



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 20.11.2007
COM(2007) 733 final

COMUNICAREA COMISIEI

Mesaje cheie ale Raportului privind ocuparea forței de muncă în Europa în 2007

COMUNICAREA COMISIEI

Mesaje cheie ale Raportului privind ocuparea forței de muncă în Europa în 2007

1. INTRODUCERE ȘI PRINCIPALELE CONSTATĂRI DIN CADRUL RAPORTULUI

Prezenta comunicare prezintă principalele constatări din cadrul Raportului privind ocuparea forței de muncă în Europa în 2007. Aceasta este a 19-a ediție a raportului, care a devenit unul din instrumentele de bază utilizate de Comisia Europeană în vederea sprijinirii statelor membre în analiza, formularea și punerea în aplicare a politicilor acestora privind ocuparea forței de muncă.

Situația în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în Europa oferă o perspectivă de ansamblu asupra aceleiași situații la nivelul UE și se axează pe un număr limitat de teme care ocupă un loc prioritar în agenda UE referitoare la ocuparea forței de muncă. Temele predominante ale ediției din acest an sunt o abordare a încadrării în muncă bazată pe ciclul vieții, flexicuritatea și evoluția cotei venitului din muncă (și anume, partea din valoarea adăugată care este atribuită muncii). În continuare, raportul informează cu privire la vasta dezbateră politică pe tema flexicurității, care a condus la Comunicarea Comisiei privind principiile comune ale flexicurității¹, aprobată la data de 27 iunie 2007 și care, totodată, a furnizat suport analitic pentru Comunicarea Comisiei privind tinerii² din 4 septembrie 2007.

Constatările principale din cadrul raportului din 2007 indică următoarele:

- Redresarea viguroasă a piețelor UE ale forței de muncă în 2006 a adus cu sine o creștere netă a numărului de locuri de muncă cu peste 4 milioane - cea mai bună performanță înregistrată din 2000. Situația încadrării în muncă s-a îmbunătățit în toate cele 27 state membre.
- Șomajul în rândul tinerilor, situat la un nivel de peste 17% în UE, și dificultățile în ceea ce privește reușita integrării lor pe piața forței de muncă continuă să constituie provocări majore.
- Evoluțiile în domeniul încadrării în muncă a lucrătorilor în vârstă sunt mai promițătoare: rata încadrării în muncă a acestora a crescut cu 7% din 2000 încoace. Cele mai bune rezultate sub acest aspect au fost obținute ca urmare a politicilor integrate favorizând îmbătrânirea activă.
- Formele moderne ale programelor flexibile de muncă din cadrul întreprinderilor reprezintă un element cheie al regimurilor de flexicuritate de succes, fiind totodată indispensabile învățării și inovării.
- Persistența unor lacune în oferta de cursuri de formare profesională continuă (FPC) finanțate de către întreprinderi, precum și inegalitățile în ceea ce privește accesul la acestea, sugerează că statul ar putea să-și îmbunătățească intervenția în această privință.

¹ COM(2007)359.

² COM(2007)498.

Politici minuțios elaborate ar putea contribui la creșterea eficienței ofertei de FPC, garantând atât investițiile în, cât și beneficiile aduse de o astfel de formare, și asigurând participarea mai activă a persoanelor care au cea mai mare nevoie.

- Evoluțiile în privința cotei venitului din muncă sunt determinate de interacțiunile dintre progresul tehnologic, instituțiile active pe piața muncii și alți factori precum deschiderea către comerț. Cu toate acestea, astfel de factori au deseori un efect asupra cotei venitului care variază de la o categorie de calificare profesională la alta.

2. REZULTATELE GLOBALE ALE OCUPĂRII FORȚEI DE MUNCĂ ÎN UE ÎN 2006

Pe fondul accelerării creșterii economice, piețele forței de muncă în UE au înregistrat o redresare viguroasă în anul 2006. După înregistrarea unor ameliorări modeste în anii precedenți, ocuparea forței de muncă în UE-27 a crescut semnificativ în 2006, ajungând la 1,4%, ceea ce reprezintă cel mai ridicat ritm de creștere din 2000. În plus, s-a înregistrat și o accelerare a productivității muncii în comparație 2005, care a depășit-o pe cea din SUA, cu toate că UE continua să aibă rezultate ușor mai slabe decât SUA în privința creșterii ratei de ocupare a forței de muncă.

