

Rezoluția CES - Semestrul European 2014 Mesaje-cheie ale CES catre Consiliul European

Adoptata de Comitetul Executiv, intrunit in 11-12 martie 2014

Mesaje-cheie

Pentru a asigura o redresare masiva, Europa are nevoie de investiții structurale, egalitate de remunerare și condiții de muncă decente pentru toți lucrătorii. CES invită Consiliul European de primăvară să adopte o nouă direcție, caci fără schimbarea radicală a politicii, semestrul european 2014 nu va asigura o redresare durabilă.

Cu toate că în viitorul apropiat, Europa va continua să se confrunte cu stagnarea economică și cu șomajul în masă, principalul semnal politic transmis de analiza anuală a creșterii (AAC) 2014 pentru semestrul european in curs este, în linii mari, *status quo*-ul.

Europa are nevoie de investiții structurale, nu de reforme structurale care nu fac altceva decat să reducă în continuare drepturile lucrătorilor. De urgenta, este nevoie de un program european sustinut de investiții, așa cum a propus CES, de a investi 2% din PIB-ul european timp de zece ani. Obiectivul este acela de a crea o economie europeană modernă într-o piață globală și de a rezolva diferențele sociale și economice din Europa.

Europa trebuie să vada salariile ca o sursă de creștere economică și un pilon de stabilitate a prețurilor. A determina lucrătorii sa intre in concurenta de-a lungul întregii Europe, reprezinta o directie care nu funcționează. Salariile și sistemele de negociere colectivă trebuie să fie restabilite, în scopul de a indeparta economiile europene de capcana reprezentata de deflația determinata de datorii. Sunt necesare creșteri semnificative ale salariilor reale pentru a pune economia pe o traiectorie de creștere ridicata și pentru a favoriza puterea de cumpărare.

Europa trebuie să respecte și să promoveze negocierile colective autonome cu partenerii sociali, deoarece acestea sunt cel mai bun mod de a reforma piața forței de muncă și de a stabili salariile. Decizia cu privire la organizarea de negocieri salariale reprezinta o competență națională și reformele de consolidare a sistemelor de determinare a salariilor și negocierile pot fi efectuate numai prin intermediul negocierilor cu partenerii sociali și, după un dialog extins la nivel national. Partenerii sociali ar trebui să fie pe deplin implicati în toate etapele procesului semestrului european și opiniile lor trebuie luate în considerare.

Europa trebuie să promoveze locuri de muncă de calitate pentru toți lucrătorii pentru a răspunde segmentării pieței forței de muncă. Contractele și condițiile de muncă precare nu pot duce decât la o piață a muncii precară și o sărăcie și mai mare în rândul lucrătorilor.

Europa trebuie să investească în forța de muncă. Europa are nevoie de lucrători bine calificați, dacă se dorește să se facă față provocărilor globalizării. Cu toate acestea, în ciuda unui consens că investițiile în educație, învățare pe tot parcursul vieții, competențe și formare sunt cruciale, realitatea este că multe State membre, și multe companii își reduc cheltuielile și aplică reforme fără să se îngrijoreze cu privire la impactul asupra calității educației și formării profesionale.

Europa are nevoie de investiții sociale. Sistemele de protecție socială nu ar trebui să fie reduse doar la calitatea de instrumente de ajustare într-un context de consolidare fiscală. Acest lucru subminează rolul lor de stabilizatori automați și afectează prima lor misiune, aceea de a reduce sărăcia și de a contribui la cererea globală.

Introducere

Status quo-ul este semnalul politic principal transmis de analiza anuală a creșterii pentru Statele membre, cu privire la coordonarea politicilor lor macroeconomice, bugetare și structurale din ciclul semestrului european 2014. AAC le sfătuiește să "mențină direcția" de austeritate și solicită reforme structurale "îndrăznețe" și "ambicioase", ceea ce va duce la o presiune descendentă asupra salariilor și chiar o mai mare flexibilitate pe piețele forței de muncă europene, care sunt deja caracterizate de prea multă nesiguranță.

