



**CONSILIUL
UNIUNII EUROPENE**

**Bruxelles, 21 noiembrie 2008 (26.11)
(OR. en)**

16087/08

**SOC 709
ECOFIN 539**

NOTĂ DE ÎNSOȚIRE

Sursă:	Secretar General al Comisiei Europene semnat de către dl Jordi AYET PUIGARNAU, director
Data primirii:	19 noiembrie 2008
Destinatar:	Dl Javier SOLANA, Secretar General/Înalt Reprezentant
Subiect:	Comunicarea Comisiei - Mesaje cheie ale raportului „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2008

În anexă, se pune la dispoziția delegațiilor documentul Comisiei, COM(2008) 758 final.

Anexă: COM(2008) 758 final



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 18.11.2008
COM(2008) 758 final

COMUNICAREA COMISIEI

Mesaje cheie ale raportului „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2008

COMUNICAREA COMISIEI

Mesaje cheie ale raportului „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2008

1. INTRODUCERE ȘI PRINCIPALELE CONSTATĂRI ALE RAPORTULUI

Această comunicare prezintă principalele constatări ale raportului „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2008. Este a 20-a ediție a raportului, care a devenit unul din instrumentele principale utilizate de Comisia Europeană în vederea sprijinirii statelor membre pentru a analiza, formula și pune în aplicare politicile acestora privind ocuparea forței de muncă.

În mod tradițional, „Ocuparea forței de muncă în Europa” oferă o vedere de ansamblu a situației ocupării forței de muncă în UE și se concentrează asupra unui număr limitat de teme care ocupă un loc prioritar pe agenda UE referitoare la politica privind ocuparea forței de muncă.

Constatăriile principale ale raportului din 2008 includ următoarele:

- rezultate în general bune privind ocuparea forței de muncă în UE, cu o creștere netă a ocupării forței de muncă de 3,5 milioane de persoane în 2007 și crearea, în continuare, de locuri de muncă, deși într-un ritm redus, în prima jumătate a anului 2008. Totuși, există riscuri de evoluție negativă importante cu privire la perspectiva pe termen scurt datorită turbulenței continue de pe piețele financiare, corecțiilor tot mai importante în domeniul pieței locuințelor și încetirii creșterii comerțului mondial.
- deși poate exista un arbitraj, pe termen scurt și mediu, între creșterea ocupării forței de muncă și cea a productivității, implementarea unei combinații corespunzătoare de politici ar putea să îl diminueze.
- imigranții recent¹ au adus o contribuție semnificativă la creșterea globală a economiei și a ocupării forței de muncă în UE din 2000, soluționând deficitul forței de muncă și al competențelor și ducând la creșterea flexibilității pieței forței de muncă. Există situații contrastante între statele membre din sud și din nord în ceea ce privește integrarea migranților pe piața forței de muncă, felul în care sunt utilizate competențele acestora și calitatea locurilor lor de muncă.
- dovezile care au fost obținute începând cu extinderea din 2004 sugerează un impact economic în general pozitiv al mobilității recente în UE și nicio perturbare gravă a pieței forței de muncă.
- o revizuire a dovezilor și studiilor disponibile sugerează că se pot aduce îmbunătățiri în ceea ce privește conceptul care există în prezent în UE referitor la calitatea locurilor de muncă, prin extinderea acestuia la salarii și intensitatea muncii. Între performanța globală pe piața forței de muncă, productivitatea muncii și calitatea locurilor de muncă există mai degrabă sinergii decât arbitraje. Statele membre cu rezultate mai favorabile în ceea ce

¹ Analiza prezentată în raport se concentrează asupra imigranților recent, adică cei sosiți după 2000.

privește calitatea locurilor de muncă sunt, de asemenea, cele care se clasifică printre primele în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă și nivelurile de productivitate.