Progresul obținut în legătură cu realizarea obiectivului de a atinge o rată globală a ocupării forței de muncă de 70%, precum și în ceea ce privește rata propusă pentru încadrarea în muncă a femeilor (60%) și a lucrătorilor în vârstă (50%) a fost cel mai bun din 2000. Rata globală de ocupare a forței de muncă și cele înregistrate în rândul femeilor și al lucrătorilor în vârstă au atins în 2006 cotele de 64,3%, 57,1% și, respectiv, 43,5%. În ciuda acestui progres, se prefigurează din ce în ce mai dificilă atingerea de către UE, în următorii patru ani, a obiectivului propus în ceea ce privește rata globală de ocupare a forței de muncă, deși rata propusă pentru încadrarea în muncă a femeilor pare a fi realizabilă.

Pentru prima dată după mai bine de un deceniu, ocuparea forței de muncă a crescut în întreaga UE, toate statele membre înregistrând creșteri în această privință. Creșteri mari ale ratei de ocupare a forței de muncă s-au observat în special în unele dintre noile state membre, și anume Estonia, Letonia, Polonia, Bulgaria și Slovacia, dar și în Irlanda, Luxemburg și Spania. Chiar și acele state membre în care nu au existat ameliorări ale ocupării forței de muncă în anii precedenți, și anume Germania, Ungaria, Țările de Jos și Portugalia, în 2006 au înregistrat creșteri semnificative în acest domeniu.

Per ansamblu, în 2006 s-a înregistrat o creștere netă a ocupării forței de muncă cu peste 4 milioane de locuri de muncă, femeile contribuind ceva mai mult la crearea de noi locuri de muncă decât bărbații. Din punct de vedere al categoriei de vârstă, lucrătorii adulți (din categoria de vârstă activă cuprinsă între 25-55 ani) au reprezentat aproape două treimi din această creștere, iar lucrătorii mai în vârstă numai o treime. În pofida acestei creșteri extinse a ocupării forței de muncă, între diferite țări persistă mari variații. În 2006, ratele de ocupare a forței de muncă au variat de la aproximativ 55% în Polonia, la mai bine de 77% în Danemarca. În același timp, în majoritatea țărilor, ratele de ocupare în muncă în rândul femeilor rămân mult sub cele înregistrate în rândul bărbaților. Variații semnificative există și în privința ratelor înregistrate în rândul lucrătorilor în vârstă.

3. TINERII ȘI LUCRĂTORII ÎN VÂRSTĂ DIN UE: CĂTRE O ABORDARE A MUNCII BAZATĂ PE CICLUL DE VIAȚĂ

Tinerii și lucrătorii în vârstă sunt două categorii care necesită o atenție specială din partea celor responsabili de elaborarea politicilor. Pentru a evita posibile efecte adverse ale creșterii economice și pentru a reduce presiunea crescândă exercitată asupra sistemelor de protecție socială de către îmbătrânirea populației, trebuie consolidată abordarea muncii bazată pe ciclul de viață pe care Comisia Europeană o promovează. Ca atare, orice soluție adecvată de natură politică trebuie să se concentreze pe ameliorarea integrării în muncă a tuturor categoriilor de vârstă și facilitarea tranzițiilor din interiorul ciclului de viață.

Pentru a îmbunătăți situația tinerilor pe piața forței de muncă este nevoie de depunerea mai multor eforturi, în special în privința politicilor privind educația și formarea.

Șomajul în rândul tinerilor și dificultățile în ceea ce privește reușita integrării lor pe piața forței de muncă rămân în continuare provocări majore pentru multe state membre UE. În ciuda semnelor unei ameliorări generale recente, un progres semnificativ în privința reducerii șomajului în rândul tinerilor se lasă încă așteptat. La un nivel de 17,4%, rata medie a șomajului în rândul tinerilor din UE rămâne ridicată și nu s-a îmbunătățit în raport cu rata aferentă adulților aflați în etapa principală a vieții active. Mai mult decât atât, UE în ansamblu are din acest punct de vedere o performanță mai scăzută decât partenerii săi internaționali, numărul tinerilor aflați în șomaj fiind mult mai mare, iar cel al tinerilor care au un loc de muncă mult mai mic, decât în alte țări industrializate precum SUA, Canada sau Japonia.