Suntem în impas! A determina muncitorii să concureze pe cuprinsul Europei prin reducerea salariilor lor, este o direcție care nu funcționează. Europa, care este o piață relativ închisă, nu își poate permite să-și fure ei înșiși locurile de muncă, prin urmare, diminuarea salariilor într-un Stat membru va fi în detrimentul exporturilor către alte State membre. Legislatorii europeni ar trebui să fie, de asemenea, extrem de atenți, astfel încât diminuarea salariilor să nu se transforme într-o deflație severă, ceea ce ar crește povara reală a datoriei și ar priva și mai mult economia de cerere, activități și locuri de muncă.

Austeritatea este încă adânc înrădăcinată în ordinea de zi

Fata de ratele istorice ale șomajului și relansarea economică slabă și fragilă, recomandarea principală a politicii economice AAC 2014 este de a "menține direcția strategiei de consolidare fiscală diferențiată, propice creșterii economice". Continuarea acestei politici de austeritate coordonate ar cauza prejudicii serioase relansării în cazul în care Statele membre vor continua să-și reducă simultan deficitele.

În ciuda frazelor referitoare la necesitatea de a lupta împotriva planificării fiscale agresive și a paradisurilor fiscale, Comisia continuă să promoveze o prejudecată ideologică care vine în

intampinarea cheltuielilor publice și a impozitării, facand apel la Statele membre să promoveze o "salubritate bazată pe cheltuieli". Pentru Statele membre cu o anumită flexibilitate în ceea ce privește relansarea fiscală, Comisia recomandă o reducere a cheltuielilor și de o reducere a contribuțiilor de asigurări sociale, măsuri destinate să stimuleze investițiile. Acest lucru ignoră faptul că unele dintre economiile cele mai de succes care au depășit criza au deja rate de impozitare relativ ridicate și investesc aceste venituri în economiile lor și în furnizarea de servicii publice eficiente și moderne.

Este îngrijorătoare omisiunea faptului că unele State membre se confruntă cu un dozaj macroeconomic de politici foarte puțin favorabil creșterii economice. Într-adevăr, Statele membre care au cea mai mare nevoie de o politică de expansiune economică sunt obligate să introducă cea mai strictă politică de austeritate, fie ca este vorba de Franța, Belgia și Portugalia, să facă un efort de consolidare a 2% din PIB-ul suplimentar, sau Spania, Slovenia și Irlanda, un efort de consolidare de 5% din PIB. Cu toate acestea, politica monetară nu poate, fata de aceste reduceri bugetare și impactul negativ al acestora asupra economiei, să scadă în continuare ratele dobânzilor pe termen scurt, deoarece acestea sunt practic nule, și nu pot fi negative. Faptul că ratele dobânzilor pe termen lung rămân la un nivel ridicat (4-5 %) în aceste state membre, fie la niveluri superioare ratei de creștere nominale, complica și mai mult situația. Astfel, măsurile de încurajare a investițiilor și, prin urmare, de redresare economică în sine, sunt grav afectate. Pentru a rezuma, aceste state membre se confruntă atât cu impactul negativ de reduceri bugetare cât și cu condiții de finanțare care limitează investițiile.

Pledând în favoarea reducerii contribuțiilor la asigurările sociale, Comisia încurajează, în practică, statele membre să fragilizeze și mai mult stabilizatorii automați deja slăbiți, care au fost atât de importanți la începutul crizei. CES a salutat abordarea Comisiei în pachetul "Investiții sociale", care a arătat că politica socială aduce, pentru societate și pentru oameni, o adevărată valoare adăugată, care nu pot fi cuantificate doar pe baza nivelurilor de cheltuieli. Este regretabil că în AAC, Comisia nu a luat în considerare propriile recomandări de politici.

Sistemele de protecție socială sunt instrumente esențiale în lupta împotriva sărăciei, mai ales în această perioadă de creștere a sărăciei în Europa. Cu toate acestea, nu sunt decât măsuri de siguranță pentru cei care au nevoie de ajutor, și joacă un rol important în menținerea cererii globale. Ele oferă puterea de cumpărare a celor care au nevoie de ea cel mai mult, care, la rândul lor, pot contribui la economia de consum.

