

Modelul suedez în domeniul ocupării forței de muncă. Soluții postcriză

Mirela Ionela ACELEANU

Academia de Studii Economice, București
aceleanu_mirela@yahoo.com

Rezumat. *Modelul suedez în domeniul ocupării forței de muncă face parte din modelul țărilor nordice axat pe flexibilitatea pieței muncii în condițiile unui sistem generos de bunăstare. Lucrarea prezintă caracteristicile acestui model și efectele aplicării lui în Suedia înainte și după criza actuală. Potrivit studiilor de specialitate și indicatorilor înregistrați, Suedia are rezultate foarte bune în ceea ce privește bunăstarea generală, calitatea vieții, ocuparea resurselor de muncă, situându-se în rândul țărilor de top. Astfel, având în vedere că experiența țărilor dezvoltate trebuie să fie un reper pentru țările în curs de dezvoltare, scopul lucrării este de a identifica unele măsuri ce pot fi aplicate în România pentru a îmbunătăți politicile ocupaționale, economice și sociale.*

Cuvinte-cheie: ocupare; modelul ocupațional al țărilor nordice; piața muncii din Suedia; criză economică.

Coduri JEL: J08, J21, O11.

Coduri REL: 12G, 20A.

Introducere

Potrivit statisticilor internaționale, Suedia înregistrează rezultate foarte bune la nivel macroeconomic, cu implicații pozitive asupra calității vieții și a bunăstării generale. Aceste rezultate au la bază politicile active aplicate pe piața muncii, investiția în educație, investiția în cercetare și inovare.

Modelul suedez al ocupării forței de muncă face parte din modelul aplicat de țările nordice (Danemarca, Finlanda, Norvegia și Suedia), fiecare țară având anumite specificități în domeniul ocupațional. Folosind analiza statistică de tip cluster, Gaard (2005) concluzionează că modelul danez face parte din regimul nord-european, care include și țările Olanda și Suedia. Acesta se aplică diferit în aceste țări în ceea ce privește gradul de flexibilitate al pieței muncii și generozitatea ajutorului de șomaj. Astfel, se justifică înregistrarea unor performanțe diferite în domeniul ocupării forței de muncă în aceste țări.

Punctul de reper pentru modelul aplicat de țările nordice în domeniul ocupării îl reprezintă modelul danez al flexicurității. Acesta se mai numește și triunghiul de aur danez și îmbină măsurile de protecție a ocupării cu asigurarea unui ajutor de șomaj generos și cu aplicarea politicilor active pe piața muncii.

Modelul țărilor nordice sugerează că o piață a muncii flexibilă poate coexista cu un sistem social generos, în condițiile menținerii unui șomaj scăzut. Altfel spus, acest model presupune reducerea ratei șomajului și aplicarea unor standarde ridicate de securitate socială pentru șomeri. Studiile de specialitate demonstrează însă că succesul aplicării modelului nordic depinde și de nivelul șomajului inițial, dar și de situația economică a țării (Zhou, 2007).

Aplicarea acestui model este destul de costisitoare, povara fiscală fiind ridicată pentru a finanța cheltuielile cu programele de pe piața muncii și ajutoarele de șomaj. Astfel, acest model ar fi greu de aplicat într-o țară cu dificultăți bugetare. Cu toate acestea, modelul nordic poate fi studiat și poate fi util în îmbunătățirea unor politici ocupaționale pentru orice altă țară. Într-adevăr nu se poate copia un model de succes în așa fel încât orice țară să obțină rezultate foarte bune într-un domeniu, dar experiența țărilor dezvoltate poate influența pozitiv anumite aspecte ale politicilor economice și sociale din alte țări.

Modelul suedez în domeniul ocupării forței de muncă

În literatura de specialitate este amplu discutată eficiența aplicării modelului țărilor nordice, și în special al celui danez și în alte țări, mai mult sau mai puțin dezvoltate.

