acordând o atenție deosebită situației specifice a IMM-urilor. În același timp, politicile de flexisecuritate eficiente pot contribui la atingerea acestui obiectiv general.

6. MODALITĂȚI DE ASIGURARE A FLEXISECURITĂȚII

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

În timp ce flexisecuritatea nu reprezintă un model unic de piață a forței de muncă sau o strategie unică de politici, cele mai bune practici din întreaga Uniune Europeană, oferă statelor membre un mare număr de posibilități de a învăța unele de la altele printr-o analiză a ceea ce funcționează cel mai bine în contextele naționale.

Se poate identifica un număr mare de combinații și succesiuni „caracteristice” ale componentelor politicii de flexisecuritate, în vederea abordării provocărilor caracteristice întâmpinate în procesul de aplicare a flexisecurității; acestea se numesc modalități de asigurare a flexisecurității. Cele patru modalități caracteristice - și provocările abordate de acestea - prezentate în anexa I nu reflectă – și nu pot reflecta – situația concretă a unei anumite țări. Cu toate acestea, fiecare modalitate – sau chiar și o combinație a acestora - abordează provocările specifice pertinente pentru mai multe state membre.

Aceste modalități au fost elaborate pe baza situației statelor membre și a raportului grupului de experți în domeniul flexisecurității²⁷.

Statele membre, luând în considerare situația lor specială și fundamentul instituțional, ar trebui să studieze – consultând partenerii sociali și alte părți interesate – provocările specifice și care pot sprijini abordarea acestora, în vederea elaborării propriilor modalități globale care să asigure combinații mai bune între flexibilitate și securitate.

De asemenea, modalitățile caracteristice ar trebui să reprezinte instrumente de învățare și evaluare comparativă reciprocă în cadrul Strategiei de la Lisabona reînnoite.

²⁷ Modalități de asigurare a flexisecurității, raport al prof. Ton Wilthagen, raportor al grupului de experți în domeniul flexisecurității, mai 2007.

7. DIMENSIUNEA FINANCIARĂ A FLEXISECURITĂȚII

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

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

Cu toate acestea, costurile financiare ale flexisecurității ar trebui evaluate în comparație cu beneficiile bugetare în urma dinamismului consolidat al pieței forței de muncă, a ocupării forței de muncă și a productivității crescute. Un studiu²⁸ arată că o creștere de 10% a cheltuielilor politicilor active în domeniul pieței forței de muncă per șomer reduce rata șomajului cu 0,4%. Intervenția în timp util reduce costurile pe termen lung ale șomajului, problemele de sănătate și excluziunea socială conexe²⁹.

Învățarea pe tot parcursul vieții ameliorată solicită folosirea mai eficientă și uneori mai intensivă a resurselor publice și private, dar acest lucru ar trebui să determine crearea unui număr mai mare de locuri de muncă și creșterea productivității muncii. S-a estimat faptul că cei care participă la formare profesională la locul de muncă au un venit în medie cu 5% mai mare decât cei care nu participă³⁰. O parte semnificativă a costurilor formării profesionale la locul de muncă sunt preluate de angajatori și această situație se va menține în continuare. Pe lângă aceasta, politici publice pot, de asemenea, stimula finanțarea individuală a învățării pe tot parcursul vieții, de exemplu prin scutirea de impozit. În cele mai multe țări, lucrătorii pot fi însărcinați cu investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții și cu acceptarea ofertei actuale de formare profesională. Prin urmare, și lucrătorii pot prelua o parte din costuri, de exemplu investindu-și timpul.

