



## **FLEXICURITATEA: un instrument pentru redresare economico-sociala durabila?** - Motivatia initiatorului -

Flexicuritatea se defineste cel mai simplu ca un compromis intre flexibilitate si securitate a muncii. Flexicuritatea s-a nascut ca solutie la o dilema europeana: cum sa mentinem si sa imbunatam competitivitatea intreprinderilor europene in competitia globala fara a sacrifica modelul social european. Este o politica sociala care intentioneaza sa creasca flexibilitatea pietei muncii si a relatiilor de munca fara a reduce siguranta sociala si gradul de ocupare a populatiei active, mai ales securizarea grupurilor dezavantajate existente sau marginalizate. Conceptul european de flexicuritate porneste de la prezumtia ca flexibilitatea si securitatea muncii nu sunt contradictorii, ci reprezinta abordari care se pot completa si sustine reciproc.

### **Progresul aplicarii conceptului de flexicuritate in UE.**

- Noiembrie 2006 – Comisia Europeana publica „Cartea Verde“ (Green Paper) privind modernizarea legislatiei muncii pentru a face fata provocarilor secolului XXI.
- Noiembrie 2006 – Martie 2007 – Comisia Europeana supune consultarii publice „Adaptarea legislatiei muncii in vederea asigurarii flexibilitatii si securitatii pentru toti“
- 8 – 9 martie 2007 – dezbaterile definitiei flexicuritatii in cadrul Summit-ului Tripartit
- Iunie 2007 – Comisia Europeana face publica comunicarea „Catre Principii Comune ale Flexicuritatii: Locuri de munca mai multe si mai bune prin flexibilitate si securitate“ (Towards Common Principles of Flexicurity: More and better jobs through flexibility and security“)
- Noiembrie 2007 - rezolutia Parlamentului European asupra Principiilor Comune privind flexicuritatea
- Decembrie 2007 – Consiliul Uniunii Europene a elaborat un set de 8 principii comune privind flexicuritatea;
- Decembrie 2008 – Consiliul Uniunii Europene a elaborat un raport privind misiunea flexicuritatii („Implementation of common principles of flexicurity within the framework of 2008 – 2010 round of Lisbon Strategy“)

### **Setul celor 8 principii comune privind flexicuritatea cuprinde:**

(1) Flexicuritatea este o modalitate de a consolida punerea in aplicare a Strategiei de la Lisabona, de a crea locuri de munca mai multe si mai bune, de a moderniza pietele muncii si de a promova locurile de munca bune prin intermediul unor noi forme de flexibilitate si securitate pentru a spori adaptabilitatea, gradul de angajare si coeziunea sociala.

(2) Flexicuritatea presupune o combinatie bine gandita de contracte flexibile si serioase, strategii cuprinzatoare de invatare continua, politici ale pietei muncii eficiente si active si sisteme de protectie sociala moderne, adecvate si durabile.

(3) Flexicuritatea nu se refera doar la o singura piata a muncii sau la un singur model de viata activa sau la o singura strategie de politici publice, ci ar trebui adaptata la situatiile concrete ale fiecarui Stat Membru. Flexicuritatea presupune un echilibru intre drepturile si responsabilitatile tuturor partilor implicate. Pe baza principiilor comune, fiecare Stat Membru ar trebui sa-si elaboreze propriile modele de flexicuritate. Evolutia ar trebui sa fie monitorizata in mod eficient.

(4) Flexicuritatea ar trebui sa promoveze pietele ale muncii mai deschise, mai receptive si mai inclusive, care sa rezolve problema segmentarii. Se refera atat la populatia ocupata, cat si cea neocupata. Populatiei inactive, somerilor, celor care au slujbe nedecarate, instabile sau la marginile pietei muncii



trebuie sa li se ofere oportunitati mai bune, stimulente economice si masuri de sprijin pentru a avea un acces mai usor la munca sau etape care sa-i ajute in gasirea unui loc de munca stabil si sigur din punct de vedere legal. Ar trebui acordat sprijin tuturor celor care au o slujba pentru ca sa ramana apti de munca, sa avanseze si sa faca fata tranzitiilor atat de la locul de munca, cat si intre slujbe.

(5) Si flexicuritatea interna (in cadrul intreprinderii), si cea externa sunt la fel de importante si ar trebui sa fie promovate. O flexibilitate suficienta a contractelor trebuie sa fie insotita de o tranzitie sigura de la o slujba la alta. Este nevoie sa fie facilitata avansarea in cariera, precum si mobilitatea intre somaj sau inactivitate si slujba. De asemenea, sunt esentiale locurile de munca de calitate si productive, buna organizarea a muncii si imbunatatirea continua a calificarii. Protectia sociala ar trebui sa ofere stimulente si sprijin pentru tranzitia intre locuri de munca si pentru accesul la noi locuri de munca.