- diferite modalități pentru lucrători de a acumula competențe (de exemplu, educația formală, formarea profesională și experiența în muncă) se combină cu diferite modalități de a dobândi acces la ocuparea forței de muncă. În scopul de a îmbunătăți calitatea adecvării profesionale, a facilita tranziția și a anticipa procesul schimbării, este necesar să se îmbunătățească atât domeniul de aplicare cât și precizia informațiilor disponibile cu privire la cererea prezentă și viitoare privind ocuparea forței de muncă și competențele corespunzătoare necesare.

2. ÎNCETINIREA PIEȚEI FORȚEI DE MUNCĂ A UE DUPĂ PERFORMANȚA REMARCABILĂ DIN 2007

Către sfârșitul anului 2007, creșterea economică a început să încetinească, ca urmare a turbulențelor mondiale de pe piețele financiare și a creșterii prețurilor produselor de bază și a energiei. Deși creșterea produsului intern brut al UE a scăzut treptat de la un nivel de aproximativ 3% în 2006 și 2007 la un nivel estimat de 1,4% în 2008, **impactul încetinerii asupra pieței forței de muncă** a părut puțin important până la mijlocul anului 2008 (pe baza datelor disponibile până la începutul toamnei 2008). Cu toate acestea, se așteaptă ca perspectiva pentru ocuparea forței de muncă să fie mai puțin favorabilă în următoarele luni.

Creșterea **ocupării forței de muncă** în UE, puternică în 2006 și 2007, când era de 1,6%, a încetinit, de la an la an, până la valoarea mai moderată de 1,3% în al doilea trimestru al anului 2008. Performanța remarcabilă din 2007 a determinat, ea singură, creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă cu 3,5 milioane de persoane. Cu toate acestea, **încep să apară diferențe semnificative între statele membre**. În timp ce în 2007 creșterea ocupării forței de muncă a fost pozitivă în toate statele membre ale UE cu excepția Ungariei, creșterea ocupării forței de muncă de la an la an a scăzut în mod semnificativ în mai multe state până la mijlocul anului 2008, în special în Danemarca, Franța, Germania, Italia, Lituania, Spania, Suedia și Regatul Unit.

Până la mijlocul anului 2008, rata **șomajului** a rămas stabilă, la nivelurile atinse în 2007, în ciuda primelor semne de încetinire a economiei UE în a doua jumătate a anului 2007, ceea ce sugerează rezistența pieței forței de muncă la șocurile economice. În anul 2007, rata șomajului a rămas sub 10% în toate statele membre, cu excepția Slovaciei. Cea mai mică rată s-a înregistrat în Țările de Jos (3,2%), în timp ce în Slovacia a ajuns la 11,1%. Totuși, s-a remarcat o inversare a tendințelor favorabile referitor la șomaj în mai multe state membre, printre care Spania, Italia, Irlanda și Regatul Unit.

Datorită rezultatelor bune de creștere din 2007, **rata globală a ocupării forței de muncă** în UE a crescut cu aproape 1 punct procentual, ajungând la 65,4% în 2007, deși încă cu 4,6 puncte procentuale sub obiectivul de la Lisabona. Rata ocupării forței de muncă pentru lucrătorii de sex feminin a rămas la 58,3%, iar pentru lucrătorii în vârstă la 44,7%, prin comparație cu obiectivele pentru 2010 de 60%, respectiv 50%. Având în vedere creșterea slabă a ocupării forței de muncă, este, astfel, puțin probabil ca obiectivele de la Lisabona în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, altele decât cele pentru femei, să fie atinse până în 2010.

Rata globală a ocupării forței de muncă a rămas la peste 70% în șapte state membre, în timp ce în șase alte state membre era cu trei puncte procentuale sub cifra stabilită prin obiectiv. Cu toate acestea, în România, Italia, Ungaria, Polonia și Malta, aceasta a rămas cu mai mult de 10 puncte procentuale sub obiectivul de 70%. Obiectivul de 60% pentru **lucrătorii de sex feminin** a fost atins în 15 state membre, în timp ce alte două s-au apropiat la mai puțin de 3 puncte procentuale de cifra stabilită prin obiectiv. În Grecia, Italia și Malta, rata era încă cu mai mult de 10 puncte procentuale sub valoarea stabilită prin obiectiv. Obiectivul de 50% pentru **lucrătorii în vârstă** a fost atins în 12 state membre dar pentru alte 10, inclusiv statele membre mari cum ar fi Franța, Italia și Polonia, diferența față de obiectiv a fost de mai mult de 10 puncte procentuale.