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

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

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

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

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

Finanțarea politicilor de flexisecuritate: contribuția comunitară

Orientările comunitare pentru coeziune și dezvoltare rurală evidențiază contribuția politicii de coeziune și a dezvoltării rurale la atingerea obiectivelor strategice ale Uniunii Europene, în special ale Strategiei de la Lisabona. Mai exact, toate măsurile din cadrul orientărilor privind ocuparea forței de muncă (inclusiv politicile de flexisecuritate) sunt eligibile pentru asistența prin Fondul Social European (FSE), prin care se vor pune la dispoziția statelor membre aproximativ 70 de miliarde de euro în perioada de programare 2007-2013, iar în multe cazuri sprijin financiar se poate asigura și prin Fondul European pentru Dezvoltare Regională. Printre acțiunile care pot fi finanțate se numără formarea profesională la nivelul societății și măsurile active pentru piața forței de muncă, inclusiv sprijinul acordat șomerilor în căutarea unui loc de muncă, învățarea pe tot parcursul vieții și promovarea activității autonome și a spiritului antreprenorial. Fondul European pentru Adaptare la Globalizare poate, de asemenea, furniza o contribuție comunitară semnificativă.

8. URMĂTOARELE ETAPE: FLEXISECURITATEA ȘI STRATEGIA DE LA LISABONA PENTRU CREȘTERE ȘI LOCURI DE MUNCĂ

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

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

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

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

ANEXA I

MODALITĂȚI DE ABORDARE A FLEXISECURITĂȚII

Prima modalitate: soluționarea segmentării contractuale

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

În aceste state, contractele pe perioadă nedeterminată sunt considerate modalitatea principală de a beneficia de protecția oferită de legislația muncii și de convențiile colective. Posibilitățile de formare profesională și dispozițiile în materie de securitate socială au tendința de a depinde de existența unui contract pe perioadă nedeterminată. Datorită tentativelor de a spori flexibilitatea pieței forței de muncă, a crescut numărul contractelor pe perioadă determinată, contractelor de muncă ocazionale, a muncii prin intermediul agențiilor etc. În mod frecvent, lucrătorii au contracte succesive pe perioadă determinată în decursul unei perioade îndelungate înainte de a obține un contract pe perioadă nedeterminată. În loc de a juca rolul unor baze de pornire, aceste contracte riscă să devină capcane pentru lucrători. În aceste state, securitatea tinde să se bazeze mai mult pe protecția locului de muncă decât pe prestațiile sociale. În consecință, prestațiile de șomaj sunt scăzute, iar sistemele de asistență socială sunt slab dezvoltate. În situația actuală, administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă necesită o consolidare la nivel instituțional pentru a veni în sprijinul șomerilor cu o bună gestionare și politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă.

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

În ceea ce privește prevederile contractuale, această modalitate urmărește îmbunătățirea poziției lucrătorilor care au contracte pe perioadă determinată, care sunt angajați prin intermediul agențiilor, care au contracte de muncă intermitente etc. Această modalitate ar garanta o protecție adecvată acestor lucrători, de exemplu egalitatea în materie de remunerare și un număr minim de ore de lucru pentru lucrătorii ocazionali. Condițiile de angajare secundare, cum ar fi acoperirea oferită de fondurile de pensii ocupaționale și accesul la formare profesională, s-ar aplica în egală măsură în cazul acestor lucrători. Legislația și convențiile colective ar limita încheierea consecutivă de contracte nestandardizate și ar încuraja avansarea în timp util către contracte mai avantajoase.

O abordare complementară ar consta în redefinirea contractului pe perioadă nedeterminată. În cadrul acestei opțiuni, lucrătorii ar beneficia de un contract pe perioadă nedeterminată de la începutul relației contractuale cu angajatorul și nu ar mai trebui, așa cum se întâmplă adesea în prezent, să înceapă cu o serie de contracte pe perioadă determinată sau contracte intermediare de agenții. Contractul pe perioadă nedeterminată ar fi redefinit astfel încât să includă elaborarea progresivă a protecției locului de muncă. S-ar începe cu o protecție de bază a locului de muncă, care ar progresa proporțional cu durata ocupării locului de muncă, până s-ar ajunge la o protecție completă. Această abordare raportată la durata ocupării locului de

muncă ar garanta avansarea automată către prevederi contractuale mai avantajoase, iar riscul de a rămâne blocat în contracte cu un grad de protecție mai scăzut ar fi astfel redus.

Se va avea în vedere redefinirea regulilor aplicabile în cazul disponibilizărilor de personal dictate de motive economice pentru contractele pe perioadă nedeterminată, pentru a reduce birocrăția, durata procedurilor, pentru a îmbunătăți transparența rezultatelor și a spori credibilitatea procesului.