(6) Flexicuritatea ar trebui sa sprijine egalitatea de gen prin promovarea accesului egal la slujbe de calitate pentru femei si barbati si crearea de masuri care sa sprijine echilibrul intre munca, familie si viata personala.

(7) Flexicuritatea presupune un climat de incredere si dialog pe baze largi intre toate partile implicate, in care toti sunt pregatiti sa-si asume responsabilitatea schimbarilor pentru a avea politici echilibrate din punct de vedere social. Desi autoritatile publice au o responsabilitate generala, implicarea partenerilor sociali in elaborarea si punerea in aplicare a unor politici de flexicuritate prin dialog social si negociere colectiva are o importanta cruciala.

(8) Flexicuritatea presupune o alocare eficienta a resurselor si ar trebui sa fie in permanenta pe deplin compatibila cu niste bugete publice sanatoase si solide din punct de vedere financiar. De asemenea, ar trebui sa aiba ca scop o distribuire corecta a costurilor si beneficiilor, mai ales intre firme, autoritati publice si indivizi, acordand o atentie deosebita situatiei concrete a IMM-urilor.

**Politicele de flexicuritate necesar a fi modernizate**, in conformitate cu Cartea Verde a Comisiei Europene din 2006, pot fi grupate pe urmatoarele domenii:

a) *acorduri contractuale flexibile, demne de incredere, ce includ flexibilizarea legislatiei muncii si a modelelor contractuale colective si individuale;*

b) *strategii complexe si cuprinzatoare de invatare pe toata durata vietii;*

Se are in vedere stimularea investitiilor in instruire si invatare continua in scopul cresterii abilitatilor populatiei active in a face fata dinamicii pietei muncii. Conceptul de siguranta a locurilor de munca se inlocuieste cu acela de siguranta a ocuparii. A pastra un anumit loc de munca nejustificat economic, poate fi contraproductiv. Se opune restructurarii si eficientizarii. In schimb, prin investitia in dezvoltarea de noi competente si abilitati catre un om activ, ii ofera acestuia sansa unei tranzitii mai line spre o noua directie in cariera, prin reorientare si recalificare profesionala.

c) *politici active de ocupare a fortei de munca;*

Pe langa alte aspecte se are in vedere evitarea segmentarii pietei muncii intre favorizati si defavorizati, intre insideri si outsideri. Interventiile politicilor publice vor trebui sa aiba in vedere stimulente de legalizare a participarii active pentru cei aflati la marginea pietei muncii (someri, persoane inactivate, munca la negru, munca la gri, etc)

d) *sisteme moderne de securitate sociala, ce includ sistemele de pensii publice si private, asigurarea pentru somaj, asigurarea sanatatii, protectia copiilor si familiei.*

Conform principiului 7 al flexicuritatii, orice elaborare de politica publica in domeniu apartine administratiei publice de resort, dar nu poate prinde contur fara un dialog eficient cu partile afectate. Dialogul social, in noua viziune europeana va trebui sa depaseasca etapa conflictuala si antagonica bazata pe confruntare. Partenerii sociali sunt invitati sa puna bazele unui dialog constructiv, de cooperare in identificarea de solutii acceptate si asumate de parti.

Componentele complexe ale conceptului de flexicuritate au fost experimentate de mai multe tari ale Uniunii Europene, care ilustreaza prin rapoarele de monitorizare mai multe modele ca baza de analiza. Dintre acestea s-au remarcat:

- a) modelul Danemarca. (vezi bibliografia – prezentari ppt). Acest model s-a evidentiat in principal prin introducerea practicii de inlocuire temporara a personalului dizlocuit de companii pentru instruire, cu someri de lunga durata, care sunt reintegrati temporar pe piata muncii.
- b) Modelul Austria. Se remarca prin stimularea mobilitatii fortei de munca. S-a introdus obligativitatea angajatorilor de a transfera o suma lunara fixa intr-un cont individual de economii, deschis pe numele fiecarui angajat. Acestia pot beneficia de aceste economii in cazul concedierii.
- c) Modelul francez. S-a axat pe moderizarea pietei muncii corelat cu reforma serviciilor publice de ocupare si dezvoltarea unui sistem de instruire profesionala.
- d) Modelul finlandez. S-a axat pe reglementari privind tranzitia de la un loc de munca la altul, corelat cu tranzitia de la somaj spre ocupare si calitatea vietii active.