Creșterea productivității muncii (exprimată sub forma PIB-ului real/salariat) rămâne o preocupare și ar putea să se degradeze în continuare dacă încetinirea observată în prima jumătate a anului 2008 se păstrează sau se agravează.

În 2007, creșterea productivității muncii nu a depășit 0,5% în Danemarca, Italia, Luxemburg și Suedia, în același timp înregistrându-se o creștere puternică în majoritatea noilor state membre, cea mai mare (peste 6,5%) în Estonia, Lituania și în special Slovacia. În vechile state membre mai mari, creșterea productivității muncii a scăzut în mod semnificativ în Germania și Franța și a rămas scăzută în Spania și Italia.

În scopul atingerii obiectivelor pe care și le-a stabilit în domeniul social și economic, UE ar trebui să se concentreze pe creșterea simultană a ocupării forței de muncă și a productivității muncii.

Deși nu este de așteptat, pe termen lung, ca ocuparea forței de muncă să evolueze în sens invers față de productivitatea muncii, diverși factori (inclusiv schimbările din productivitatea care implică mai mulți factori, intensitatea capitalului producției, rezerva de capital uman și cererea globală) pot cauza un arbitraj între ocuparea forței de muncă și creșterea productivității pe termen scurt și mediu dar efectele acestora pot fi reduse prin intermediul unor măsuri administrate corect. Astfel de măsuri necesită reforme structurale nu doar pe piața forței de muncă ci și pe cele ale serviciilor, produselor și pe piețele financiare, precum și un mediu macroeconomic stabil.

3. IMIGRAȚIA PROVENIND DIN ȚĂRI TERȚE ȘI MOBILITATEA ÎN INTERIORUL UE

Imigranții provenind din țări terțe pe piețele forței de muncă din UE: o contribuție majoră la creștere și o importantă provocare politică

În contextul îmbătrânirii societății europene și al creșterii necesităților pieței forței de muncă, se preconizează că imigrația va crește în următoarele decenii. Deși imigrația oferă oportunități – în special pentru a atenua efectele îmbătrânirii populației, pentru a face față deficitului forței de muncă și al competențelor și, mai general, pentru a alimenta creșterea economică – ea propune, de asemenea, provocări.

Statele membre se caracterizează prin istoria lor diversă în materie de imigrație și prin caracteristici de imigrație recentă, cu populații migrante diverse din punct de vedere al regiunii de origine, al fondului cultural, al nivelului competențelor, al caracteristicilor socio-economice și al modalităților prin care au pătruns în UE. Toate acestea, împreună cu eterogenitatea care există în statele membre în domeniul cadrelor instituționale și al normelor

privind imigrația au un impact, diferit de la țară la țară, asupra integrării imigranților pe piața forței de muncă.

Un fenomen cu mult mai semnificativ decât mobilitatea intracomunitară a cetățenilor UE, imigrația provenind din țări terțe a cunoscut o creștere substanțială în ultimii ani, triplându-se între mijlocul anilor 90 și începutul anilor 2000. Într-adevăr, imigranții care nu provin din UE și care au ajuns în ultimii șapte ani formează aproape o treime din toți imigranții de vârstă activă care nu provin din UE. În același timp, imigrația s-a diversificat, crescând numărul de imigranți din America Centrală și de Sud și înregistrându-se o mult mai mare migrație decât înainte către țările din sudul Europei.