Wilthagen, Tros, și Van Lieshout (2003) definesc modelul flexicurității ca fiind o strategie ce își propune să sporească în același timp flexibilitatea pieței muncii și securitatea ocupării forței de muncă, menținând un nivel ridicat al ocupării. Bredgaard, Larsen și Madsen (2005) nu sunt de acord cu această definiție, în opinia lor modelul danez nu este o strategie adevărată, ci mai degrabă este rezultatul evoluției istorice și instituționale și al compromisurilor sociale. Aceeași opinie este împărtășită și de Anderson și Svarer (2006), care pun la îndoială succesul acestui model în alte țări. Pe de o parte, se consideră că Danemarca are o experiență îndelungată în aplicarea acestui model, iar experiența altor state precum Suedia, Irlanda, Marea Britanie a demonstrat că șomajul a fost redus prin aplicarea diferită a politicilor de protecție socială. Pe de altă parte, ajutorul de șomaj foarte generos poate duce la probleme de hazard moral, care ar putea împiedica obținerea eficienței în aplicarea modelului danez.

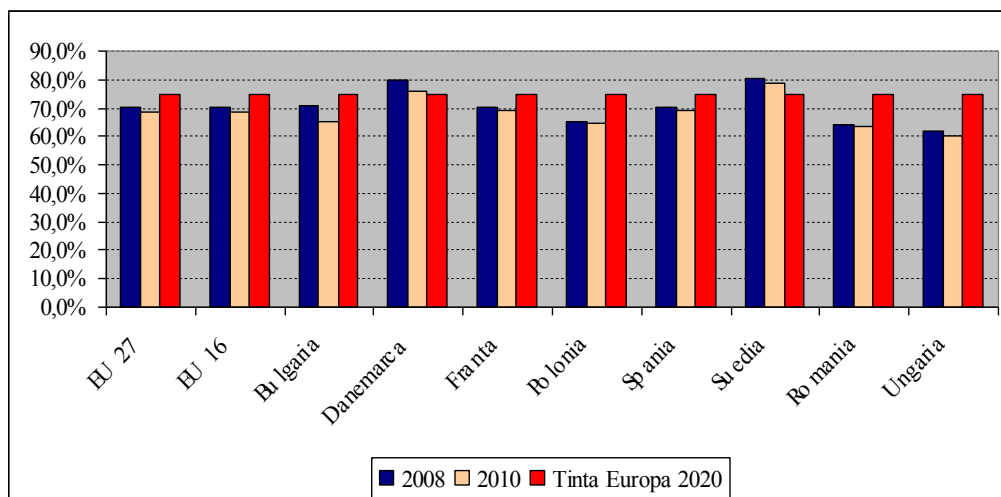
Suedia se aseamănă cu Danemarca din punct de vedere al dimensiunii sectorului public și al generozității sistemului de protecției sociale, dar în prezent are o piață a forței de muncă mai rigidă.

Politicile pieței muncii din Suedia au o tradiție îndelungată în realizarea acordurilor între asociațiile profesionale și sindicate, precum și în politicile active ale pieței muncii. Politicile ocupaționale au la bază, îndeosebi, măsuri active. Măsurile pasive, în special ajutorul de șomaj, au fost introduse relativ târziu și nu au fost foarte generoase la început. Statul suedez nu a intervenit prea mult în reglementarea pieței muncii până în 1970, însă după această perioadă au fost introduse o mulțime de legi care să reglementeze piața muncii (De Beer, Schils, 2009).

În prezent, politicile active în domeniul ocupării aplicate în Suedia vizează două tipuri de măsuri:

- măsuri care privesc cererea și care urmăresc stimularea creării de noi locuri de muncă atât în sectorul public, cât și în cel privat;
- măsuri care privesc oferta și care pun accent pe training, programe de formare profesională și programe de plasare în muncă.