În ceea ce privește învățarea pe tot parcursul vieții, angajatorii și autoritățile publice ar trebui să coopereze în vederea îmbunătățirii posibilităților de formare profesională pentru lucrătorii temporari. În prezent, în mod frecvent, acești lucrători nu beneficiază de posibilități de formare profesională, deoarece angajatorul nu cunoaște cu exactitate perioada pentru care aceștia vor fi păstrați în cadrul companiei. Vor fi înființate fonduri destinate formării și instituții de formare la nivel sectorial sau regional pentru a garanta fiecărui lucrător posibilitatea de a beneficia de formare. Măsurile de stimulare a lucrătorilor și a întreprinderilor, inclusiv ajutorul financiar și creditele fiscale, vor fi intensificate pentru a încuraja participarea la formare.

Punerea în practică a politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ar începe cu consolidarea serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă în materie de personal și competențe. Cooperarea cu partenerii de pe piața forței de muncă, cum ar fi agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare, ar fi luată în considerare. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă ar fi concepute astfel încât să sprijine nu numai șomerii (pe termen lung), cât și persoanele care se găsesc adesea în situații de șomaj.

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

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

În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, s-ar acorda prioritate soluționării segmentării, care presupune costuri directe limitate. Măsurile privind învățarea pe tot parcursul vieții și politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt de maximă importanță, dar pot necesita o perioadă mai lungă de timp pentru a-și face simțite rezultatele. Acestea necesită, de asemenea, investiții publice și private. Îmbunătățirea securității sociale, în special crearea unui sistem de asistență socială, poate necesita sporirea sau redistribuirea cheltuielilor publice,acompaniate de supravegherea și condiționarea prestațiilor, în vederea asigurării rentabilității acestor cheltuieli. În paralel cu punerea în practică a acestor condiții, s-ar putea redefini regulile aplicabile în cazul disponibilizărilor de personal dictate de motive economice.

A doua modalitate: dezvoltarea flexisecurității în cadrul întreprinderii și asigurarea securității tranziției.

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele a căror piață a forței de muncă nu înregistrează fluctuații considerabile. Această modalitate presupune sporirea investițiilor destinate creșterii șanselor de angajare pentru a permite lucrătorilor din cadrul întreprinderilor să își actualizeze în permanență aptitudinile și să fie astfel mai bine pregătiți pentru a face față schimbărilor viitoare privind metodele de producție, organizarea muncii. Această modalitate depășește cadrul unui anumit loc de muncă și al unui anumit angajator, prin crearea unor sisteme care să asigure tranziții sigure și reușite de la un loc de muncă la altul în cazul restructurării companiei și disponibilizării de personal

În statele vizate de această modalitate predomină companiile mari care oferă niveluri ridicate de protecție a locului de muncă. Lucrătorii sunt atașați puternic de compania angajatoare, iar piața forței de muncă este caracterizată de un dinamism scăzut. În ultimii ani, această tradiție este amenințată deoarece restructurările companiilor și subcontractarea sunt mai frecvente. Sistemele de securitate socială din aceste state sunt în mare măsură bine dezvoltate, iar prestațiile sunt adecvate. Provocarea rămâne însă îmbinarea unor prestații suficiente cu măsuri puternice de stimulare a lucrătorilor pentru a accepta un loc de muncă. Cheltuielile privind politicile active în domeniul pieței forței de muncă au crescut adesea puternic, însă programele nu sunt mereu eficiente, în mod special în ceea ce privește reintegrarea în câmpul muncii a șomerilor pe termen lung.

O mobilitate sporită a lucrătorilor între companii ar conduce la creșterea beneficiilor cetățenilor și societății. Lucrătorii ar fi mai motivați să-și asume riscurile asociate cu transferurile de la un loc de muncă la altul în cazul în care prestațiile ar fi suficiente în decursul perioadelor de tranziție, iar perspectivele de a găsi noi locuri de muncă mai bune ar fi reale.