Imigranții care au sosit recent au contribuit în mod semnificativ la creșterea economică globală și la expansiunea ocupării locurilor de muncă (aproximativ un sfert) în UE din 2000, doar cu impact limitat asupra salariilor și ocupării forței de muncă naționale. Aceștia au ajutat în mod clar la atenuarea deficitului forței de muncă și al competențelor, având tendința să fie angajați în acele sectoare în care exista cea mai mare cerere, în special în domeniul locurilor de muncă care necesită calificare redusă. Datele sugerează că aceștia sunt, în general, mai degrabă într-un raport de complementaritate decât de substituție cu lucrătorii născuți în UE și că au contribuit la o mai mare flexibilitate a pieței forței de muncă.

Totuși, UE tinde încă să atragă mai ales imigranți mai puțin calificați: 48% din migranții recent de vârstă activă sunt mai puțin calificați și doar unul din cinci are o calificare superioară.

Accesul la ocuparea forței de muncă este un element principal pentru integrarea cu succes în societatea gazdă; totuși, în multe state membre, situația de pe piața forței de muncă pentru imigranți este cu mult mai gravă decât pentru persoanele născute în UE - aceștia au tendința să aibă o rată mai scăzută a ocupării forței de muncă și, adesea, este mai probabil să fie șomeri sau sunt angajați în locuri de muncă de o calitate mai scăzută sau pentru care sunt supra-calificați.

În noile țări de destinație pentru imigranți situate în sudul Europei și care au înregistrat un nivel înalt al imigrației forței de muncă în ultimii ani, imigranții au performanțe mai bune pe piața forței de muncă, în comparație cu lucrătorii născuți în UE. În celelalte vechi state membre, unde alte moduri de imigrație au fost relativ mai importante, există tendința ca imigranții să aibă rezultate generale mai proaste pe piața forței de muncă (în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă) în comparație cu lucrătorii născuți în UE.

În majoritatea statelor membre, imigranții recent, în special femeile și persoanele originare din anumite regiuni, se confruntă cu întârzieri semnificative în ceea ce privește afirmarea pe piața forței de muncă, ceea ce poate avea impact pe termen mai lung referitor la rezultatele lor pe piața forței de muncă.

În general, țările din sudul Europei par să aibă mai mult succes la integrarea imigranților pe piața forței de muncă dar cu un risc mai mare ca aceștia să fie supra-calificați și expuși la locuri de muncă de calitate mai redusă și precară. Din contră, statele membre din nord prezintă o rată mai scăzută a supracalificării imigranților dar au lacune mai mari în ceea ce privește rata de participare și de ocupare a forței de muncă și rate mai ridicate ale șomajului pentru imigranți în comparație cu lucrătorii născuți în UE.

Factorii principali care determină diferențele între statele membre în domeniul integrării imigranților pe piața forței de muncă cuprind modul de intrare în țară al imigranților, țara de origine, cunoașterea limbii țării gazdă, disponibilitatea măsurilor de sprijin și integrare la intrare, rigiditățile pieței forței de muncă și restricțiile de acces în țara gazdă, recunoașterea incompletă a calificărilor dobândite în afara UE, lipsa de informații privind piața forței de muncă și discriminarea. Acești factori sugerează aspectele asupra cărora ar trebui să se concentreze măsurile strategice astfel încât să ducă la creșterea integrării imigranților pe piața forței de muncă și a rezultatelor.

Mobilitatea forței de muncă de la extinderile recente: o experiență în general pozitivă²

La patru ani după extinderea UE din 2004 și la mai mult de un an după aderarea Bulgariei și României, practic toate dovezile disponibile sugerează că impactul economic al mobilității intracomunitare recente a fost în ansamblu pozitiv și că nu a condus la perturbări grave pe piața forței de muncă, chiar în statele membre care au cunoscut un flux relativ important de migranți din noi state membre.

Datele disponibile sugerează că e posibil ca numărul de rezidenți din UE-10 care locuiesc în UE-15 să fi crescut cu peste un milion, iar cel al românilor și bulgarilor cu peste 850 000 din 2003. Acestea sunt cifre semnificative, în special având în vedere timpul relativ scurt.

În ceea ce privește mobilitatea recentă din UE-10, Irlanda și Regatul Unit au fost principalele „țări gazdă” și, într-o mai mică măsură, Austria și Germania.