Indicatorii înregistrați de Suedia pe piața muncii evidențiază eficiența politicilor adoptate, atât înainte de criza economico-financiară actuală, cât și pentru depășirea acesteia. Dintre indicatorii specifici pieței muncii, se remarcă rata ocupării, rata șomajului de lungă durată, accesul la muncă și raportul dintre muncă și viața personală.



Sursa: Sursa: Eurostat, 2010.

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&init=1&plugin=1&language=en&pcode=t2020_10

Figura 1. Rata ocupării (20-64 ani), în perioada 2008, 2010, raportată la Ținta Europa 2020 (75%)

În Suedia rata ocupării este de peste 75%, depășind ținta strategiei Europa 2020, atât înainte de criză (80,4% în 2008), cât și după criză (78,7% în 2010). Dacă analizăm situația înregistrată în celelalte țări prezentate în figura 1, observăm că efectele crizei economice asupra ocupării au fost mai puternice în Bulgaria, Spania și Ungaria. Și în România scăderea ratei ocupării determinată de criză a dus la îndepărtarea țării noastre de ținta strategiei Europa 2020 (75%), coborând de la 64,4%, în 2008 la 63,3% în 2010.

Rata șomajului de lungă durată (șomaj de peste un an) este de doar 1,4% în Suedia, chiar dacă ajutorul de șomaj este generos și se oferă pentru o perioadă de peste 300 de zile.

Măsurarea accesului la muncă, pe baza subindicatorilor rata ocupării și rata șomajului de lungă durată, poziționează Suedia pe locul 10 în rândul țărilor OECD, înregistrând rezultate peste medie.

Politicile ocupaționale din Suedia pun un accent deosebit pe realizarea unui echilibru între viața de familie și activitatea desfășurată la locul de muncă. Astfel, suedezii dedică 65% dintr-o zi (15,5 ore) pentru îngrijire personală și de agrement, iar timpul de lucru este de doar 1.610 ore pe an (Anuarul Statistic al Suediei, 2011).

În ceea ce privește ajutorul de șomaj acesta se acordă astfel: în primele 200 de zile acesta reprezintă 80% din câștigurile anterioare, în condițiile în care salariul mediu este în jur de 3.500 de euro pe lună.

Următoarele 100 de zile, ajutorul de șomaj scade la 70% din câștigurile anterioare, iar după aceea șomerii se pot înscrie în programul Job and Development Guarantee, care oferă asistență în căutarea unui loc de muncă, perioadă în care ajutorul de șomaj devine 65% din câștigurile anterioare.

Acești indicatori evidențiază eficiența politicilor ocupaționale, care sunt însă corelate și cu politicile educaționale, sociale, de sănătate și de mediu. Potrivit *Index Better Life* (calculat de OECD), Suedia înregistrează printre cele mai bune rezultate atât în domeniul pieței muncii, cât și în cel educațional, al sănătății, al mediului, al calității vieții. De exemplu, 91% dintre tineri (25-34 ani) au absolvit cel puțin liceul; media anilor de școală este de 11,7 ani; 96% dintre suedezi se bazează pe ajutorul comunității; 48% dintre suedezi au ajutat un străin în ultima lună; speranța medie de viață la naștere este de 81,4 ani; 79% din populație consideră că au un nivel ridicat de sănătate; 83% dintre suedezi sunt satisfăcuți de viața lor; 76% au raportat că au mai multe experiențe pozitive într-o zi (mândrie, bucurie, odihnă) decât negative (stres, tristețe, plictiseală); poluarea aerului este cea mai redusă din țările OECD.

Acestea sunt doar câteva aspecte surprinse de *Index Better Life*, calculat de către OECD (2011) pentru țările membre, care evidențiază coordonarea politicilor macroeconomice în Suedia.

Soluții postcriză adoptate de Suedia pe piața muncii

Piața muncii din Suedia se caracterizează prin protecție a ocupării ridicate, ajutor de șomaj generos, cheltuieli ridicate cu implementarea programelor pieței muncii, dar și taxe pe venituri ridicate.

