

POLITICA PIEȚEI MUNCII ÎN SUEZIA

ION BOBOC, LIVIUS MANEA

1. Introducere

Politica suedeză a pieței muncii este o parte integrantă a politicii economice, încadrându-se totodată unei ideologii specifice societății de consum, pieței libere și social-democrației.

Sistemul și concepția generală cu privire la administrarea pieței muncii în Suedia (prin coordonarea instituțională asigurată de „The National Labour Market Board”), se înscriu într-un model politic și social-economic profund democratic tradițional, dominat de ideea concomitenței creșterii economice și folosirii depline a forței de muncă, în vederea asigurării unui echilibru economico-social.

Această idee fundamentală deși pornește de la premisa construirii echilibrului dintre economic și social vizează, în același timp și gestionarea atentă a eventualelor dezechilibre, în contextul actual al crizei economice internaționale occidentale (în care este antrenată și Suedia). De aceea, deși piața muncii este liberă, dezechilibrele sînt controlate prin instituții de stat și private. Mai mult decît atît, pe lîngă atenția acordată gestiunii resurselor umane, are loc și o intervenție de stimulare a ocupării forței de muncă active și performante la nivelul agenților economici, de cître stat, precum și sprijinirea directă și permanentă a celor care sînt în căutarea unui loc de muncă pe măsură.

2. **Obiectivele operaționale** ale politicii pieței muncii în Suedia se concentrează în jurul a patru idei concrete, definite de Parlament și Guvern :

- 2.1. — *ocuparea imediată a locurilor de muncă vacante* (completarea posturilor disponibile în timp optim intră astfel în categoria soluțiilor structurale vizînd flexibilitatea pieței muncii) ;
- 2.2. — *echiparea individului*, din punct de vedere formativ și instrucțional, care să faciliteze accesul și șansele reale de ocupare a unui loc de muncă potrivit (formarea și dezvoltarea personalității intră în aceeași categorie a soluțiilor de structură, implicînd concomitența plasamentului cu educația și constituie o strategie a tipului de „muncă-pentru-toți” („*work-for-all strategy*”)¹ ;

¹ Göte Bernhardsson, *Placement and education by far our most important weapons against the downturn, in XXX — Report for 1990/91, The Labour Market Administration, AMS Information Unit and Björn Kleman AB, 1991.*

- 2.3. — *stimularea cererii*, prin mecanismele naturale ale pieței muncii, dar și cu intervenții de sprijin pentru cei care doresc să lucreze (instituțiile de profil oferă largi posibilități de influențare a cererii și ofertei de forță de muncă, prin contacte directe între agenții economici și cei care solicită o slujbă — „jobseekers”);
- 2.4. — *prevenirea rejecției*, a pierderii locurilor de muncă și ușurarea reîntoarcerii la acestea (prin intermediul unui sistem de servicii de calitate a vieții de muncă — „working life services”).

Pentru prezent și perioada imediat următoare, printre obiectivele politicii economice sînt circumscrise stabilitatea prețurilor, distribuția corectă, balanța regională și conservarea mediului. Guvernul se confruntă cu marea problemă a urmării atît a utilizării forței de muncă în mod complet, cît și a menținerii unei rate reduse a inflației; pe termen lung, nu există contradicție între aceste obiective. Spre exemplu, Marea Britanie avea în 1991 cifre duble ale șomajului și aceeași rată a inflației ca Suedia.

Principiile, conceptele fundamentale și operaționale, programele și serviciile sînt cuplate într-un sistem unitar (monoraționalizat) dar diversificat (multipolar), cuprinzînd: primirea, oferirea de informații (computerizate), consilierea persoanelor și medierea între acestea și ofertanți (companii și instituții publice, firme private), cursuri de formare, perfecționare și reconversie profesională, orientarea („guidance”), selecția profesională și controlul eficienței (evaluarea), măsuri de reabilitare a forței de muncă, alte acțiuni de suport pentru angajare, plasarea și urmărirea traseului profesional.

