

APROBAT

Nr. Ref. 384

In sedinta Biroului permanent al
Camerei Deputatilor



din data de 28.11.2016

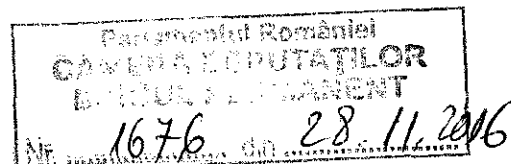


1676

Parlamentul României Camera Deputaților

Direcția Generală Afaceri Externe
Centrul de cooperare internațională bilaterală

București, 2 noiembrie 2016
Nr. 15c/877



Informare

privind vizita la Copenhaga a delegației Comisiei pentru muncă și protecție socială a Camerei Deputaților

În perioada 24-27 octombrie 2016, a avut loc vizita la Copenhaga a unei delegații a Comisiei pentru muncă și protecție socială din Camera Deputaților, conduse de domnul deputat Adrian Solomon, președintele comisiei.

Din delegația parlamentară au mai făcut parte doamna deputat Cristina-Ancuța Pocora, vicepreședinte al comisiei, precum și domnii deputați Amet Varol și Irinel Stativă, membri.

Acțiunea și-a propus extinderea bazei de promovare a unui dialog deschis și constructiv între cele două foruri legislative, printr-un schimb de experiențe și bune practici, la nivelul comisiilor parlamentare, pe problematica ce vizează domeniul politicilor de protecție socială și ocuparea forței de muncă. Acțiunea s-a înscris pe trendul ascendent al dialogului existent între Camera Deputaților și Parlamentul danez și a oferit noi perspective de continuare și aprofundare a colaborării bilaterale.

Programul vizitei a cuprins convorbiri cu domnul Troels Ravn, președintele Comisiei pentru afaceri sociale și interne, cu domnul Bjarne Laustsen, vicepreședinte al Comisiei pentru forță de muncă, și cu membri ai celor două comisii din Parlamentul danez, întrevederi cu directorul general al Agenției pentru Piața Forței de Muncă și Recrutare, domnul Morten Binder, și cu reprezentanți ai conducerii Ministerului Afacerilor Sociale și Interne.

Totodată, delegația parlamentară română a avut o întâlnire cu E.S. domnul Alexandru Grădinar, ambasadorul României în Regatul Danemarcei, în cadrul căreia au fost aduse în prim plan relațiile dintre cele două țări, cu accent pe segmentele politic și economic, domeniile în care poate fi intensificată cooperarea româno-daneză, posibilitățile de înfrățire între orașe din cele două țări și aspecte privind integrarea comunității de români din Danemarca, care numără aprox. 24.000 de persoane. Au mai fost abordate subiecte de actualitate pe plan european precum și ultimele evoluții de pe scena politică daneză.

În general, agenda convorbirilor cu oficialii danezi s-a axat pe teme precum: legislația în domeniul muncii și al ocupării forței de muncă, șomajul și mobilitatea forței de muncă în Danemarca, serviciile sociale, asistența socială, sistemul de protecție a copilului, susținerea familiei și a natalității, reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie, regimul juridic al adopțiilor, fenomenul de *brain drain*, ca provocare pentru piața de muncă din România, etc.

Interlocutorii danezi au prezentat caracteristicile modelului danez al bunăstării sociale și au subliniat rolul important pe care îl au cele 98 de municipalități, aceste structuri administrativ-teritoriale reprezentând nivelul cel mai apropiat de cetățean și având, implicit, o bună cunoaștere a nevoilor și problemelor sale. De aceea, o persoană aflată în șomaj, indiferent dacă este asigurată sau nu, trebuie să se adreseze *job center-urilor* care există la nivelul municipalităților și care, începând din 2009, sunt în responsabilitatea exclusivă a acestora, dar sub controlul Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. *Job center-urile* sunt în contact cu sindicatele, care verifică dacă șomerul a aplicat și dacă este la dispoziția lor, în vederea ocupării unui loc de muncă sau a participării la training-uri. Pe lângă descentralizare, modelul danez se mai caracterizează prin universalitate – toate persoanele au acces la serviciile sociale, indiferent de nivelul de participare, contributivitate – impozitul general, plătit doar de angajator, care poate ajunge până la 50% din salariul angajatului, și nivelul ridicat al cheltuielilor sociale, care ajunge până la 34,6%, fiind conform Eurostat, cel mai mare din cadrul UE.