Educația, formarea profesională, cercetarea și inovarea sunt extrem de importante dacă vrem să formăm lucrătorii din Europa dându-le calificările și competențele necesare pentru a se confrunța cu o economie din ce în ce mai globalizată. Comisia recunoaște acest lucru și recomandă ca statele membre să acorde prioritate la finanțarea acestor sectoare. Într-un context de guvernare economică sporită și de consolidare fiscală permanentă, este dificil să determini unde anumite statele membre ar putea găsi resursele financiare pentru aceste patru priorități. CES propune ca investițiile în educație, formare profesională, cercetare și dezvoltare să fie excluse din calculul deficitului și a datoriei publice în cadrul Pactului de stabilitate și creștere.

Mai multe reforme structurale ale salariilor : reteta pentru deflație

În capul listei politicilor macroeconomice de austeritate se afla politica de contracție a salariilor. În timp ce criza durează de cinci ani, în 16 state membre, creșterea salariului real este sub tendințele productivității și această cifră este de așteptat să ajungă la valoarea 20 în următorii doi ani (2008-2015). În multe țări, **în perioada 2008-2015**, diferența dintre dinamica salariilor reale și productivitate va atinge cote înalte, între 8 și 17 %. Printre acestea se numara Grecia, Spania, **România**, Irlanda, Cipru, Letonia, Polonia și Portugalia.

În plus, zona euro se caracterizează printr-o scădere a salariilor absolute, indiferent dacă sunt reale sau nominale. Pentru zona euro în ansamblu, o creștere a salariilor reale este zero, din 2011 și acest lucru este de așteptat să continue până în 2014. În 11 din cele 18 membre ale zonei euro, în fapt, salariul real va scădea în 2014.

Răspunsul Comisiei cu privire la aceste aspecte salariale este inadecvat și ambiguu. Tot facand apel la "continuarea eforturilor de reformă pentru a se asigura evoluția în paralel a productivității și a salariilor, evoluție care este la fel de favorabilă și competitivității și cererii globale", Comisia ignoră în mod deliberat faptul că, dacă salariile au scăzut, acest lucru se datorează politicii de reforme structurale pe care o promovează însași Comisia.

În plus, AAC în 2014 nu precizează dacă salariile reale sau salariile nominale ar trebui să crească în conformitate cu productivitatea. Această distincție este esențială. În primul caz, salariile nominale reflecta productivitatea și inflația. În al doilea, salariile nominale se limitează doar la evoluția productivității, fără a încorpora creșteri de preț, nici cele care sunt în concordanță cu propriul obiectiv specific al BCE de stabilitate a prețurilor. Acest lucru face din a doua opțiune rețeta perfectă a unei spirale competitive descendentă a salariilor.

CES regretă profund tăcerea Comisiei la această întrebare. Prin adoptarea acestei abordări, lasă inițiativa puternicilor jucători care sunt BCE și ECOFIN să prezinte interpretarea lor cu privire la modul în care salariile ar trebui să evolueze. În practică, aceasta se numește "status quo". Statele membre vor continua să fie forțate să dereglementeze sistemele de determinare a salariilor pentru a asigura punerea în aplicare a acestei formule bizare în care salariile nominale sunt strict limitate la productivitate și neglijeaza inflația.

Mai multe reforme structurale a piețelor forței de muncă : locurile de munca precare vor genera o relansare precară

CES a cerut investiții masive, care ar duce la crearea de locuri de muncă durabile și de calitate în Europa. Cu aproape 16 milioane someri pe termen scurt, potențiala forța de muncă ce ar raspunde acestei creșteri de cereri nu lipsește nici pe departe. Din punctul nostru de vedere, aceste investiții sunt cel mai bun mod de a împiedica șomajul ciclic să devină structural.

Deși există semne că situația ocupării forței de muncă în cele din urmă s-a stabilizat, Europa se

confruntă cu un deceniu pierdut, unii chiar prezic că va dura cel puțin la fel de mulți ani pentru ca nivelul locurilor de muncă să revină la ceea ce a fost înainte de criză. Deși AAC recunoaște gravitatea situației, încă o dată, Comisia nu a elaborat recomandări politice care să conducă la o îmbunătățire de care ar beneficia toți europenii.

Este prematur să vorbim despre sfârșitul crizei, în timp ce șomajul continuă să afecteze mai mult de 26,5 milioane de persoane din întreaga Europă. Mai rău, se arată o anumită indiferență față de situația de suferință a săracilor din Europa și alte 8 milioane de oameni care sunt la porțile sărăciei de când a izbucnit criza.