Prevederile contractuale ar trebui să respecte următoarele cerințe: (a) abordarea preventivă, caracterizată de o investiție continuă în învățarea pe tot parcursul vieții (a se vedea mai jos), o mai mare flexibilitate a timpului de lucru și modalități de conciliere a vieții profesionale și a responsabilităților familiale; (b) intervenția timpurie, și anume începerea căutării unui nou loc de muncă în momentul în care există probabilitatea clară a disponibilizării și nu după disponibilizare și (c) acțiunea comună a tuturor părților implicate. Angajatorii, partenerii sociali, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă și agențiile de intermediere a contractelor de muncă temporare ar trebui să colaboreze pentru a organiza tranzițiile și pentru a preveni intrarea în șomaj (pe termen lung) a angajaților disponibilizați. În cazul respectării acestor condiții, procedurile de disponibilizare pot fi simplificate, mai puțin costisitoare și mai puțin îndelungate.

Întreprinderile și-ar spori în mod semnificativ investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții și în creșterea șanselor de angajare a personalului lor. Aceste obiective ar fi atinse ținând cont de diversitatea întreprinderilor și dimensiunile acestora. Programele de dezvoltare a competențelor ar oferi fiecărui angajat acces la formare profesională și la programe personalizate de dezvoltare a carierei. Astfel de programe ar face parte din contractul de angajare, constituind o obligație reciprocă de a face tot posibilul pentru a îndeplini cerințele prestabilite în materie de competențe. Șansele de angajare ar constitui, de asemenea, obiectul

unor negocieri la nivel de întreprindere sau de sector. Convențiile colective ar stabili cerințe în materie de competențe pentru fiecare profesie, ar prevedea mijloacele de formare profesională necesare pentru dobândirea acestor competențe și ar stabili termenele de îndeplinire a cerințelor de către lucrători. În sectoarele în care IMM-urile sunt majoritare, cooperarea la nivel sectorial ar contribui la crearea de politici eficiente de dezvoltare a capitalului uman.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă, puse în aplicare de serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă, ar contribui la reușita tranzițiilor între locuri de muncă diferite (a se vedea mai sus). De asemenea, serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă s-ar concentra asupra șomerilor pe termen lung. Acestea ar oferi programe care să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă și programe de asistență personalizată a persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Sistemele de asigurare socială s-ar concentra asupra garantării caracterului condițional al prestațiilor și supravegherii eficiente a eforturilor de căutare a unui loc de muncă. Nivelurile prestațiilor, deși în general adecvate, pot necesita majorări în decursul primelor perioade de șomaj, pentru a îmbunătăți situația lucrătorilor în tranziție.

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

În ceea ce privește *succesiunea măsurilor și finanțarea acestora*, s-ar acorda prioritate măsurilor și investițiilor realizate de întreprinderi și sectoare în vederea continuării dezvoltării flexisecurității interne și a securității tranziției. Aceasta ar fi acompaniată de reorientarea procedurilor de disponibilizare către intervenția timpurie și tranziție. Îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă ar necesita o mai bună gestionare a fondurilor și nu cheltuieli suplimentare.

A treia modalitate: remedierea insuficienței competențelor și a lipsei de perspective de angajare a forței de muncă

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele care se confruntă cu o lipsă accentuată de competențe și de perspective de angajare în rândul populației. Aceasta urmărește crearea unor posibilități de angajare pentru persoanele cu nivel scăzut de calificare și dezvoltarea competențelor acestora în vederea ocupării unei poziții durabile pe piața forței de muncă.