În context, a fost evidențiată importanța participării active și a responsabilității sociale în crearea de noi locuri de muncă, a cotelor de impozitare aplicate în Danemarca și a îndreptării asigurărilor sociale către diversele categorii de cetățeni, în funcție de nevoile acestora. Toate acestea implică un echilibru între drepturile și responsabilitățile pe care le au angajatorii, partenerii sociali și autoritățile publice, în condițiile în care toți actorii sociali sunt pregătiți să confere responsabilitate față de schimbare și să realizeze pachete de politică echilibrată.

Totodată, oficialii danezi au subliniat tradiția implicării partenerilor sociali în politicile privind piața muncii, precum și a negocierilor tripartite, în care dacă angajatorul și angajatul nu ajung la un acord asupra salarizării, se apelează la mediere. În 2016, având în vedere provocările actuale, ultimele discuții dintre guvern și partenerii sociali au dus la un acord prin care se propune o întărire semnificativă a eforturilor de integrare a refugiaților pe piața muncii. Printre altele, acordul în cauză prevede stabilirea competențelor profesionale ale persoanelor refugiate chiar din momentul sosirii acestora în Danemarca, integrarea lor în module de training-uri pentru calificare și o mai bună integrare pe piața muncii din Danemarca, posibilitatea învățării limbii daneze prin cursuri plătite de stat, un salariu introductiv special, etc.

Plecând de la particularitățile pieței de muncă daneze, a fost prezentat și conceptul de *flexicurity*, cunoscut și sub denumirea de "triunghi de aur", care combină mobilitatea pieței muncii cu securitatea socială și o serie de politici active în domeniu. Practic, flexicuritatea înseamnă flexibilizarea pieței forței de muncă, a procedurilor de angajare și de concediere, stimularea participării categoriilor defavorizate, simultan cu creșterea securității în fața riscurilor sociale, care presupune condiții de muncă mai sigure și formare profesională permanentă. Conceptul presupune dezvoltarea capacității de adaptare a angajaților și a angajatorilor față de schimbările intervenite pe piața muncii și o valorificare în mod pozitiv a relației dintre flexibilitate și securitate. La baza apariției conceptului a stat nevoia de punere în practică a unui sistem care să poată duce

la crearea de noi locuri de muncă, pe fondul perioadelor de criză, a scăderii productivității și a creșterii ratei șomajului.

Demnitarii danezi au precizat că, în raport cu alte state europene, în Danemarca, nivelul șomajului este unul scăzut (4,3%, în august 2016), anual fiind pe piață aprox. 750.000 de oportunități de angajare. Femeile sunt prezente pe piața muncii într-un procent mult mai ridicat, existând și cea mai mare frecvență de revenire a acestora în câmpul muncii, iar tinerii sunt orientați și susținuți spre a-și continua studiile sau a se pregăti pentru diverse meserii. Există strategii speciale ce includ training-uri și coaching-uri personale pentru persoanele care nu au reușit să se reîncadreze pe piața muncii timp de 12 luni, în scopul evitării pericolului ca aceste persoane să intre în șomajul de lungă durată. În același timp, există strategii și pentru persoanele care deja se află în șomajul de lungă durată (de la 12 la 24 de luni) și care presupun, în principal, ocuparea unui loc de muncă, chiar dacă acesta nu este pe specializarea pe care respectiva persoană o deține. Motivarea constă în găsirea de soluții temporare prin care să se evite deprofesionalizarea lor, șomerii fiind astfel constrânși în a-și căuta, în permanență, un loc de muncă. În general, conform prevederilor daneze, pentru a putea primi indemnizația de șomaj, șomerul trebuie să fi fost angajat cel puțin 1 an, tot atât timp să fi cotizat la un fond de asigurări și să fi fost membru de sindicat. Indemnizația poate fi acordată pentru o perioadă de maximum 2 ani, timp în care persoana în cauză trebuie să fie parte activă a pieței muncii.

La solicitarea părții române, au fost făcute precizări referitoare la indemnizația de creștere a copilului și la vârsta de pensionare. Indemnizația de creștere a copilului poate fi acordată până la 1 an și reprezintă 100% salariul primit anterior de părinte. Sistemul danez prevede condiții foarte bune de îngrijire a copilului după vârsta de 1 an, la creșe și grădinițe. Acestea sunt în responsabilitatea municipiilor, care trebuie să asigure un loc în creșă fiecărui copil care a împlinit 1 an, facilitând astfel revenirea părintelui la locul de muncă.

Referitor la vârsta de pensionare, partea daneză a arătat că, în prezent, aceasta este de 65 de ani, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, dar variază în funcție de speranța de viață. Dacă speranța de viață va crește, va crește și vârsta de pensionare, principiu acceptat de majoritatea politică din Danemarca. Nu există pensionare obligatorie, astfel încât, dacă o persoană dorește ca după vârsta de 65 de ani, să rămână în activitate, o poate face, deși, în general, se optează pentru ieșirea la pensie. Există și pensionare anticipată, în cazul în care o persoană își pierde definitiv 2/3 din capacitatea de muncă.