Raportul 2013 privind evoluția ocupării forței de muncă și situația socială în Europa, publicat recent de către Comisie și *Tendențele globale pentru locuri de muncă în 2014*, publicat de OIM confirmă dificultățile întâlnite în prezent pe piața europeană a muncii. În ciuda semnelor fragile de redresare economică, condițiile sociale și situația ocupării forței de muncă ar trebui să rămână lente încă ceva timp. Inegalitatea în creștere amenință coeziunea socială și pot împovăra creșterea economică, după cum a relevat FMI într-o lucrare recentă.

AAC continuă să încurajeze reformele structurale ale pieței forței de muncă, ca și cum ar fi un leac miraculos care "ar putea" da rezultate pozitive. CES este surprinsă mai ales de încercarea actuală a UE de a califica acest șomaj ciclic cu șomajul "structural". Documentele politice se concentrează în mod sistematic asupra dezechilibrului de competențe și pe întreprinderile în care producția este limitată din cauza a ceea ce este perceput ca o lipsă de forță de muncă calificată, ignorând numărul mult mai mare de companii care considera lipsa de cerere ca fiind motivul pentru care nu produc mai mult.

"Promovarea locurilor de muncă de calitate" - Europa trebuie să găsească veriga lipsă a Strategiei Europene de Ocupare

Promovarea calității ocupării forței de muncă, astfel cum este prevăzut în liniile directoare pentru politicile de ocupare trebuie să devină motorul a Strategiei Europene de Ocupare și semestrul european ar trebui să fie folosit ca un instrument pentru siguranță.

Linia directoare 7 are drept obiectiv acela de a "spori participarea femeilor și bărbaților pe piața forței de muncă, reducerea șomajului structural și promovarea calității locurilor de muncă". Este tulburător să constatăm totuși, că aceasta din urmă dimensiune este absentă din AAC, din RCE și din Tabloul de bord al indicatorilor sociali și al forței de muncă. AAC 2014 se concentrează exclusiv pe necesitatea de a crește participarea la piața forței de muncă și a numărului de locuri de muncă, dar neglijează complet dimensiunea calitativă. Trimiterile la "calitate" sunt departe de a lipsi din alte domenii (elaborarea de politici referitoare la administrația publică, programele de salubritate, de cheltuieli publice), dar nu există nici o singură referire la locuri de muncă calitate.

Comisia salută "masurile importante", adoptate de statele membre de a reforma piețele forței de muncă și de a le consolida. În timpul crizei, eforturi uriașe și disproporționate au fost aplicate

lucrătorilor europeni. De prea de multe ori , abordările politice nu au fost echilibrate și experiența membrilor CES în mai multe state membre arată că reformele de pe piața muncii au intensificat distrugerea de locuri de muncă, a redus salariile deja scăzute, a crescut nesiguranța locului de muncă și s-au degradat condițiile de muncă și calitatea locurilor de muncă, în general.

Segmentarea amenință în mod grav buna funcționare a piețelor forței de muncă europene. Numărul de locuri de muncă precare, caracterizate de insecuritate, salarii mici, condiții de muncă precare și protecția locurilor de muncă, mica sau inexistența, este în creștere. Europa nu trebuie să încerce să concureze cu locuri de muncă precare și salarii mici, ci bazată pe fundații solide, cum ar fi forța de muncă de înaltă calificare, inovație și calitate. În loc de a lobby pentru o legislație care să protejeze mai puțin locurile de muncă și o mai mare flexibilitate pentru toți lucrătorii, promovarea calității locurilor de muncă ar trebui să fie în centrul politicii UE de locuri de muncă pentru a lupta împotriva unei forțe de muncă din ce în ce precară și împotriva inegalităților din ce în ce mai mare. Aceste elemente sunt esențiale pentru ca Europa să folosească întregul său potențial și pentru a-si spori competitivitatea.

Reformele din educație și formare efectuate de statele membre sunt adesea reduse la reduceri ale cheltuielilor publice, fără consecințe reale în ceea ce privește îmbunătățirea calității și eficienței acestora. În plus, mecanismele de tranziție, cum ar fi cele de ucenicie, sistemele duale și stagiile nu sunt suficient de eficace și suferă de o punere în aplicare deficitară în majoritatea statelor membre. Comisia ar trebui să stabilească standarde și obiective realiste în recomandările specifice fiecărei țări și să monitorizeze aceste reforme în domenii cum ar fi asigurarea calității, a condițiilor de muncă și sprijin concret în ocuparea forței de muncă.