În mod frecvent, tinerii întâmpină greutăți în realizarea unei tranziții ușoare și rapide de la educație la muncă. O proporție limitată, dar semnificativă de tineri rămân blocați în slujbe temporare, deseori prost plătite, din care le este greu să iasă. De asemenea, sunt extrem de expuși riscului și tinerii care rămân perioade îndelungate de timp neîncadrați în muncă, educație sau formare. Un nivel insuficient de pregătire este una din principalele cauze ale obținerii de rezultate nesatisfăcătoare de către tineri pe piața forței de muncă. De aceea, programe care urmăresc să abordeze cât mai devreme problema eșecului școlar, să familiarizeze tinerii cu mediul de la locul de muncă și să-i pregătească pentru necesitatea de învățare continuă, în vederea adaptării calificărilor acestora pe parcursul vieții active, sunt un factor crucial pentru îmbunătățirea situației tinerilor pe piața forței de muncă. În plus, pentru o mai bună integrare a celor care rămân mult timp în șomaj sau inactivitate, sunt necesare strategii de activare mai eficiente decât în trecut. Mai mult decât atât, tinerii sunt printre grupurile cele mai susceptibile de a fi negativ afectate de dispoziții instituționale care îi favorizează pe cei cu un post permanent în detrimentul noilor angajați. Problemele datorate segmentării de pe piața forței de muncă ar putea fi abordate parțial, dacă angajarea tinerilor de către întreprinderi ar deveni mai simplă.

Politicile integrate pot contribui la creșterea participării persoanelor mai în vârstă

Participarea crescândă a persoanelor mai în vârstă pe piața forței de muncă și amânarea ieșirii acestora la pensie, reprezintă o altă provocare importantă. În prezent, peste jumătate din numărul celor cu vârste cuprinse între 55-64 de ani din UE sunt inactivi, în principal ca urmare a pensionării, dar și a unor motive ce țin de starea precară de sănătate, de responsabilități personale sau familiale sau de convingerea că pentru ei nu mai sunt disponibile locuri de muncă.

Rezultate recente sugerează că eforturile statelor membre de a pune în aplicare măsuri în sprijinul unei îmbătrâniri active încep să dea roade. Încadrarea în muncă a lucrătorilor în vârstă a fost una dintre componentele cele mai dinamice ale pieței forței de muncă din UE în ultimii ani, cu rate ale ocupării forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă care au crescut cu 7 puncte procentuale din 2000.

Această creștere a ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor în vârstă se datorează în mare parte creșterii aceluiași rate în rândul femeilor în vârstă, care, la rândul ei, este urmarea unei reacții în lanț cauzată de participarea femeilor în general care a crescut cu timpul. În schimb, creșterea ratelor de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților este rezultatul amânării ieșirii lor la pensie ca urmare a unor factori precum reforma sistemelor de pensii și protecție socială, precum și a altor măsuri recente asociate cu îmbătrânirea activă.

Recenta creștere a ratei de ocupare a forței de muncă în rândul lucrătorilor mai în vârstă nu a fost asociată cu vreo accentuare perceptibilă a nesiguranței locului lor de muncă și nici nu este asociată în principal cu preponderența contractelor de muncă cu fracțiune de normă sau a practicării de activități autonome. Mai mult decât atât, creșterea ocupării forței de muncă s-a înregistrat în mare parte în sectoarele necesitând un nivel relativ ridicat de calificare și de cunoștințe, trecând de la ocupațiile mai mult manuale la acelea non-manuale, bazate mai mult pe un grad ridicat de cunoștințe.