Legislația muncii este aprobată de parlament, dar este completată prin acorduri colective și negocieri individuale. Acordurile colective completează legea atât în stabilirea salariilor, cât și în realizarea unor asigurări sociale colective, în stabilirea orelor de muncă, a condițiilor de muncă, a vacanțelor sau a concedierilor. Aceasta înseamnă că legea stabilește anumite condiții de bază cu privire la salariu, timp de lucru, concedieri și concedii, care sunt valabile dacă nu există acorduri colective sau care sunt completate prin aceste acorduri, de regulă în avantajul angajaților.

Eforturile de susținere a creșterii ocupării și mai ales a eficienței muncii sunt realizate atât la nivel individual, cât și la nivel organizațional și guvernamental.

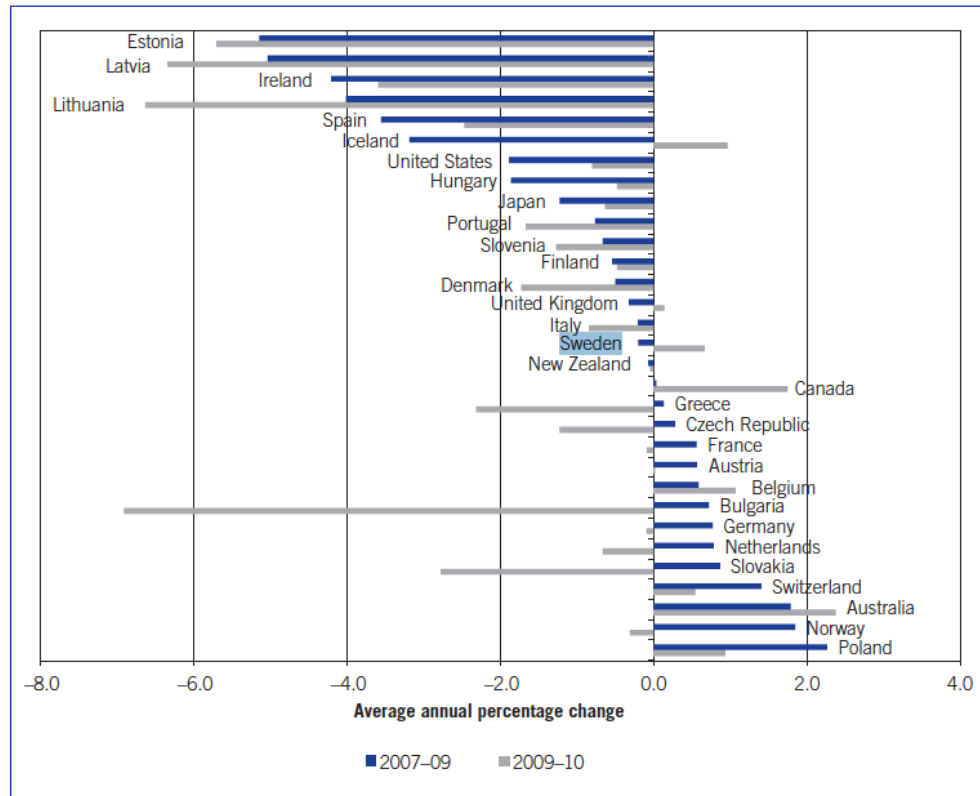
La nivel individual contribuția fiecărui individ constă în investiția în educație, participarea la formarea profesională continuă, responsabilitate și etică în desfășurarea activităților.

La nivel organizațional, Suedia realizează investiții masive în cercetare și inovare, fiind unul dintre liderii în inovare, cu rezultate peste media UE-27. De exemplu, din punct de vedere al cheltuielilor de cercetare dezvoltare în afaceri, Suedia depășește cu 100% media aceluiași cheltuieli realizate la nivelul UE-27. România realizează doar 15% din aceste cheltuieli. De asemenea, în Suedia firmele investesc în oameni prin programe de training și dezvoltă domeniile de cunoaștere intensivă.