Este nevoie de mai mult sprijin pentru tineri, dar nici ceilalți lucrători nu trebuie uitați

"Pachetul de Locuri de munca pentru tineri", propus de Comisie a fost un prim pas pozitiv spre rezolvarea situației cumplite cu care milioane de tineri europeni se confruntă în prezent. Cu toate acestea, măsurile și resursele disponibile nu sunt adaptate pentru a lupta împotriva problemelor majore care sunt în ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, inactivitate, insecuritatea și inegalitate în creștere privind accesul la educație, protecție socială și securitate socială, care sunt în mare parte degradate din cauza măsurilor de austeritate implementate în întreaga Europă.

Șase miliarde de euro au fost alocate pentru punerea în aplicare a garanției pentru tineret , dar estimările Organizației Internaționale a Muncii fac referire la 21 de miliarde, ca fiind necesare în UE, pentru a permite punerea în aplicare pe deplin a acestei garanții. Punerea în aplicare la nivel național este deosebit de neuniformă ceea ce subminează obiectivul de a simplifica, pentru tineri, tranziția către piața forței de muncă. Această timidă relansare nu determină crearea de suficiente locuri de muncă noi și cele care sunt create sunt tot mai precare prin natura lor.

În lumina situației deosebit de dramatice în ceea ce privește șomajul în rândul tinerilor, este de înțeles că o parte din atenția este axată pe rezolvarea acestei probleme. Cu toate acestea, nu

ar trebui uitate situația altor grupuri, în special femeile, lucrătorii în vârstă și migranții de pe piața forței de muncă și barierele cu care se confruntă acestia. Învățarea pe tot parcursul vieții și formarea în afaceri ar trebui să fie măsuri concrete de consolidare a politicilor de prevenire a șomajului și pentru a favoriza anticiparea schimbărilor.

AAC recunoaște, pe bună dreptate, că dacă avem așteptări ca lucrătorii să aibă vieți mai lungi și mai împlinite, competențe adecvate, învățarea pe tot parcursul vieții și medii de lucru favorabile, este de așteptat ca și soluționarea problemei decalajului dintre femei și bărbați, atât în ceea ce privește salariul, cât și pensia, să fie prioritară. Cele mai recente statistici arată că diferența de salariu european între femei și bărbați în prezent stagnează în jur de 16%, ceea ce înseamnă 59 zile în care femeile lucrează "pentru nimic". Încă o dată, evaluarea acestor provocări de către Comisie nu se traduce prin recomandări politice relevante. De exemplu, în 2013, o singură țară a făcut obiectul unei recomandări cu privire la lupta împotriva diferenței de remunerare cu toate că este, evident, o problemă care afectează toate statele membre.

Mai multe recomandări specifice fiecărei țări sugerează declinul vârstei de pensionare, fără a face legătura cu posibilitățile reale oferite pentru persoanele care lucrează mai mult. A asigura că locul de muncă oferit unei persoane nu este dăunător pentru sănătatea și siguranța acestuia este un element esențial în crearea unui mediu de lucru favorabil, dar acum suntem confrunțați cu faptul că UE nu dispune de o nouă strategie pentru sănătatea și siguranța înainte de 2016. În mod similar, o declarație generală cu privire la calificări și învățarea pe tot parcursul vieții care să permită oamenilor să lucreze mai mult, reprezintă un lucru iluzoriu pentru cei care au un contract precar, sunt șomeri sau beneficiază de prestații de boală. În cazul în care limita de vârstă pentru prestații de pensie este redusă, atunci și dreptul la prestații de șomaj și de sănătate trebuie să fie redus în consecință.

Tabloul de bord al indicatorilor sociali și ocupării forței de muncă

RCE 2014 conține Primul Tablou de bord al indicatorilor sociali și ocupării forței de muncă. Deși acest Tablou de bord poate contribui la o analiză de ansamblu a dezvoltării sociale și a ocupării forței de muncă, aceasta va avea un impact redus cu excepția cazului în care concluziile sale pot influența orientarea politică și poate corecta politica macroeconomică, dacă este necesar.