În ciuda recentei ameliorări, trebuie în continuare să se depună eforturi perseverente de promovare a îmbătrânirii active. Participarea pe piața forței de muncă din Europa a lucrătorilor mai în vârstă rămâne scăzută în raport cu standardele internaționale, iar rata de ocupare a forței de muncă în rândul persoanelor cu vârste între 55-64 de ani este în continuare cu 6,5 puncte procentuale sub rata țintă propusă la Stockholm, de 50% până în 2010. La ora actuală, în statele membre există diferite metode de abordare a îmbătrânirii active. Printre caracteristicile sistemelor care au avut mai mult succes în sprijinirea măsurilor de îmbătrânire activă se numără următoarele: un bun nivel general al stării de sănătate pentru persoanele mai în vârstă și o vârstă de pensionare sensibil mai ridicată; politici active în domeniul pieței forței de muncă bine elaborate și participarea în procesul de învățare continuă; flexibilitate în ceea ce privește programul de muncă și organizarea muncii; precum și reducerea presiunilor financiare exercitate asupra lucrătorilor în vârstă în vederea ieșirii acestora de pe piața forței de muncă, atât sub forma stimulentele financiare pentru pensionare, cât și sub forma presiunilor asupra angajatorilor în materie de costuri pentru a angaja mai degrabă lucrători tineri decât lucrători în vârstă. Anumite grupuri de state membre, în special țările nordice, au pus în aplicare o abordare mai integrată a îmbătrânirii active și au obținut rezultate relativ mai bune în comparație cu alte state în privința integrării și reținerii lucrătorilor mai în vârstă pe piața forței de muncă.

Pentru a spori și mai mult participarea lucrătorilor mai în vârstă pe piața forței de muncă, va fi necesar să se depășească obstacolele continue și factorii disuasivi în ceea ce privește încadrarea acestora în muncă. Trebuie abordată o gamă largă de factori. Printre provocările generale, în afara de stimulentele financiare derivate din sistemele de pensii, regimurile de pensionare anticipată și din alte elemente ale sistemelor fiscale și de prestații sociale, precum și de o mai mare flexibilitate în privința stabilirii salariilor, care să fie mai puțin corelate cu vechimea, se mai numără și schimbarea atitudinii față de lucrătorii mai în vârstă, menținerea și promovarea sănătății și capacității de muncă a lucrătorilor pe măsură ce înaintează în vârstă și ameliorarea competențelor și a capacității de inserție profesională a lucrătorilor mai în vârstă prin programe eficiente de învățare continuă. Trebuie oferite condiții adecvate de muncă, inclusiv un program de lucru și un regim de organizare a muncii mai flexibile, alături de oportunități de încadrare în muncă pentru o forță de muncă în proces de îmbătrânire. Este

necesară, de asemenea, asigurarea unui cadru general favorabil îmbătrânirii active. Abordarea problemelor legate de egalitatea dintre sexe este, la rândul ei, importantă: noi măsuri menite a reduce diferența între nivelul activității bărbaților și femeilor vor constitui un element cheie al oricărei strategii de a crește prezența lucrătorilor mai în vârstă pe piața forței de muncă.

Abordarea problemei îmbătrânirii populației și a impactului acestui fenomen asupra forței de muncă va necesita punerea în aplicare într-o mai mare măsură a unor strategii mai integrate decât în prezent. Sunt necesare măsuri prin care să se pună accentul pe integrarea lucrătorilor mai în vârstă și să se amelioreze capacitatea de inserție profesională a acestora, eliminându-se totodată posibilitățile de ieșire prematură de pe piața forței de muncă. Pentru dezvoltarea și mai mult conceptul îmbătrânirii active, o atenție specială trebuie acordată promovării accesului la muncă pe tot parcursul vieții active. O strategie cuprinzătoare pentru îmbătrânirea activă trebuie să se concentreze pe întreaga durată a vieții profesionale și pe toate categoriile de vârstă, nu doar pe categoria lucrătorilor mai în vârstă.

4. PROMOVAREA FLEXIBILITĂȚII ÎN ÎNȚEPRINDERI ȘI GARANTAREA DEZVOLTĂRII CARIEREI PROFESIONALE A LUCRĂTORILOR: ELEMENTE CHEIE ALE FLEXICURITĂȚII

Comunicarea privind flexicuritatea³, recent adoptată de Comisie, admite că flexibilitatea nu se limitează la ușurința sau dificultatea de a angaja sau concedia angajați (flexibilitate externă), ci poate fi asigurată chiar în cadrul firmei, prin intermediul unor programe flexibile de lucru (flexibilitate internă) și/sau al unor diverse forme de organizare a muncii precum munca în echipe sau munca prin rotație (flexibilitate funcțională).