### **Context romanesc.**

Avand in vedere toate aceste aspecte, putem spune ca reglementarile Codului Muncii, corespunzator anului 2003, sunt depasite fata de contextul socio-economic in care ne gasim in prezent. Relatiile de munca s-au consolidat, drepturile lucratorilor fiind protejate atat prin dreptul intern, cat si prin aquis-ul comunitar aplicabil de la data aderarii. Nu se mai justifica prevederile Codului Muncii favorizante si protective cu angajatii, prin promovarea unor proceduri greoaie de angajare si concediere, prezumand abuzuri din partea angajatorilor. Sondaje recente evidentiaza ca gradul exagerat de protectie a locurilor de munca si al lucratorilor a condus in aceste conditii la lipsa competitivitatii persoanelor angajate. In prezent, lucratorii sunt convinsi ca in conditiile livrarii unei munci de o calitate mai putin satisfacatoare, prevederile legislative le sustin protectia locului de munca, incurajand lipsa interesului pentru invatare continua, perfectionare, pregatire profesionala, mobilitatea lor teritoriala si profesionala. Recalificarile si reconversia profesionala cuprind o pondere majora de formalism. Flexibilizarea relatiilor de munca devine o prioritate, alaturi de alte componente de politici publice, in scopul reechilibrarii balantei drepturilor si obligatiilor celor doua parti contractuale.

Totusi, s-au remarcat preocupari spre flexicuritate, in ultima perioada, mai ales in definirea unui model romanesc al flexicuritatii. O schita de model romanesc al flexicuritatii a fost prezentata public in iunie 2009. Aceasta prevede 3 paliere interdependente, fiecare cu un oarecare grad de autonomie, creionandu-se tematici de avut in vedere si anume (vezi slide-uri bibliografie):

1. Cresterea ocuparii si reducerea somajului de lunga durata, prin:
  - Reducerea rigiditatii legislatiei privind protectia ocuparii, cu precadere a componentei privind ocuparea temporara;
  - Cresterea mobilitatii geografice si ocupationale ascendente;
  - Cresterea flexibilitatii interne;
  - Noi forme de organizare a muncii
2. Dezvoltarea securitatii, prin:
  - Cresterea garantiilor de securitate sociala;
  - Politici active pentru grupurile dezavantajate, marginale;
  - Dezvoltarea unui sistem de instruire eficace si echitabil
3. Reducerea segmentarii pe piata fortei de munca, prin:
  - Masuri de reducere a muncii la negru;
  - Oportunitati de pregatire profesionala pentru toti lucratorii (de la competente scazute pana la varstnici);
  - Sistem de taxe eficient

Avand in vedere toate aceste aspecte romanesti, si anume:

- Un cod al muncii neperformant in relatiile de munca;
- Criza economico-sociala profunda;
- Preocuparile pentru identificarea unui model functional care sa respecte principiile europene ale flexicuritatii

## Motivatia Audierii Publice

Comisia de Initiere a prezentei audieri publice intentioneaza sa provoace actorii sociali in a identifica interventiile prioritare, necesar a fi efectuate, astfel incat modelul de flexicuritate romanesc sa fie suplu, adaptabil dinamicii pietei muncii, simplificat birocratic, generator de locuri de munca noi si mai bune si care sa deschida calea spre o redresare durabila.

Intrebarile la care sunteti invitati sa raspundeti argumentat sunt:

1. Care ar fi masurile care pot conduce la reducerea rigiditatii legislatiei privind protectia ocuparii, inclusiv cea privind ocuparea temporara?
2. Ce modificari legislative sau normative ar trebui efectuate pentru flexibilizarea aranjamentelor contractuale in domeniul muncii, atat in domeniul contractelor colective de munca cat si a contractelor individuale?
3. Ce propuneri de reglementare credeti ca ar fi potrivite, cu prioritate pentru cresterea garantiilor de securitate sociala?
4. Ce fel de sistem de instruire continua, eficace si echitabil este potrivit situatiei actuale din Romania?
5. Ce criterii ar trebui sa indeplineasca sistemul modernizat de taxe care sa asigure competitivitatea angajatorilor si securitatea angajatilor?

Opiniile Dumneavoastra scrise se vor colecta la [codulmuncii@audieripublice.ro](mailto:codulmuncii@audieripublice.ro) , pana in data de 8 nov. 2009, orele 22. Bibliografia si detalii despre procedura audierii publice, formularea unei opinii si detalii despre eveniment sunt disponibile la [www.codulmuncii.audieripublice.ro](http://www.codulmuncii.audieripublice.ro)

Comisia de Initiere

Asociatia Oamenilor de Afaceri din Romania  
Academia de Advocacy

Timisoara – Bucuresti 3 nov 2009