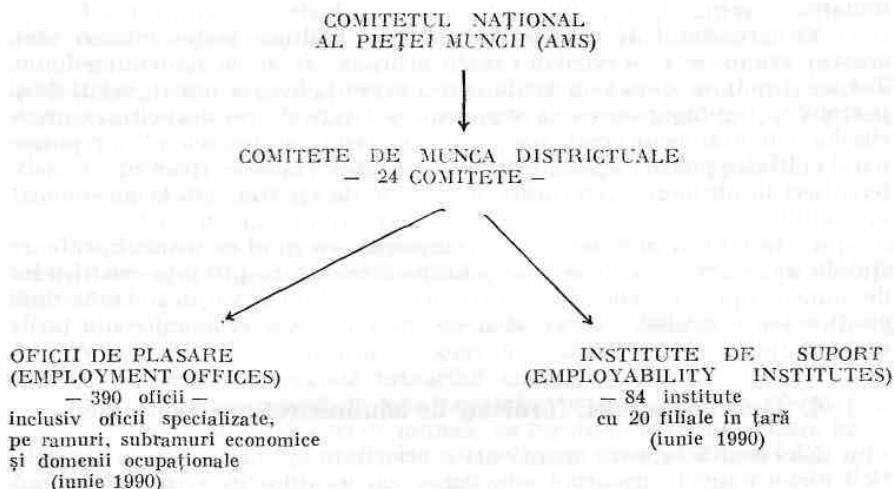
3. Legislația și administrația pieței muncii : organizare și responsabilități

3.1. *Legislația muncii*: Politica pieței muncii în Suedia se bazează pe relații de parteneriat tripartit (Stat — Sindicate — Patronat) și pe un sistem de organizații care au rol dereglementare legislativă și convențională a relațiilor de muncă. Principala tendință recentă partenerială o constituie diminuarea rolului Guvernului și Parlamentului și încurajarea negocierilor și înțelegerilor colective, care să asigure instrumentele necesare „păcii muncii”, soluționării disputelor prin reguli specifice diverselor industrii. Începînd cu anii '70 în Suedia are loc un adevărat „boom legislativ”, cu accent pe politica ocupării forței de muncă și pe cea vizînd condițiile de muncă și democratizarea relațiilor de muncă.

Conservatorismul Judecătoriei (Curții) Muncii („Arbetsdomsstolen, AD”), ca organism suprem de acordare finală a soluțiilor privind disputele, interpretarea și aplicarea Legii Convențiilor Colective („Collective Agreements Act”), este înlocuit prin acțiuni de schimbare a atitudinii acestui for al muncii, acțiuni finalizate prin apariția Legii co-determinării („Co-determination Act, MBL”), care reglementează participarea la decizii a salariaților (în speță sindicatele, în frunte cu Confederația generală a sindicatelor — LO), în fața partenerilor sociali (la nivel național Confederația patronilor suedezi — SAF). Această reformă, aplicată încă din 1977,

vizează dezvoltarea procedurilor de negociere pe baza tradițiilor parteneriale suedeze, prin apelul la structurile organizaționale ale pieței muncii. Principiul de bază al legii stipulează în continuare puterea de decizie a patronatului, dar consacră și necesitatea acordării dreptului participării sindicatelor la luarea deciziilor cu efect social.

3.2. Organizarea administrativ-instituțională



— *Comitetul Național al Pieței Muncii (AMS)* este autoritatea administrativă centrală, responsabilă asupra problemelor generale ale pieței muncii dispunând de un secretariat alcătuit din circa 600 salariați și coordonatoare a *comitetelor districtuale de muncă*, care, la rândul lor, sînt însărcinate cu politica pieței muncii la nivel regional, subordonînd *comitetele locale de muncă* („The Local Employment Service Committees”), amplasate în fiecare municipiu; comitetele districtuale dispun de circa 1800 salariați.

— *Oficiile de Plasare* sînt direct responsabile de asigurarea serviciilor atît pentru cei care caută de lucru (jobseekers) cit și pentru cei care angajează (employers), prin consiliere, informare și formare/perfecționare. Personalul acestor oficii (oficii de plasare și consilieri de încadrare) se ridică la cifra de 5000.

— *Institutele de suport* („Employability Institutes”) dispun de resurse speciale pentru cei cu handicap ocupațional și pentru toate celelalte categorii de persoane care au nevoie de o consiliere intensivă și o pregătire vocațională necesare intrării pe piața concurențială a muncii.