Fluxurile care au provenit din Bulgaria și România s-au îndreptat mai ales către Spania și Italia, implicând mai ales resortisanți români – un proces care a început cu mult înaintea aderării României și Bulgariei la UE, în 2007.

Raportat la dimensiunea populației lor, România și Bulgaria au fost, de asemenea, principalele țări din care s-a emigrat, împreună cu Lituania, Cipru, Polonia, Letonia, Slovacia, Estonia și Portugalia, în timp ce fluxul din celelalte noi state membre a fost cu mult mai puțin important.

În ciuda mărimii lor semnificative, fluxurile de mobilitate intracomunitare de la extindere nu au atins niciodată dimensiunile de „val de flux” de care s-au temut inițial unii observatori. Între 2003 și 2007, procentul mediu al populației de străini din UE-10 care locuiesc în UE-15 a crescut de la aproximativ 0,2% la 0,5%.

În aceeași perioadă, procentul populației de resortisanți români și bulgari care locuiesc în UE-15 a crescut de la 0,1% la 0,4% — un proces care a început cu mult înainte de 2007. Prin comparație, ponderea populației resortisanților din UE-15 care locuiesc în altă țară UE-15 a crescut de la 1,5% la aproximativ 1,7%, iar cea a cetățenilor care nu fac parte din UE-27 de la 3,6% la 4,3%.

Mai mult, nu există nicio indicație a faptului că fluxurile recente de mobilitate intracomunitară au depășit capacitatea de absorbție a piețelor muncii. Atât în principalele țări care primesc imigranți, cât și în cele din care pleacă emigranți, salariile lucrătorilor locali au continuat să crească iar șomajul a scăzut de la extindere.

² O descriere mai detaliată a constatărilor principale privind acest subiect se găsește în raportul Comisiei privind *Impactul liberei circulații a lucrătorilor în contextul extinderii UE*, adoptat împreună cu prezenta comunicare [COM(2008) 765 final]

Chiar când analizează efectele izolate ale migrației și ale mobilității asupra salariilor și asupra șomajului, studiile empirice au constatat, în mod constant, un impact foarte redus asupra salariilor și ocupării forței de muncă a lucrătorilor locali.

Pare puțin probabil să se manifeste un nou val de mobilitate a forței de muncă din noile state membre. Dovezile sugerează că o convergență în creștere în domeniul veniturilor și al ocupării forței de muncă între vechile și noile state membre duce deja la o scădere a stimulentei economice de a se muta și ar putea contribui la descreșterea, în continuare, a ofertei de forță de muncă din noile state membre. În plus, datorită unei reduceri substanțiale a grupelor de tineri, rezerva de lucrători mobili potențiali din statele membre centrale și estice este în scădere, ceea ce va reduce, probabil, fluxurile de mobilitate geografică în cadrul UE în viitor.

De fapt, fluxurile de mobilitate către Regatul Unit și Irlanda, care par să fi atins un nivel maxim în 2006, au scăzut în mod semnificativ în 2007 și în primul trimestru al anului 2008. Într-adevăr, există indicații referitoare la creșterea fluxului de întoarcere a emigranților în țara de origine, în special din Regatul Unit. De asemenea, este posibil ca deschiderea din 2006 a piețelor forței de muncă pentru lucrătorii din UE-8 în cea mai mare parte a altor țări din UE-15 să fi dus la o deviere limitată a fluxurilor de migrație către alte state membre. Multe persoane din Bulgaria și România s-au mutat deja și lucrează altundeva în UE în cursul ultimilor ani. Acest lucru sugerează că mulți din cei care au vrut să se mute au făcut-o deja și că potențialul migrației suplimentare din Bulgaria și România este limitat.