La nivel guvernamental se susțin politicile active de ocupare care vizează subvenționarea creării unor locuri de muncă, organizarea de cursuri de calificare și recalificare, acordarea de subvenții pentru angajarea tinerilor, suport pentru firmele mici și pentru depășirea crizei.

Politicile active ale pieței muncii cuprind trei categorii de programe: de formare profesională, de susținere a ocupării și de perfecționare a muncii. Aceste programe s-au extins rapid în Suedia, după criza din 1990, și s-au menținut în mărimi mai reduse până în anii 2000. În ultimii ani a avut loc o creștere a acestor programe, pentru a se depăși criza economică actuală, cel mai recent buget al Suediei punând un accent deosebit pe politicile active care vizează șomerii de lungă durată și tinerii (Krueger, Lindahl, 2009).

Dacă analizăm modificările anuale ale ocupării în Suedia înainte și după criza actuală, prezentate în figura 2, observăm o scădere a ratei ocupării cu mai puțin de 2 puncte procentuale în perioada 2007-2009, scădere ce este recuperată în perioada următoare (2009-2010). Printre țările care au înregistrat cele mai puternice scăderi ale ratei ocupării în ambele perioade analizate se află Estonia, Letonia, Lituania, Irlanda și Spania. Țările care au pierdut mai puține locuri de muncă din cauza crizei și care și-au recuperat parțial sau total pierderile în materie de ocupare sunt Suedia, Islanda, Marea Britanie. Alte țări au avut modificări pozitive ale ocupării, chiar dacă acestea au fost mai reduse după declanșarea crizei. Printre aceste țări se numără Elveția, Norvegia, Belgia, Polonia. Grecia, Bulgaria și Slovacia au înregistrat scăderi mai puternice ale ocupării după criză, în perioada 2009-2010.



Sursa: Global Employment Trends 2011, ILO, Geneva, 2011, p. 30.

Figura 2. Modificarea anuală a ocupării forței de muncă, 2007-2009 (medie anuală) și 2009-2010

Soluțiile adoptate de Suedia la nivelul pieței muncii pentru a reduce scăderea ratei ocupării și pentru a îmbunătăți inserția pe piața muncii au vizat:

- *măsuri privind cererea de muncă:*
 - subvenționarea locurilor de muncă, prin creșterea subvențiilor pentru stimularea ocupării la nivelul administrațiilor locale;
 - reduceri ale costurilor nonsalariale pentru angajatori, cum ar fi reducerea contribuțiilor la asigurările sociale ale angajatorului;
 - amânarea de la plata asigurărilor sociale ale angajatorului cu două luni și de la plata taxelor cu până la 12 luni;
 - măsuri de stimulare a cererii de muncă din sectorul construcțiilor prin realizarea unui credit fiscal pentru reparații și întreținere;
 - investiții guvernamentale suplimentare în infrastructură pentru a sprijini ocuparea forței de muncă în sectorul construcțiilor;

- *măsuri de sprijinire a șomerilor în căutarea unui loc de muncă:*
 - asistență în căutarea locurilor de muncă pentru șomeri, prin extinderea programelor de căutare a locurilor de muncă și a programelor de plasare în muncă;
 - creșterea programelor de formare profesională;
 - stimulente pentru exportatori și firmele mici;
 - stimulente pentru realizarea de noi afaceri, cum ar fi reducerea contribuțiilor la asigurările sociale;
 - ajutoare de venit pentru cei ce își pierd locurile de muncă și pentru cei cu venituri mici;
 - măsuri fiscale care să crească venitul net al celor cu salarii mici;
- *măsuri pentru susținerea pregătirii profesionale:*
 - programe de formare profesională pentru lucrătorii angajați și creșterea accesului la educație, prin creșterea numărului locurilor subvenționate la colegii și universități, creșterea suportului financiar pentru studenți; programe de pregătire continuă;
- *alte măsuri:*
 - reducerea cotei de impozitare pentru majoritatea nivelurilor de venit;
 - reducerea impozitului pe venitul în muncă.

