Egalitatea de șanse și protecționismul

Statul este principalul responsabil pentru asigurarea șanselor egale pentru cetățenii unei țări. Asigurarea de șanse egale pe piața muncii reprezintă o preocupare permanentă pentru orice Guvern dar și pentru actorii interesați. Majoritatea prăților interesate consideră că în primul rând numărul locurilor de muncă este o problemă și se canalizează pe creșterea numărului de locuri de muncă ceea ce în esență este benefic pentru reducerea șomajului. Creșterea numărului de locuri de muncă nu asigură distribuția de șanse egale însă se poate proceda la asigurarea unui sistem de relații industriale etic între angajați și angajator.

Trebuie menționat faptul că sistemul de relații industriale a cunoscut o dinamică impresionantă în ultimii 4 ani. Această situație a fost generată de modificarea legislației muncii. Integrarea ong-urilor în sistemul de relații industriale reprezintă un element de noutate care trebuie abordat cu interes maxim de partenerii sociali. Un alt aspect extrem de important ce trebuie menționat se referă la subcontractarea măsurilor active furnizate pe piața muncii către diverși actori interesați. Sistemul fondurilor structurale a constituit un element catalizator pentru o formalizare a implicării ongurilor în sistemul de relații industriale dar și în piața muncii.

Modalitatea în care se asigură egalitatea de șanse pe piața muncii este diferită în funcție de idelogia politică dar și de sistemul relațiilor industriale care activează în piața muncii. Accesul la un loc de muncă constituie un obiectiv imediat pentru egalitatea șanselor în piața muncii. Ulterior intră în discuție condițiile de muncă, diferențele salariale etc. De exemplu, șomajul în rândul tinerilor este mai mare în țările unde piața muncii este flexibilă și mai mic în statele unde se protejează munca. De aici interesul major pentru egalitatea de șanse în inserția profesională. Identificarea unui nivel ideal de protecție pentru locul de muncă a constituit preocuparea actorilor interesați însă care este nivelul de protecție idela și cum afectează egalitatea de șanse. Dacă nivelul de protecție este ridicat înseamnă că accesul pe piața muncii este mai dificil iar cei ce au deja un loc de muncă sunt avantajați. Dinamica demografică avantajează clar persoanele care vârstnice și cele care sunt în vârstă de muncă iar cei care trebuie să intre pe piața muncii sunt dezavantajați.

Din punct de vedere al companiilor un nivel mare de protecție al muncii reprezintă o frânare a competiției. Companiile consideră că legislația care protejează munca salvează un număr de locuri de muncă dar efectul asupra companiei este că pune o presiune foarte mare pe sănătatea financiară a firmei. Au fost cazuri de notorietate în trecut: Nokia, Michellin etc. Pe de altă parte organizațiile sindicale consideră că se impune protejarea muncii însă aceasta trebuie realizată pe baza unor principii economice care contribuie la consolidarea competitivității și nu la reducerea acesteia.

Protejarea muncii este un instrument care afectează egalitatea de șanse deoarece dezavantajează persoanele din afara pieței muncii însă generează efecte pozitive pentru persoanele care se află în interiorul pieței muncii. Nu există o politică care să afecteze pozitiv toți actorii de pe piața muncii însă protejarea muncii are un efect cu două tăișuri. Se menționează acest lucru deoarece protejarea muncii are ca efect imediat diminuarea distrugerii locurilor de muncă dar afectează la fel de direct crearea de locuri de muncă. Companiile consideră că limitarea acestora cu privire la renunțarea la locurile de muncă neperformante și consideră că se reduce nivelul de competitivitate. Impactul unui sistem de relații industriale care protejează munca se poate concluziona după cum urmează:

1. Protejarea muncii nu are un efect major asupra ratei șomajului deoarece o protejare a locurilor de muncă împiedică creșterea ratei șomajului.
2. O protecție a muncii afectează durata șomajului pentru cei din afara pieței muncii. Este practic situația de azi, situație în care munca se protejează pe ea însăși și nu procedează la facilitarea inserției profesionale a celor din afara pieței muncii.
3. Protejarea muncii reduce rata de angajabilitate deoarece nu se crează noi locuri de muncă și protejează pe cei în vârstă de muncă care au deja un loc de muncă. Persoanele vârstnice și tinerii sunt cei mai afectați de această situație deoarece dacă se regăsesc în situație de șomaj.

Protejarea muncii crește nivelul de bună stare pentru lucrătorii care au un loc de muncă dar degradează bună starea altora. Este o chestiune care se rezumă la împărțirea riscului astfel încât să se reducă inegalitățile. Există ceea ce se numește într-un sistem capitalist valorea socială a unui loc de muncă. Adesea, companiile se bazează exclusiv pe politicile sociale pe care un stat le implementează și consideră că plata impozitelor reprezintă singura responsabilitate socială pe care aceasta o are.