În aceste state, rata de ocupare a forței de muncă tinde să fie ridicată, însă există diferențe între diferite categorii de persoane cu privire la acest aspect. Se impune încurajarea mobilității ascensionale. Prevederile contractuale tind să fie suficient de flexibile, însă, în anumite cazuri, ar trebui să ofere o protecție sporită grupurilor mai vulnerabile de pe piața forței de muncă. Competențele insuficiente și lipsa de perspective de angajare pot conduce la o segmentare sectorială și a locurilor de muncă, precum și a rezultatelor de pe piața forței de muncă. Anumite grupuri (femeile, mamele singure, migranții, persoanele cu dizabilități, lucrătorii tineri și cei în vârstă) sunt expuse riscului de a fi excluse de pe piața forței de muncă. Această situație poate conduce la creșterea numărului persoanelor care beneficiază de prestații permanente și ar putea crește ratele sărăciei. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă prevăd măsuri puternice de stimulare a lucrătorilor pentru a accepta un loc de muncă,

însă sunt necesare eforturi pentru a asigura progresul în materie de calitate a locurilor de muncă și în materie de niveluri de competență.

Beneficiile cetățenilor și ale societății vor spori în urma creșterii șanselor de mobilitate socială ale persoanelor cu nivel scăzut de calificare prin pregătirea acestora pentru a exercita diferite profesii care să le ofere noi perspective.

Prevederile contractuale ar permite lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare să pătrundă pe piața forței de muncă în condiții favorabile pentru potențialii angajatori, dar, de asemenea, ar permite lucrătorilor să avanseze către contracte mai stabile după îmbunătățirea competențelor și consolidarea relației de muncă.

Politicile privind învățarea pe tot parcursul vieții ar putea remedia lipsa de șanse de angajare a forței de muncă, începând cu sistemul educațional de bază. S-ar putea combate abandonul școlar, iar nivelurile generale de calificare ale absolvenților ar fi îmbunătățite. Problema analfabetismului în rândul populației adulte ar fi combătută. Formarea profesională a forței de muncă ar fi orientată în mod special către persoanele cu nivel scăzut de calificare. Ar fi încurajată combinarea muncii și a formării profesionale și mobilitatea între sistemele de formare profesională. Ar fi recunoscută și validată învățarea informală și ar fi organizate, atât la locul de muncă, cât și în exterior, programe de formare de bază, ușor accesibile, în domeniul limbilor și al informaticii. Ținând cont de diversitatea și de dimensiunile lor, întreprinderile ar elabora strategii globale de dezvoltare a competențelor, care să permită personalului lor să se perfecționeze și să dobândească noi competențe. Autoritățile publice ar putea îmbunătăți măsurile de stimulare a investiției întreprinderilor în forța lor de muncă, prin folosirea stimulentei fiscale sau a altor instrumente. Acestea ar spori, de asemenea, măsurile de stimulare a lucrătorilor, de exemplu prin crearea unui sistem de conturi individuale de formare profesională. Aceste conturi ar permite lucrătorilor să consacre o parte din timpul de lucru și o anumită sumă de bani dezvoltării personale, în cooperare cu angajatorul lor.

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă ar face clar distincția între persoanele în căutarea unui loc de muncă care au suficiente competențe și persoanele în căutarea unui loc de muncă care trebuie să își îmbunătățească competențele. În cazul primei categorii, se poate pune accentul pe acordarea unui sprijin individual în vederea găsirii unui loc de muncă. În ceea ce privește cea de-a doua categorie, politicile active în domeniul pieței forței de muncă s-ar concentra pe furnizarea unei formări profesionale adecvate în vederea sprijinirii mobilității ascensionale și durabile și nu pe reintegrarea rapidă pe piața forței de muncă.

Sistemele de asigurare socială ar oferi măsuri de stimulare a destinatarilor prestațiilor cu nivel scăzut de calificare și ar supraveghea condiționarea acestor prestații pentru a garanta că ocuparea unui loc de muncă este rentabilă, prin acordarea, în cazul în care este necesar, a unor prestații suplimentare sau prin eliminarea prestațiilor în mod treptat. Astfel, acestea ar contribui la evitarea problemelor lucrătorilor săraci și, de asemenea, la reducerea costurilor nonsalariale pentru o forță de muncă cu nivel scăzut de calificare.

În cazul în care rolul partenerilor sociali nu este foarte dezvoltat, dialogul social ar putea fi redinamizat prin discutarea unor noi aspecte, cum ar fi cercetarea și dezvoltarea, inovarea, educația și competențele.