Presiunea concurenței și progresul tehnologic au determinat multe întreprinderi din economiile avansate să adopte forme mai flexibile de organizare a muncii, însoțite de politici complementare de gestiune a resurselor umane. Formele flexibile de organizare a muncii sunt, în mare, caracterizate de structuri mai puțin ierarhizate, o implicare mai accentuată a angajaților în procesul decizional și mai multă libertate de acțiune pentru lucrători în îndeplinirea sarcinilor acestora, precum și locuri de muncă având un conținut mai bogat. Aceste practici inovatoare din cadrul muncii prezintă importante complementarități și sunt mai eficiente atunci când sunt combinate cu anumite practici de gestionare a resurselor umane precum formare profesională la locul de muncă sau sistem de remunerare bazat pe performanță. Însă aceasta nu implică în mod necesar convergența către un model unic de flexibilitate la locul de muncă. Întreprinderile din statele membre UE au adoptat strategii naționale diferite de schimbare organizațională, ca urmare a diferențelor care există în privința instituțiilor acestora, preferințelor socio-politice, structurilor economice, contextelor istorice etc.

Raportul privind ocuparea forței de muncă în Europa în 2006 a propus o tipologie a piețelor forței de muncă bazată pe două dimensiuni: flexibilitatea și securitatea. Cu toate acestea, conceptul de flexibilitate se referea exclusiv la componenta externă a acestuia astfel cum este aceasta măsurată cu ajutorul indicatorului OCDE constând în legislația în domeniul protejării locurilor de muncă. Raportul din acest an utilizează date din Ancheta europeană privind condițiile de muncă pentru a calcula indicatorii specifici fiecărei țări pentru diferitele forme de

³ COM(2007)359.

flexibilitate asigurate în cadrul întreprinderilor, în vederea actualizării taxonomiei sistemelor de flexicuritate din UE prezentate anterior.

Analiza conține argumente convingătoare în sensul faptului că luarea în considerare a ambelor forme de flexibilitate, atât externă, cât și internă, este esențială pentru caracterizarea piețelor forței de muncă și a regimurilor de flexicuritate din UE. Două regimuri au fost identificate ca fiind asociate cu rezultate socio-economice relativ „bune”. Primul regim (utilizat în principal în țările anglo-saxone) se caracterizează printr-un grad ridicat de flexibilitate externă, combinată cu niveluri medii ale formelor avansate de flexibilitate internă. Acest regim prezintă o mobilitate ridicată a forței de muncă, un nivel scăzut de segmentare, o intensitate moderată a formării profesionale, cheltuieli reduse cu politicile de activare, rezultate moderate în ceea ce privește reducerea gradului de sărăcie și costuri bugetare scăzute. Al doilea regim (utilizat în special în țările „nordice” și în Țările de Jos) se caracterizează prin forme avansate de flexibilitate internă (sarcini complexe, autonomia lucrătorilor, programe de lucru flexibile), combinate cu niveluri moderate de flexibilitate externă. Asociat unor bune performanțe economice (piața forței de muncă, productivitatea, inovarea) și unei reduceri pronunțate a gradului de sărăcie, acest regim implică totodată costuri bugetare mai însemnate. Luând în considerare toate aspectele, nu există doar o singură combinație de politici și instituții care să asigure obținerea și menținerea unor rezultate socio-economice bune, ci mai degrabă căi diferite către acestea, determinate în mare măsură de evoluțiile istorice distincte.

Calitatea condițiilor de muncă depinde de formele de organizare flexibilă a muncii adoptate de fiecare întreprindere în parte. Modelul avansat de flexibilitate internă (sau forma de organizarea a muncii denumită „autonomie și formare” - „discretionary learning”) care combină așteptările mai mari de la lucrători în privința responsabilităților și activităților de rezolvare a unor probleme cu un grad ridicat de autonomie în muncă, ar putea reprezenta o soluție convenabilă pentru toate părțile implicate, corespunzând atât intereselor angajatorilor, cât și celor ale angajaților, mai ales atunci când este combinat cu mai mult sprijin oferit lucrătorilor care trec de la o slujbă la alta sau de la o întreprindere la alta. În fapt, acest model este simultan caracterizat de o performanță îmbunătățită a întreprinderilor și de condiții mai bune de muncă în comparație cu alte forme mai tradiționale de organizare a muncii. Pe de altă parte, forme mai puțin evoluuate ale flexibilității funcționale precum rotația, munca în echipă și normele de producție stricte, pot fi dăunătoare gradului de satisfacție profesională și echilibrului între viața profesională și viața privată a lucrătorilor și pot avea efecte nocive asupra stării de sănătate a acestora.