Din perspectiva noilor state membre, în special cele cu „mobilitate ridicată”, emigrația masivă de lucrători este adesea percepută ca având atât avantaje, cât și dezavantaje. Pe de o parte, emigrația a ajutat la reducerea șomajului. Pe de altă parte, emigrația de persoane mai ales tinere și cu înaltă calificare a făcut să crească îngrijorarea legată de „exodul de inteligență” și scăderea forței de muncă în țările din care pleacă aceste persoane. Dar există anumiți factori care pot ajuta la atenuarea acestor probleme, cum ar fi creșterea recentă semnificativă a numărului de înscrieri la universități în majoritatea noilor state membre, caracterul temporar al unei mari părți a mobilității și faptul că mulți din cei care se întorc aduc adesea cu ei competențe profesionale îmbunătățite și contacte internaționale care pot fi de folos țării de origine.

4. MĂSURAREA CALITĂȚII LOCURILOR DE MUNCĂ ÎN UE

Calitatea locurilor de muncă este consacrată pe deplin în strategia europeană de ocupare a forței de muncă, după cum dovedește cererea pentru locuri de muncă mai multe și mai bune. Totuși, creșterea semnificativă a ocupării forței de muncă în UE în ultimii zece ani a coincis cu îngrijorarea larg răspândită cu privire la calitatea multor locuri de muncă din Europa, legată de incidența tot mai mare a muncii temporare, creșterea expunerii la presiuni concurențiale și percepția deteriorării condițiilor de lucru și a unei intensități mai mari a muncii. Acest lucru impune o reevaluare a rezultatelor și tendințelor din UE în materie de calitate a locurilor de muncă.

Calitatea locurilor de muncă nu poate fi în totalitate exprimată prin salarii; datorită deficiențelor pieței, cum ar fi informațiile incomplete privind, de exemplu, nivelul capitalului uman. Mai mult, satisfacția privind locul de muncă pare să depindă nu doar de un rezultat al locului de muncă, cum ar fi salariul, ci și de condițiile și procesele care conduc la acesta,

inclusiv organizarea muncii, autonomia, intensitatea muncii, precum și sănătatea și siguranța la locul de muncă.

Din perspectiva unei vieți, posibilitatea de a reconcilia munca cu responsabilitățile private și de familie, împreună cu probabilitatea unor tranziții pozitive pe piața forței de muncă și avansare în carieră sunt, de asemenea, dimensiuni esențiale ale calității locului de muncă.

Dezvoltările teoretice recente și activitatea în curs referitoare la cadrele privind calitatea locului de muncă în diverse instituții internaționale constituie o oportunitate de revizuire a conceptului european actual referitor la calitatea locului de muncă. Chiar dacă acest concept ține cont de dimensiunile multiple ale calității locului de muncă, incluzând atât variabile obiective, cât și subiective (cum ar fi satisfacția legată de locul de muncă), el poate fi ameliorat. Conceptul actual nu include variabile importante, cum ar fi salariile și intensitatea muncii și acoperă doar parțial dimensiuni cum ar fi formarea și educația. Pe de altă parte, include variabile economice agregate care nu sunt legate direct de anumite caracteristici ale locului de muncă și ale lucrătorului.

Ținând cont de aceste considerații, a fost analizată o serie de date care se referă la UE-27 în 2005-2006, în vederea identificării dimensiunilor care reflectă esența calității locului de muncă în întreaga UE. Au fost identificate următoarele patru dimensiuni principale:

- i) securitatea socio-economică (inclusiv nivelul și distribuția salariilor);
- ii) educația și formarea;
- iii) condițiile de muncă (inclusiv intensitatea muncii);
- iv) reconcilierea vieții profesionale cu cea privată/echilibrul între sexe.

O analiză a rezultatelor obținute de statele membre privind aceste dimensiuni scoate în evidență tipuri diferite de provocări principale pentru statele membre nordice, continentale, cele din sud și noile state membre. Aceste situații tipice corespund, global, celor patru tipuri de situații și provocări privind țările descrise referitor la flexicuritate (a se vedea rapoartele „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2006 și 2007).

Includerea salariilor și a intensității muncii și excluderea indicatorilor de performanță macroeconomică (care nu au legătură directă cu calitatea locului de muncă) sunt fundamentale pentru îmbunătățirea caracterizării rezultatelor naționale privind calitatea locului de muncă, prin comparație cu definiția inițială a calității locului de muncă.