În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, ar fi puse în mod prioritar în aplicare măsuri de îmbunătățire a educației de bază, acestea necesitând însă o perioadă mai lungă de timp pentru a-și face simțite rezultatele. O formare profesională îmbunătățită realizată la locul de muncă ar necesita investiții private, sprijinite de măsuri de stimulare publice. Se impune încurajarea politicilor active eficiente în domeniul pieței forței de muncă și a politicilor din domeniul securității sociale menite să sporească interesul pentru recrutarea lucrătorilor cu nivel scăzut de calificare.

A patra modalitate: creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și ale lucrătorilor angajați informal.

Această modalitate specifică prezintă interes pentru statele care au cunoscut recent importante restructurări economice, având ca rezultat un număr ridicat de persoane care primesc prestații pe termen lung și care au șanse scăzute de revenire pe piața forței de muncă. Această modalitate urmărește creșterea șanselor persoanelor care primesc prestații și tranziția de la angajarea informală la angajarea formală prin crearea unor politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă și prin sisteme de învățare pe tot parcursul vieții asociate cu un nivel adecvat al prestațiilor de șomaj

În aceste state, întreprinderile tradiționale, adesea industriale, au fost nevoite să disponibilizeze un număr mare de angajați. Lucrătorii aflați în șomaj primesc prestații care sunt adesea concepute ca „prestații de ieșire de pe piața forței de muncă” și nu ca „indemnizații de tranziție către un nou loc de muncă”. Investițiile în politicile active în domeniul pieței forței de muncă sunt limitate, iar șansele de a găsi noi locuri de muncă sunt scăzute. Administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă necesită o consolidare la nivel instituțional pentru a putea pune în practică politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă. Se dezvoltă noi activități economice, în special în sectorul serviciilor. Persoanele care primesc prestații se confruntă cu dificultăți în ocuparea unui loc de muncă în noul context de dezvoltare economică. Noile locuri de muncă oferă adesea niveluri scăzute de protecție, în timp ce măsurile aplicabile în cazul vechilor locuri de muncă pot fi prea restrictive. Persistă diferențele între femei și bărbați. Se înregistrează tendința de a recurge la economia informală. Datorită ineficienței sistemelor de formare profesională, lucrătorii cu nivel scăzut de calificare și tinerii fără experiență profesională întâmpină dificultăți în adaptarea la cerințele pieței forței de muncă.

Beneficiile cetățenilor și ale societății vor spori prin crearea unor noi oportunități pentru șomeri și prin integrarea activităților economice informale în cadrul economiei formale.

Prevederile contractuale ar garanta niveluri adecvate de protecție pentru lucrătorii angajați în noile sectoarele ale economiei, dintre care mulți cu contracte pe perioadă determinată sau contracte de muncă ocazionale. Regularizarea muncii informale ar putea fi încurajată prin sporirea drepturilor lucrătorilor informali și prin accesul la formarea profesională. Intensificarea regularizării muncii ar conduce la creșterea veniturilor din impozite și a cotizațiilor sociale. Tranzițiile către angajarea formală ar necesita continuarea reformelor privind sistemul de impozitare a salariilor, cerințele de înregistrare a întreprinderilor, precum și consolidarea inspectoratelor muncii și a instituțiilor financiare de combatere a muncii neoficiale. Lucrătorii cu contracte pe perioadă nedeterminată ar beneficia de investiții sporite în formarea lor profesională și de intervenție timpurie în cazul unui risc de disponibilizare. În

cazul îndeplinirii acestor condiții, nu mai este atât de necesară aplicarea unor reguli stricte referitoare la disponibilizările de personal dictate de motive economice.

Învățarea pe tot parcursul vieții, sistemele educaționale și de formare profesională ar fi dezvoltate în strânsă cooperare cu întreprinderile, fiind orientate către nevoile pieței forței de muncă. Ar fi încurajate investițiile societăților în învățarea pe tot parcursul vieții. Obligația angajatorilor de a investi în personalul angajat ar putea reprezenta un aspect esențial în cadrul negocierilor colective. Dezvoltarea unor sisteme de învățare pe tot parcursul vieții și a unor sisteme de formare profesională ar necesita o colaborare strânsă între societățile private și autoritățile publice. Pentru ca aceste sisteme să fie rentabile, se impune o mai bună corelare între alocarea resurselor și rezultatele în materie de educație.