Felul în care munca este organizată joacă un rol cheie în absorbția și crearea de cunoștințe. Modelele caracterizate prin autonomie la locul de muncă combinată cu activități complexe de rezolvare a unor probleme dau cele mai bune rezultate în privința dezvoltării inovației în interiorul întreprinderii, în vreme ce modelul așa-numit „piramidal” („lean”) de organizare a muncii, caracterizat printr-un grad scăzut de autonomie și prin punerea accentului pe rotația sarcinilor și pe munca în echipă, tinde să fie asociat adoptării și/sau modificării tehnologiilor existente. În consecință, implicarea lucrătorilor în înțelegerea și rezolvarea problemelor legate de producție pare să fie un factor cheie în ceea ce privește activitățile de învățare și inovare, în paralel cu deținerea unui nivel „standard” de educație (mai precis, absolvirea învățământului liceal) și/sau participarea la cursuri de formare profesională continuă.

Formarea profesională continuă este o componentă importantă a flexicurității, dat fiind că îmbunătățește mobilitatea profesională, atât în cadrul aceleiași întreprinderi, cât și de la o întreprindere angajatoare la alta. Ea asigură totodată evoluția carierei profesionale a lucrătorilor.

În ultimele decenii, economiile dezvoltate au cunoscut importante schimbări structurale de lungă durată. Printre aceste schimbări se numără și tranziția de la un model de producție de masă la o nou model bazat pe calitate și inovare, însoțită de transformări majore în privința diferitelor sectoare din economie și de o creștere semnificativă a nivelului de educație al forței de muncă. Acest fapt a accentuat nevoia de formare profesională continuă (FPC) în vederea asigurării că lucrătorii care au intrat pe piața muncii în urma cu câteva decenii au competențele necesare pentru a participa în mod eficient la economia actuală. Totodată, tendințele menționate exercită o presiune crescândă asupra noilor generații de lucrători, care trebuie să dobândească în permanență competențe necesare pentru învățare și inovare în noua eră caracterizată de schimbări rapide.

În contextul Strategiei de la Lisabona, există patru motive principale pentru consolidarea FPC. În primul rând, politicile privind FPC pot reduce excluziunea socială și inegalitatea veniturilor cauzate de un capital uman insuficient prin îmbunătățirea competențelor și a capacității de inserție profesională a lucrătorilor expuși riscului. În al doilea rând, ele își pot aduce aportul în ceea ce privește reținerea lucrătorilor mai în vârstă pe piața forței de muncă pe durate mai îndelungate, sprijinind astfel viabilitatea financiară a sistemelor de protecție socială. În al treilea rând, politicile axate pe FPC sunt un element esențial în cadrul punerii în aplicare a politicilor privind flexicuritatea, ele contribuind la dinamizarea piețelor interne ale forței de muncă în contextul schimbărilor economice și la facilitarea transferului competențelor lucrătorilor între diferiți angajatori, făcând astfel mai sigure carierele profesionale ale acestora. În cele din urmă, aceste politici pot contribui la asigurarea dobândirii sau actualizării de către lucrători a competențelor necesare într-o eră caracterizată de schimbări și învățare rapide, ameliorând astfel gradul de competitivitate al întreprinderilor europene într-o economie globalizată, bazată pe cunoaștere.

Există anumite date care sugerează că piața liberă nu poate oferi un nivel suficient de investiții în FPC datorită unor posibile disfuncționalități ale pieței, referitoare în special cu recrutarea de lucrători care au fost deja formați profesional de un alt angajator. Altfel spus, este vorba de posibilitatea ca în viitor lucrătorii să plece de la angajatorii actuali care le-au oferit cursurile de formare pentru a se angaja la alți angajatori care nu au contribuit financiar la formarea lor, dar care vor putea culege o parte din beneficii. În multe circumstanțe, asemenea disfuncționalități ale pieței sunt cauza pentru care angajatorii nu sunt suficient de interesați să investească în FPC.