Indicatorii actuali sunt, în principal, retrospectivi și, în cazul în care tabloul de bord își propune să acționeze ca un sistem de avertizare timpurie, ei nu luptă împotriva dezechilibrelor prin măsuri preventive. Este nevoie de alți indicatori-cheie, în special în ceea ce privește calitatea locurilor de muncă. CES a identificat deja pe cei pe care ar dori să-i vadă incluși în viitor. În acest context, CES salută semnalul clar transmis de EMCO, și anume dorința de a implica partenerii sociali în activitatea sa pentru a îmbunătăți tabloul de bord.

Pentru a încheia, CES cere: garantarea unei relansări masive, asigurarea de locuri de muncă mai multe și mai bune și restabilirea negocierilor colective.

A repeta aceeași politică va avea exact aceleași rezultate. În cazul în care austeritatea

continuă, recuperarea va fi timidă. Sub sloganul "orice loc de muncă este mai bun decât nici un loc de muncă", locurile de muncă precare sunt încurajate, astfel încât acestea să genereze o relansare precară. În timp ce reformele structurale continuă să diminueze salariile și sistemele de negociere colectivă, inflația, care este deja prea mică pentru a fi durabilă, se va transforma în deflație.

Semestrul european ar trebui să fie o oportunitate pentru a lua o direcție diferită. CES îndeamnă Consiliul European de primăvară :

- să pună urgent în aplicare un program important de investiții europene care să modernizeze și să îmbunătățească economia într-o piață globalizată și va aborda diferențele sociale și economice în creștere în Europa și în zona euro. Planul de investiții al CES, o creștere durabilă și locuri de muncă de calitate, care propun un efort de investiții de 2 % din PIB-ul UE în următorii zece ani, nu a fost niciodată mai pertinent ca acum;
- să recunoască faptul că Europa are nevoie de o dinamică a salariilor nominale mai mari pentru a îndepărta economia de capcana reprezentată de deflație prin datorii și de creșteri semnificative a salariilor reale pentru a pune economia pe o traiectorie de creștere economică puternică. Respectarea și promovarea negocierilor colective este cel mai bun mod de a realiza acest lucru și să negocieze procesul de restructurare. Pentru favorizarea productivității și a investițiilor, să încurajeze redistribuirea și lupta împotriva sărăciei restaurând democrația și participarea lucrătorilor la locul de muncă. Salariul minim legal în țările în care sindicatele consideră că este necesar, trebuie să se majoreze cu un mod substanțial. Oricum, toate nivelele salariale trebuie să respecte standardele Consiliului Europei cu privire la salariile echitabile ;
- să respecte cu strictețe principiile Tratatului UE, și anume respectul pentru autonomia partenerilor sociali și diversitatea sistemelor naționale de relații industriale. În acest context , CES subliniază că decizia cu privire la organizarea de negocieri a salariilor este o competență națională și că reformele de consolidare a sistemelor de stabilire a salariilor și de negociere nu se pot realiza decât prin negocieri cu partenerii sociali și după un dialog temeinic la nivel național ;
- promovarea de locuri de muncă de calitate pentru toți lucrătorii ar fi soluția la segmentarea pieței forței de muncă. Contractele și practicile precare de muncă nu pot duce decât la o piață a muncii precară și la o sărăcie și mai mare în rândul lucrătorilor;
- să investească în forța de muncă a Europei. Europa are nevoie de lucrători bine calificați, dacă se dorește să facă față provocărilor globalizării. Cu toate acestea, în ciuda unui consens că investițiile în educație, învățare pe tot parcursul vieții, competențe și formare sunt cruciale, realitatea este că multe state membre își reduc cheltuielile și fac reforme, fără a se îngrijora de impactul asupra calității educației și formării profesionale, în timp ce prea multe companii sunt reticente atunci când vine vorba de a investi în dezvoltarea competențelor lucrătorilor lor;

- sa apere rolul sistemelor de protecție socială, care nu poate fi redus la instrumentele de ajustare fiscală. Politicile și investițiile sociale au un rol important de jucat în crearea unor societăți coerente, reducerea sărăciei, dar și în sprijinirea și susținerea economiei.