Cei circa 2500 salariați ai acestor institute au specializări diferite: consultanți pentru probleme de încadrare, psihologi, asistenți sociali, asistenți medicali, fizioterapeuți, alt personal medical (necesar diferitelor tipuri de handicapuri pentru care unele institute dispun de resurse speciale).

Aceste organisme și servicii au căpătat un rol din ce în ce mai important, mai ales în contextul actual al noii reforme suedeze vizând calitatea vieții de muncă.

Expansiunea suporturilor moderne de informatizare a serviciilor de muncă și plasare rapidă (toate oficiile de plasare dispun de un computer terminal, conectat la registrul național al disponibilităților de pe piața muncii), se adaugă eforturilor concertante pentru realizarea ideilor de bază ale politicii muncii suedeze : găsirea rapidă a unei slujbe disponibile și pe măsură, muncă-pentru-toți, dezvoltarea personalității individului și stimularea cererii.

Tripartitismul și rezultatele aplicării politicii pieței muncii prin aceste organisme și servicii nu mai surprind astăzi pe nimeni în lume. Tot mai mult se discută actualmente despre „clivajul dintre salariați și patroni”², prin organizarea de organisme paritare și prin dezvoltarea negocierilor (sindicatul au creat adevărate „carteluri de negociere” iar patronatul cultivă o politică specială de „solidaritate” : la aceeași muncă — nediferențieri în obținerea veniturilor în funcție de apartenența la un sindicat sau altul).

Piața muncii în Suedia este recunoscută ca fiind de o surprinzătoare stabilitate, înregistrând cele mai scăzute procente în privința conflictelor de muncă și printre cele mai ridicate privind calitatea vieții, în ciuda unui grad de stress profesional provocat de spectrul crizei economice din țările occidentale³.

4. Tipuri de servicii furnizate de administrația pieței muncii

Nici o altă țară nu acordă atita prioritate măsurilor active ale politicii pieței muncii, urmărind adaptarea solicitanților de locuri de muncă la cerințele pieței muncii sau crearea de noi oportunități.

Serviciile furnizate de Administrația Pieței Muncii vizează informarea, plasamentul, consilierea, reabilitarea vocațională, educația, formarea și aranjamentele suportive pentru încadrare, precum și serviciile vieții de muncă („working life services”).

Plasamentul este sarcina cea mai importantă, urmărind realizarea într-un ritm cât mai rapid și eficient a procurării și transmiterii locurilor vacante, astfel încât companiile să-și poată încadra forța de muncă necesară iar solicitanții să găsească locuri potrivite calificărilor lor.

Scopul principal al consilierii este acela de a oferi orientare și suport solicitanților care au nevoie de acestea în găsirea, obținerea și păstrarea unui loc de muncă. În acest mod, indivizii sînt ajutați să-și dezvolte capacitățile și potențialul pentru a face față cât mai bine condițiilor existente pe piața muncii, pentru a satisface cerințele de formare și experiență.

Serviciile de consiliere sînt acordate de către „Employment Offices” celor care se află pentru prima dată în situația de a căuta un loc de muncă precum și celor care doresc să-și schimbe ocupația ; situațiile care depășesc

² A se vedea lucrarea lui Yves Delamotte, *Les cadres des entreprises dans un monde en mutation*, Genève, B.I.T., 1986 (Cap. IV : Royaume - Uni et Suède : le clivage entre ouvriers et employés).

³ A se vedea studiul lui B. Gradell, *Job Content and Quality of Life*, Stockholm, Prisma, 1976.

resursele acestor oficii sînt de competența „Employability Institutes”, care furnizează consiliere în profunzime și facilități de reabilitare ocupațională. Aproximativ 20% din numărul total al solicitanților beneficiază de serviciile de consiliere.

5. Metode de consiliere

Unul dintre obiectivele esențiale ale politicii pieței muncii în Suedia este continua perfecționare a tehnicilor și metodelor utilizate. În afara monitorizării naționale a cererii și ofertei privind munca, există preocupări și programe de perfecționare a metodelor de intervenție, utilizîndu-se atât experiența acumulată, cît și perspectiva teoretică a diferitelor științe socio-umane.