O analiză dinamică a calității locului de muncă, bazată pe un indice sintetic compus dintr-o serie limitată de variabile arată că tipologia țărilor ținând cont de situația calității locurilor lor de muncă tinde să fie relativ stabilă în timp.

Caracterizarea calității locului de muncă cu ajutorul indicatorilor privind ansamblul economiei scoate în evidență sinergiile, mai degrabă decât arbitrajele, între performanța globală a pieței forței de muncă, productivitatea muncii și calitatea locului de muncă. De fapt, statele membre cu rezultate mai favorabile în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă sunt, de asemenea, cele care se clasifică printre primele în ceea ce privește rata ocupării forței de muncă și nivelurile de productivitate.

5. EDUCAȚIA ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ: MODALITĂȚI DE ACCES DIFERITE ÎN FUNCȚIE DE PROFESII

O preocupare recurentă a responsabililor politici din domeniile educației și ocupării forței de muncă este neconcordanța percepută între nivelul educației și al competențelor lucrătorilor și cerințele actuale privind locurile de muncă de pe piața forței de muncă. Globalizarea, schimbarea tehnologică, îmbătrânirea populației și schimbările mai generale la nivelul societății au dus la creșterea nivelului de incertitudine referitoare la viitor și au contribuit la crearea unui sentiment de insecuritate. Este tot mai probabil ca lucrătorii să traverseze numeroase tranziții și să realizeze sarcini diferite în timpul vieții lor profesionale. În consecință, au nevoie să fie susținuți în timpul acestor tranziții frecvente printr-o serie de măsuri, cum ar fi ajutoarele de șomaj, subvențiile legate de formare, consiliere și orientare profesională.

Responsabilii politici au răspuns cu inițiative diverse care au ca scop o mai bună anticipare a viitoarelor necesități ale pieței forței de muncă și o mai bună administrarea a procesului schimbării. Abordarea acestor aspecte necesită o strategie politică integrată care ridică nivelul competențelor, inclusiv cele transversale, facilitează tranzițiile și modernizează instituțiile pieței forței de muncă. O evaluare regulată a viitoarelor necesități în domeniul competențelor va fi determinantă pentru elaborarea strategiilor corespunzătoare de învățare de-a lungul vieții și a politicilor eficiente din domeniul pieței forței de muncă, și deci pentru a ajuta punerea în practică a politicilor din domeniul flexicurității.

Inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă” are ca obiectiv principal ameliorarea disponibilității și calității informațiilor referitoare la cererea prezentă și viitoare de ocupare a forței de muncă și competențele corespunzătoare necesare, pentru a consolida calitatea adecvării profesionale. În ciuda rezervelor obișnuite asociate cu proiecțiile profesionale, astfel de exerciții constituie un instrument indispensabil pentru a informa mai bine responsabilii politici și pentru a obține o mai bună adecvare între cererea și oferta de competențe.

În plus față de proiecțiile legate de cererea privind ocuparea forței de muncă și cele privind competențele necesare, ar trebui efectuate mai multe exerciții calitative, cum ar fi analize prospective, anchete ale angajatorilor, studii de caz sau exerciții de modelare a competențelor profesionale. Aceste exerciții sunt esențiale pentru a identifica noi tendințe în cererea privind competențele și schimbările în ceea ce privește conținutul profesiilor. O combinație atât a metodelor cantitative, cât și a celor calitative, care se referă la diferite perioade de timp și care sunt actualizate la intervale regulate, i-ar ține pe responsabilii politici informați și i-ar sprijini în îmbunătățirea adecvării locurilor de muncă în UE și în adaptarea sistemelor educaționale și de formare la noile nevoi.

Adecvarea locurilor de muncă este afectată în mod deosebit de deficiențele pieței datorate informațiilor insuficiente sau așteptărilor incorecte. De fapt, muncitorilor le lipsesc adesea informații despre cele mai bune oportunități de locuri de muncă disponibile. O modalitate posibilă de a colecta și difuza astfel de informații ar fi dezvoltarea unui „instrument de explorare a carierei” armonizat la nivelul UE și bazat pe cele mai bune practici internaționale. Un astfel de instrument ar putea fi folosit de multe persoane și organizații, în diverse scopuri (de exemplu, consiliere și proiecții profesionale).