Dintre măsurile active aplicate în Suedia la nivelul anului 2010, ponderea cea mai mare o au stimulentele pentru creșterea ocupării (61,7%) și programele de reabilitare și de training (36%).

Aceste măsuri aplicate pe piața muncii din Suedia au fost susținute și de alte politici educaționale, sociale și fiscale, Suedia având experiență în coordonarea politicilor macroeconomice și în susținerea lor constantă de-a lungul timpului.

Concluzii

Pe baza analizei realizate se poate concluziona că Suedia are o experiență pozitivă în domeniul ocupării forței de muncă, în special datorită aplicării politicilor active pe piața muncii, care au pus accent pe investiția în oameni, pe educație și inovare.

Într-adevăr, chiar și pentru același tip de program, cum ar fi asistența în căutarea locurilor de muncă sau programe de pregătire și recalificare, apar diferențe de la o țară la alta, atât în proiectarea, conținutul, cât și în aplicarea acestora. Cu toate acestea, cunoașterea modului de elaborare și aplicare a acestor programe în țările dezvoltate, care au obținut rezultate pozitive în timp, poate fi un punct de reper pentru elaborarea unor politici adecvate în țările cu experiențe mai puțin favorabile.

Astfel, putem lua în considerare efectul benefic al aplicării politicilor active pe piața muncii, care creează rezultate pozitive pe termen lung, prin creșterea numărului locurilor de muncă și al eficienței muncii, precum și prin pregătirea forței de muncă în raport cu cerințele pieței muncii, aflate în permanentă schimbare. Totodată succesul în dezvoltarea durabilă a unei economii depinde și de coordonarea politicilor macroeconomice: ocupaționale, educaționale, sociale, în domeniul sănătății și al protecției mediului.

Pentru România, recuperarea decalajelor față de țările dezvoltate poate fi realizată doar prin adoptarea unui mix de politici atât la nivel organizațional, cât și la nivel național, care să se axeze pe investiția în oameni și dezvoltarea capitalului uman prin educație, cercetare și inovare.

Mulțumiri

Această lucrare a fost cofinanțată din Fondul Social European, prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013, proiect numărul POSDRU/89/1.5/S/59184 „Performanță și excelență în cercetarea postdoctorală în domeniul științelor economice din România”.

Bibliografie

- Andersen, T., Svarer, M., “Flexicurity – The Danish Labour Market Model,” *IMF seminar on Flexicurity*, 2006, Danish Central Bank, Denmark
- Beer, P. de Schils, T. (2009). *The Labour Market Triangle*, Edward Elgar Publishing Limited, UK&USA
- Bredgaard, T., Larsen, L., Madsen, P.K., “Two Decades of Structural Reforms in Denmark,” *CARMA Research paper*, 01, 2005
- Gaard, S., “Labour Market Regimes in Europe and Labour Market Performance,” *Finansministeriet Working Paper*, 13, 2005, Sweden
- ILO (2011). „Global Employment Trends 2011”, *ILO*, Geneva
- Krueger, A.B., Lindahl M. (2010). *An Evaluation of Selected Reforms to Education and Labor Market Policy in Sweden*, Princeton University & Uppsala University, Stockholm, Sweden
- OECD (2011). „Better Life Initiative”, <http://www.oecdbetterlifeindex.org>
- OECD (2011). „Economic Surveys: Sweden”, OECD
- Wilthagen, T., Frank, T., Lieshout, H. van, “Towards ‘Flexicurity’?: Balancing Flexibility and Security in EU Member States,” *Proceeding of the 13th World Congress of the International Industrial Relations Association (IIRA)*, 2003, Berlin, Germany
- Zhou, J., “Danish for All? Balancing Flexibility with Security: The Flexicurity Model”, *IMF Working Paper*, 2007, European Department, International Monetary Fund