Date empirice indică faptul că în UE anumite categorii de angajați au mai puține șanse decât altele să participe la cursuri de formare profesională sponsorizate de către angajatori, în special lucrătorii mai în vârstă, cei cu un nivel scăzut de educație, cei care ocupă locuri de muncă nesigure și cei situați în partea inferioară pe scara veniturilor. Acest lucru are un impact negativ asupra capacității de inserție profesională a acestor grupuri și, ca atare, mărește riscul de excluziune socială și inegalitatea veniturilor. De asemenea, este subminată în acest mod și viabilitatea sistemelor de protecție socială, prin creșterea probabilității ca lucrătorii să se pensioneze mai devreme. În plus, șansele de a participa la cursuri de formare sunt destul de scăzute în întreprinderile mici, ceea ce ar putea avea un efect negativ asupra activităților de inovare în acest segment important de afaceri.

Din aceste considerente, ar putea fi necesară intervenția statului sub forma asigurării, reglementării sau finanțării, pentru garantarea progresului în realizarea celor două obiective tradiționale ale educației și formării – eficiență și echitate⁴. Cu toate acestea, în vederea realizării acestor două obiective, la punerea în aplicare a diferitelor instrumente strategice, guvernele trebuie să găsească echilibrul corespunzător între diferitele forme de intervenție menționate.

Politici specific elaborate ar putea contribui la reducerea subfinanțării în FPC din inițiativa întreprinderilor, în anumite condiții, ameliorând totodată egalitatea accesului la formare pentru toți lucrătorii. Astfel de politici pot cuprinde stimulente și subvenții de natură fiscală, contracte colective de muncă și acorduri obligatorii prin intermediul unor sisteme bazate pe impunerea de taxe. Cu toate acestea, la elaborarea unor astfel de politici, guvernele ar trebui să vegheze la eliminarea oricăror posibile efecte adverse care ar afecta eficiența alocării resurselor.

Politicile axate pe ofertă pot, la rândul lor, contribui la garantarea beneficiilor FPC. Reformele menite să alinieze productivitatea și salariile trebuie luate în considerare cu prudență chiar dacă pot avea anumite efecte pozitive în ceea ce privește cererea, întrucât acestea pot reduce beneficiile FPC pentru angajatorii care oferă astfel de cursuri angajaților lor. Din contră, instrumentele strategice care vizează reducerea rotației angajaților precum clauzele de rambursare pot fi utile, într-o anumită măsură, întrucât ele oferă angajatorilor garanția că vor beneficia de pe urma investiției lor în FPC. În cele din urmă, politicile care promovează asigurarea calității, acreditarea și certificarea cursurilor de formare au efecte ambivalente. În vreme ce acreditarea contribuie la îmbunătățirea informării în ceea ce privește calitatea și natura formării, ajutând astfel angajatorii să ia decizii în cunoștință de cauză privind formarea, certificarea cursurilor de formare reduce motivația întreprinderilor de a asigura FPC angajaților lor, deoarece mărește gradul de transferabilitate a competențelor acestora. Totuși, per ansamblu, aceste politici sunt dezirabile din punct de vedere social deoarece ele facilitează mobilitatea profesională, contribuind astfel la punerea în aplicare a politicilor de flexicuritate.

5. COTA VENITULUI DIN MUNCĂ: SCHIMBĂRILE TEHNOLOGICIE, GLOBALIZAREA ȘI COMPETENȚELE

Cota venitului din muncă, măsurând partea din valorarea adăugată care este atribuită muncii, a început să scadă în majoritatea statelor membre UE imediat după prima criză a prețului petrolului și este în momentul de față sub nivelurile atinse în anii '60. Datele disponibile arată, de asemenea, că partea alocată lucrătorilor calificați a înregistrat o continuă creștere începând cu anii '80, în paralel cu declinul progresiv al cotei alocate lucrătorilor necalificați.

Importanța socio-economică a acestor evoluții nu poate fi ușor subestimată deoarece cota venitului din muncă are un impact asupra distribuției venitului personal și asupra coeziunii sociale, asupra orientării ajustărilor salariale și de pe piața forței de muncă, precum și asupra compoziției cererii agregate, având astfel o înrâurire asupra unor probleme importante precum egalitatea, eficiența economică și stabilitatea macroeconomică.