În ceea ce privește regimul juridic al adopțiilor, pe parcursul discuțiilor s-a precizat că Danemarca a aderat la Convenția europeană din anul 1993, urmărindu-se ca adopțiile să corespundă din punct de vedere juridic și etic, indiferent dacă sunt făcute pe plan național sau internațional. În anul 2015, în Danemarca, au avut loc 6 adopții naționale și 95 internaționale, trendul general fiind în scădere. Pentru a se califica pentru adopție, persoanele trebuie să se poată ocupa de copil, să dețină o casă, să aibă un venit, să nu aibă dizabilități, iar diferența de vârstă dintre persoana care adoptă și copil să nu fie mai mare de 43 de ani. Persoanele care aplică pentru adopție pot fi singure, în concubinaj sau căsătorite, neavând importanță orientarea sexuală. Procedura de adopție poate dura și 4 ani.

Oficialii danezi au mai trecut în revistă modul de organizare al instituțiilor cu atribuții în domeniul pieței muncii și securității sociale, principiile care stau la baza asistenței sociale în Danemarca, elemente din Programul guvernamental privind cele 10 obiective sociale, lansat în primăvara acestui an, măsurile avute

În vedere pentru integrarea persoanelor adulte marginalizate și de asistență pentru persoanele cu dizabilități.

La rândul său, partea română a prezentat, comparativ, aspecte ale legislației din domeniu și a punctat elemente specifice al sistemului românesc de asigurări sociale. Un interes aparte a fost manifestat față de direcțiile pro-active puse în practică de autoritățile daneze pentru menținerea șomajului la un nivel foarte scăzut, programele implementate pe diferite categorii de vârstă și profesionale, rolul important pe care îl joacă sindicatele în raporturile dintre angajat și angajator, precum și pentru faptul că între angajat și angajator se realizează un acord mediat fie de guvern, fie de un mediator independent, ceea ce aduce în prim plan responsabilitatea și rolul social al companiilor.

În contextul discuțiilor referitoare la libera circulație a forței de muncă la nivel european, președintele Comisiei pentru muncă și protecție socială a adus la cunoștința parlamentarilor danezi efectele asupra anumitor sectoare ale economiei românești cauzate de migrația către state vest europene a populației active și foarte bine pregătite, oferind ca exemplu situația din domeniului sănătății. Domnia sa a subliniat și aspectul interdependenței existente între libera circulație a forței de muncă și libera circulație a bunurilor, serviciilor și capitalului la nivel european și, implicit, a diferitelor consecințe asupra statelor membre.

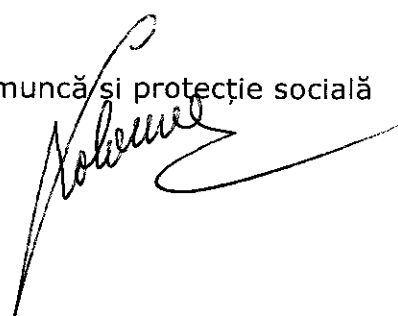
S-a mai arătat faptul că, având în vedere rezultatele foarte bune înregistrate de-a lungul timpului și stabilitatea politicilor promovate, Danemarca rămâne un model de urmat în general, nu numai în domeniul forței de muncă și al securității sociale. În acest sens, au fost aduse în prim plan relațiile foarte bune dintre cele două țări, precum și dorința de cooperare, în continuare, atât la nivel bilateral, cât și european, în dosare de interes reciproc.

În vederea continuării dialogului demarat la Copenhaga și a unui mai bune cunoașteri și înțelegeri a unor aspecte concrete din domeniile de interes pentru cele două comisii, domnul deputat Adrian Solomon, președintele Comisiei pentru muncă și protecție socială din Camera Deputaților, a adresat domnilor Troels Ravn și Brent Bøgsted, președinții comisiilor omoloage din Parlamentul danez, invitația de a efectua o vizită în România, la o dată reciproc convenabilă.

În general, vizita în Danemarca a delegației Comisiei pentru muncă și protecție socială din Camera Deputaților a evidențiat rolul comisiilor de specialitate în angajarea părților într-un dialog constructiv care să conducă la aprofundarea relațiilor dintre cele două foruri legislative, precum și disponibilitatea de a coopera, pe mai departe, pe o serie de subiecte de actualitate și interes comun.

Deputat **Adrian Solomon**

Președintele Comisiei pentru muncă și protecție socială



Red. Elena Burcioagă,
consilier parlamentar