În privința metodelor de consiliere, se înregistrează apelul la :

- interviul individual ;
- întîlnirile de informare ;
- țintirea, prin care solicitantul este ajutat să-și formuleze propriile cerințe de servicii, pe baza materialului documentar oferit și a unor discuții individuale sau de grup ;

— programele speciale organizate la nivelul Employment Offices, în care sînt incluși solicitanții de locuri de muncă, cum ar fi :

a) — cursurile speciale urmărind cunoașterea adițională și dobîndirea încrederii în sine privind arta prezentării ca ofertă pentru diferite locuri de muncă. Se furnizează training și/sau informare unor grupuri speciale, cum ar fi șomerii tineri sau diferitele categorii ocupaționale ;

b) — cluburile muncii („Job Clubs”), cuprinzînd activități și proceduri care asigură o mare șansă în găsirea de locuri de muncă, în special a acelor care încă nu au apărut pe piață ca vacante. Programele de acest tip implică resurse considerabile ale personalului oficiilor de plasare, făcîndu-se apel la diferite strategii de acțiune, dar eficiența este deosebită : în 1—2 săptămîni, majoritatea participanților găsesc de lucru ;

c) — alte activități variate incluse în consiliere :

- deplasări la companii din diferite domenii, asigurîndu-se obținerea de informații suplimentare privind sectorul, diferitele ocupații și locul de muncă ;

- cursuri de alegere vocațională, care pornesc de la nevoile, atitudinile și interesele participanților individuali, dezvoltîndu-le încrederea în alegerea ocupațională, ajutîndu-i la structurarea experienței, la conturarea diferitelor soluții și luarea deciziilor ;

- orientarea individuală, acordată printr-un contact permanent cu un consilier la Oficiul de plasare sau cu un consultant la Institut ;

- teste de alegere ocupațională, pentru cei care sînt nesiguri cu privire la specializarea sau nivelul educației/formării lor profesionale. În acest sens este facilitat procesul cunoașterii propriilor resurse și a modului în care pot fi dezvoltate.

tate, fiind incluse totodată analize ale intereselor și valorilor în alegerea ocupației ;

- cursuri pentru cei care nu sînt suficient de maturi pentru a lua o decizie pe baza informației verbale sau tipărite (femei, imigranți, tineri), vizîndu-se orientarea, testarea muncii, generarea intereselor ;
- plasamentul experimental în muncă, abordat ca procedeu prin care se aduc clarificări și se situează munca într-o nouă perspectivă ;
- orientare practică a locului de muncă, prin care solicitantul își poate testa interesul și abilitatea în variate situații de muncă, în cadrul oficiilor de plasare sau în sectorul ingineresc. Se dezvoltă abilitățile pentru o muncă, se asigură o perioadă de experiență a muncii, testarea diferitelor ajutoare și amenajări ergonomice pentru persoanele handicapate ;
- informare vocațională, referitoare la accesul rapid la informația disponibilă (materiale tipărite, filme video) privind diferitele ocupații și șanse de formare profesională. Se face apel și la o informare personală oferită de consilier ca parte a serviciilor directe, iar uneori se acordă ajutor solicitantului prin explicarea alternativelor, sugerarea unuia sau altuia dintre serviciile oferite, evaluarea calificării profesionale ș.a.

O consiliere specială se acordă imigranților.

Pentru persoanele handicapate există un complex de activități variate, implicînd atît oficiile de plasare și institutetele, ca și locurile de muncă și alți agenți. În cazul acestor persoane se pornește de la studiul extensiei incapacității, pentru a se ajunge la variate tipuri de reabilitare funcțională și dezvoltarea unor mecanisme compensatorii, concomitent cu testarea ajutoarelor tehnice și formare pentru utilizarea lor practică. O parte din „Employability Institutes” dispun de competențe și resurse speciale privind anumite domenii ale handicapului : vizual, de auz, fizic, intelectual, mintal, socio-medical.