Capacitatea administrativă a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă ar reprezenta o prioritate. Aceasta necesită îmbunătățiri cu privire la numărul angajaților, competențe, procese de luare a deciziilor și de organizare a muncii. Cooperarea dintre administrațiile sociale și serviciile publice pentru ocuparea forței de muncă ar fi consolidată pentru a putea pune în practică politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă s-ar concentra asupra șomerilor pe termen lung, a lucrătorilor cu dizabilități și a lucrătorilor amenințați de riscul disponibilizării. Acestea ar oferi asistență specifică, inclusiv programe care să răspundă mai bine nevoilor pieței forței de muncă, în vederea reîncadrării în muncă cu succes a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă. Parteneriatul public-privat între toate părțile implicate (autoritățile publice de la toate nivelurile, sistemele educaționale și de formare, partenerii sociali, societățile, ONG-urile, agențiile de recrutare private) ar putea spori eficiența politicilor active în domeniul pieței forței de muncă.

În ceea ce privește sistemul de asigurare socială, prestațiile de șomaj ar fi aduse la un nivel adecvat pentru a permite căutarea unui loc de muncă fără ca lucrătorii să recurgă la angajarea neoficială. Măsurile de stimulare atât a lucrătorilor, cât și a angajatorilor, precum și condiționarea prestațiilor sociale necesită, de asemenea, îmbunătățiri. Acestea ar încuraja atât persoanele care primesc prestații și care sunt apte de muncă să caute un loc de muncă, cât și angajatorii să creeze noi locuri de muncă. Condițiile de integrare a persoanelor cu dizabilități pe piața forței de muncă ar fi facilitate. Portabilitatea drepturilor în materie de asigurare socială ar fi îmbunătățită.

Capacitatea partenerilor sociali ar fi consolidată, de exemplu prin extinderea drepturilor de a negocia aspecte esențiale ale condițiilor de muncă, inclusiv timpul de lucru. Guvernele ar încuraja crearea unor organizații globale ale angajatorilor și ale angajaților, precum și fuzionarea acestora cu organisme mai mari. Dialogul social bipartit, cât și tripartit ar putea fi consolidat. Dialogul social ar putea fi dezvoltat, de asemenea, la nivel sectorial și regional.

În ceea ce privește succesiunea măsurilor și finanțarea acestora, s-ar acorda prioritate regularizării muncii neoficiale. Consolidarea instituțională a serviciilor publice pentru ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea securității sociale ar deveni astfel mai accesibile. Investițiile în învățarea pe tot parcursul vieții ar necesita eforturi comune din partea autorităților publice și a întreprinderilor. Redefinirea procedurilor de disponibilizare ar putea fi realizată în paralel cu îmbunătățirea politicilor active în domeniul pieței forței de muncă, a sistemelor de învățare pe tot parcursul vieții și a securității sociale.

ANEXA II

EXEMPLE DE FLEXISECURITATE

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

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

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

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

caracterizată de rate foarte înalte de ocupare a forței de muncă (77,4% în 2006), o rată foarte scăzută a șomajului (3,9%), a șomajului în rândul tinerilor (7,7%) și a șomajului pe termen lung (0,8%), un nivel ridicat al rotației mâinii de lucru (o pătrime din angajați lucrează pentru același angajator de mai puțin de un an), o participare ridicată la învățarea pe tot parcursul vieții (27,4%), o rată scăzută de sărăcie (12%) și un puternic sentiment general de securitate în rândul populației.

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

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

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

ANEXA III

INDICATORI DE REFERINȚĂ RELEVANȚI PRIVIND FLEXISECURITATEA

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

A. Prevederi contractuale flexibile

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

B. Strategii globale de învățare pe tot parcursul vieții

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

C. Politici active eficiente în domeniul pieței forței de muncă

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

D. Sisteme moderne de asigurare socială

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

E. Rezultate înregistrate pe piața forței de muncă

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