Evoluția cotei venitului din muncă înseși este rezultatul unei interacțiuni complexe dintre progresul tehnologic, instituțiile de pe piața forței de muncă și, la un nivel mai redus, alți

⁴ Eficiență și echitate în sistemele europene de educație și formare; COM 2006/481.

factori precum deschiderea către comerț. În plus, în funcție de gradul de substituere dintre factorii de producție, schimbările care afectează acești factori pot avea un impact semnificativ asupra cotei veniturilor care variază de la o categorie de calificare profesională la alta.

Analiza econometrică arată că scăderea cotei agregate a venitului din muncă înregistrată în ultimele decenii a fost determinată în cea mai mare măsură de progresul tehnologic. Însă această pierdere a fost repartizată neuniform între diferitele categorii de calificare profesională, lucrătorii cu un nivel ridicat de calificare mărindu-și cota, în vreme ce lucrătorii cu un nivel scăzut de calificare și-au văzut diminuate veniturile. De asemenea, deschiderea către comerț a avut efect negativ asupra cotei agregate a venitului din muncă, dar într-o măsură mai mică decât progresul tehnologic.

Pentru a-și aduce contribuția la reechilibrarea repartizării valorii adăugate între capital și muncă și între diferitele categorii de calificare profesională, factorii de decizie trebuie să pună în aplicare politici macroeconomice orientate spre stabilitate și creștere, care să creeze în continuare un cadru economic favorabil capitalului și progresului tehnologic. Însă pentru realizarea acestui potențial, este absolut necesar ca politicile menționate să fie completate cu politici privind piața forței de muncă care să ia în considerare reacțiile față de acești factori care diferă de la o categorie de calificare profesională la alta și, ceea ce este și mai important, cu politici care să permită lucrătorilor cu un nivel inferior de calificare să progreseze către un nivel superior, astfel încât efectele adverse derivând din gradul ridicat de substituibilitate al acestora cu factorul capital să poată fi diminuate. Un anumit nivel de flexibilitate în ocuparea forței de muncă într-un mediu sigur ar trebui să faciliteze crearea de noi locuri de muncă și înlăturarea celor care au devenit neproductive, precum și tranziția rapidă către locuri de muncă mai satisfăcătoare a lucrătorilor blocați într-o situație profesională necesitând o calificare inferioară și ale căror venituri sunt afectate negativ de expansiunea capitalului și progresul tehnologic.

6. CONCLUZII

Analiza prezentată în acest raport evidențiază modalitățile în care o politică strategică și integrată vizând domenii prioritare fundamentale - precum flexicuritatea și abordarea muncii bazată pe ciclul de viață – pot influența pozitiv performanțele statelor membre pe piața forței de muncă. Acest lucru are o importanță deosebită atât pentru tineri, cât și pentru lucrătorii mai în vârstă.

Învățarea continuă rămâne un ingredient necesar pentru succesul oricărui pachet de măsuri, raportul din anul curent punând accentul pe soluțiile strategice care îmbunătățesc deopotrivă eficiența și echitatea formării profesionale. De asemenea, raportul examinează problema mult dezbătută a evoluțiilor care au loc în ceea ce privește cota venitului din muncă și sugerează anumite răspunsuri politice care să diminueze posibilele efecte adverse ale acestora. Per ansamblu, constatările raportului susțin direcția generală a principalelor inițiative politice la nivelul UE din cadrul pilonului privind ocuparea forței de muncă al agendei relansate de la Lisabona.

Climatul economic ameliorat din 2006 nu ar trebui în niciun caz să distragă atenția de la necesitatea urgentă de a continua reforma pieței forței de muncă din UE. Dimpotrivă, această ameliorare ciclică ar trebui să fie folosită pentru proiectarea și punerea în aplicare de schimbări structurale care să contribuie la obținerea de progrese în realizarea obiectivelor majore de la Lisabona - ocuparea totală a forței de muncă, calitate și productivitate la locul de muncă, precum și coeziune socială și teritorială.

Raportul „Ocuparea forței de muncă în Europa în 2007” este publicat pe site-ul internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/employment_analysis/employ_2007_en.htm