O caracteristică a modului de lucru al Administrației Pieței Muncii constă în faptul că metodele utilizate, activitățile, programele constituie obiectul unor cercetări prealabile laborioase, înainte de a fi generalizate. În permanență sînt lansate programe complexe avînd conținut de cercetare și aplicare practică, al căror feed-back oferă posibilitatea flexibilității și coerenței. Un astfel de program, vizînd persoanele handicapate este intitulat „The Aim is Work” („Munca este țelul”) și se realizează în colaborare cu organizațiile acestora și cu diferite componente ale pieței muncii. Oficiile de plasare și institutetele au sarcina de a ajuta pe cei care doresc să lucreze, pornind de la abilitățile și calificările lor individuale. Programul are de asemenea ca scop definirea rolului oficiilor și institutelor în procesul interacțiunii dintre diferitele autorități și organizații privind asigurarea dreptului legal la muncă al persoanelor handicapate. Este vizat plasamentul acestora, de mai multe tipuri : a) în condiții obișnuite, fără subvenții ale salariului, cu posibile amenajări ale locului de muncă ; c) în condiții de muncă protejată. De asemenea, există posibilitatea acordării

unor alocații pentru afaceri persoanelor handicapate care nu sînt capabile să găsească încadrarea potrivită în piața deschisă a muncii, dacă afacerea are perspectiva de a aduce o contribuție pozitivă substanțială la îmbunătățirea calității vieții lor.

6. Piața muncii în Suedia în perspectiva anilor '90

Accentul deosebit pus pe măsurile active conferă numeroase caracteristici pozitive pieței muncii suedeze și în primul rînd, o rată a șomajului foarte redusă. Însă, recent a apărut o tendință de rejecție, de retragere din muncă a persoanelor aflate la vîrsta activă (circa 550.000 pensionari de boală sau în concedii medicale de lungă durată). În cursul anilor următori sînt posibile unele schimbări în piața muncii : reducerea numărului de noi intrări (datorită structurii grupelor de vîrstă, tinerii vor fi slab reprezentați), creșterea mediei de vîrstă a forței de muncă și sporirea tendințelor de rejecție. În plus, vor avea loc mutații rapide în viața de muncă datorită restructurărilor tehnologice, organizării și conținutului activităților profesionale ; de asemenea, există riscul reducerii mobilității între companii, datorită structurii pe vîrste, circumstanțelor familiale, problemelor de locuit etc.

În aceste condiții se așteaptă ca instituțiile care funcționează în cadrul pieței muncii să acorde răspuns unor probleme deosebite : la oficiile de plasare și la institute, structura clienților va cuprinde mai puțini șomeri și mai multe persoane care doresc schimbarea locului de muncă ; companiile se vor confrunta cu dificultăți crescînde în privința recrutării forței de muncă, vor avea nevoi sporite de consiliere și suport în modificarea conținutului diferitelor posturi de muncă, pentru reabilitare, formare și evaluarea calificărilor solicitanților. Învățămîntul va trebui să colaboreze mai strîns cu ceilalți agenți pentru a îmbunătăți piața muncii, încurajînd, pe baza unei informări corecte, decizii vocaționale realiste. De asemenea, este nevoie de cooperarea între diferitele autorități, sectorial și teritorial.

Se estimează o sporire a nevoilor de consiliere, care va fi disponibilă cît mai precoce și cît mai rapid. Serviciile de consiliere vor avea cinci direcții de dezvoltare în anii '90 :

- a) — servicii directe, prin evaluarea cerințelor, cu informare vocațională și educațională în prealabil. Utilizarea tehnologiei moderne cum ar fi sistemul computerizat ocupațional ;
- b) — dezvoltarea activării de grup și a consilierii ;
- c) — servicii acordate companiilor, din perspectiva unei viziuni holistice asupra problemelor de personal ;
- d) — forme de cooperare cu alte autorități (școală, servicii de sănătate, asigurare socială, servicii sociale, Inspectoratul muncii ș.a.), care să îmbunătățească rezultatele reabilitării ;
- e) — servicii de reabilitare ; dacă oficiile de plasare și institutele au fost centrate pe nevoile individuale de reabilitare, ele au ajuns să aibă o corectă viziune asupra problemelor generale ale unei întreprinderi particulare sau ale unui domeniu ocupațional. Aceasta constituie o premisă pe baza căreia se poate acorda

sprijin companiilor, sindicatelor, oficiilor de asigurări sociale și altora.

Toate aceste sarcini implică dezvoltarea competenței, prin informarea specialiștilor în plasament și consilierilor pentru serviciul direct, formarea educatorilor pentru cursuri de alegere ocupațională și alte activități de grup, a consultantilor în stabilirea și menținerea contactelor cu corporațiile, colaborarea cu experți, formarea specialiștilor în diferite domenii de activitate din cadrul Comitetului Național al Pieței Muncii.