O analiză empirică a relației între educație și profesii la nivelul UE, desfășurată în raport, permite o caracterizare mai cuprinzătoare care depinde parțial de politica societăților în domeniul resurselor umane. De exemplu, angajatorii se diferențiază în ceea ce privește

importanța acordată domeniului educației față de experiența profesională; accesul la unele profesii este limitat la anumite niveluri de educație și domenii de studii; unele profesii sunt disponibile lucrătorilor cu profiluri distincte; iar unele profesii oferă oportunități mai bune pentru formarea profesională continuă, beneficiind de complementaritățile cu nivelul inițial al educației. Analiza efectuată preliminar identifică opt modalități diferite prin care lucrătorii acumulează competențe de-a lungul unui ciclu de viață (de exemplu, educația formală, formarea profesională și experiența în muncă) care se combină cu diferite modalități de a dobândi acces la ocuparea forței de muncă. Aceste rezultate, împreună cu informații privind instituțiile și politicile, ar putea contribui la o mai bună delimitare a oportunităților privind locurile de muncă și formarea, îmbunătățind, în cele din urmă, adecvarea dintre cererea și oferta pentru competențe.

6. CONCLUZII

În ciuda semnelor tot mai clare de încetinire a creșterii economice, performanța remarcabilă a piețelor forței de muncă din UE a continuat în 2007, ducând la o creștere netă de 3,5 milioane în ocuparea totală a forței de muncă.

Mediul economic care se deteriorează, în special în ceea ce privește turbulența din sistemele financiare, face să crească riscurile pentru ocuparea forței de muncă în viitorul apropiat. În ultimii ani, majoritatea statelor membre au implementat reforme structurale importante în domeniul ocupării forței de muncă, iar inversarea ciclică actuală va pune la încercare soliditatea acestor reforme.

Incertitudinea în creștere și condițiile care se schimbă rapid devin mediul standard pentru piețele forței de muncă ale UE și elaborarea politicilor aferente. Fluxurile crescute de lucrători migranți din afara UE, împreună cu creșterea mobilității intracomunitare în urma ultimelor două extinderi au constituit factori majori care determină creșterea economică și rezultatele ocupării forței de muncă din ultimii ani; însă aceștia modelează, de asemenea, condițiile economice și sociale din UE într-un sens mai larg. Ținând cont de aceste fenomene, raportul din acest an scoate în evidență contribuția lor în general pozitivă și identifică un număr de provocări importante din domeniul politic, care rezultă din această nouă situație.

Flexicuritatea a fost un răspuns politic recent important al UE la dispariția vechilor certitudini din piețele forței de muncă europene. Edițiile anterioare ale „Ocupării forței de muncă în Europa” și-au adus o contribuție analitică la evaluarea meritelor politicilor de flexicuritate. Reexaminând aspectul calității locului de muncă, raportul din acest an plasează flexicuritatea într-un context mai larg și găsește nu doar complementarități între aceste două concepte ci și sinergii importante între calitatea locului de muncă și rezultatele economice și ale ocupării forței de muncă globale.

În cele din urmă, adecvarea ameliorată și tranzițiile mai ușoare pe piața forței de muncă se numără printre obiectivele principale ale abordării flexicurității. Astfel, prezentul raport scoate în evidență importanța care revine înțelegerii legăturilor dintre educație și profesii în această privință. El scoate în evidență rolul organismelor publice în identificarea oportunităților prezente și viitoare privind locurile de muncă și a competențelor necesare aferente, așa cum au fost prevăzute de inițiativa „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”, precum și necesitatea de a investi în continuare în dezvoltarea competențelor atât ale tinerilor, cât și ale adulților.

Raportul „Ocuparea forței de muncă în Europa” din 2008 este publicat pe site-ul internet:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=119&langId=en>