Într-un context în care progresul tehnologic afectează major numărul de locuri de muncă și contribuie la dispariția anumitor locuri de muncă însă piața muncii este o piața atipică. Cererea și oferta afectează modalitatea de funcționare însă piața muncii se reinventează singură. Refacerea forței de muncă reprezintă o nevoie a capitalului însă refacerea forței de muncă ține cont de caracteristicile dinamicii forței de muncă.

Valoarea socială a unui loc de muncă reprezintă un element de interes pentru actorii interesați ai pieței muncii. Producția de bunuri și servicii pe care un muncitor o realizează în cadrul unui companii constituie valoarea privată a unui loc de muncă. Valoarea adăugată este împărțită între salariul pe care lucrătorul îl obține și profitul pe care firma îl obține. Capitalismul este un sistem care contribuie la accentuarea inegalităților iar în economiile moderne pentru a proteja piețele și a puterii de cumpărare, de cele mai multe ori firmele adoptă decizii care vizează bunăstarea unor indivizi care nu au legătură cu firma în cauză. Rațiunea pentru care se procedează la o astfel de abordare se referă la faptul că activitatea firmei poate afecta pe viitor sau imediat bună starea unor persoane care nu au legătură cu compania. Un exemplu extrem

de concludent se referă la poluarea și la dezvoltarea durabilă. Companiile plătesc în situația în care poluează, însă exemplele pot continua. Se definește practic, valoarea socială a unui loc de muncă. Aceasta nu coincide cu valoarea privată a unui loc de muncă deoarece valoarea socială a unui loc de muncă este alcătuită din suma valorilor private la care se adaugă diversele externalități sau costuri adiționale care aduc atingere valorii sociale. Gestionar al valorii sociale este statul și trebuie să procedeze la protejarea și adaptarea din punct de vedere cantitativ al valorii sociale prin intermediul pârghiilor fiscale. Există însă o categorie care nu contribuie la generarea de valoare adăugată și anume persoanele care nu au un loc de muncă și care nu aduc valoarea privată unui loc de muncă. Aceste persoane primesc ceea ce se numește în România, șomaj. Acesta se acordă în baza legii 76/2002 iar această abordare are legătură cu valoarea socială a unui loc de muncă. Toți salariații plătesc un procesnt din salariu lunar, aceasta reprezentând asigurarea pentru șomaj. Din aceste sume de bani să plătesc ajutoarele de șomaj celor care nu au un loc de muncă. Cine beneficiează, cuntanumul acestui venit este cu totul altă discuție însă ceea ce este important se referă la faptul că valoarea socială a unui loc de muncă este suportată atât de angajatori cât și de angajați.

Sistemele fiscale au rolul înclusiv de a gestiona valoarea socială a unui loc de muncă. Astfel, în cazul României, odată cu flexibilizarea relațiilor industriale s-a procedat la transferarea costurilor cu valoarea socială către stat, mai exact către persoanele care plătesc taxe și impozite. Dacă analizăm arhitectura fiscală a României se poate aprecia că muncitorii suportă cea mai mare parte a valorii sociale a muncii. Activarea opțiunii hire and fire pentru angajatori nu lasă timp persoanelor care lucrează să cotiezeze o perioadă care să asigure sustenabilitatea pe termen lung a valorii sociale.

Dezechilibrele apar când valoarea socială a unui loc de muncă este mai mare decât valoarea privată a unui loc de muncă. În situația în care valoarea socială a unui loc de muncă este mai mare decât cea privată apar dezechilibre în piața muncii și implict inegalitățile. Statul trebuie să intervină și să crească impozitarea pe capital pentru a echilibra diferențele de valoare a muncii astfel încât să se creeze premizele unui cadru progresist spre creșterea economică. Fiscalizarea muncii are la bază inclusiv cauze sociale deoarece de exemplu, dacă un șofer își riscă viața zi de zi însă nu o riscă numai pe a lui ci și a pietonilor. În situația unui accident, statul cheltuiește resurse pentru pietonul accidentat din resurse publice.

Costurile sociale aferente concedierilor individuale sau colective trebuie suportate inclusiv de către firme. Este discutabil sistemul de asigurări pentru șomaj practicat în România pentru că acesta ar putea fi îmbunătățit deoarece în situațiile în care o companie concediază mai mult ar trebui să plătească o contribuție mai mare mizând pe faptul că există costuri sociale mult mai mari. Costurile sociale generate de angajatori reprezintă un element ce trebuie analizat de partenerii sociali mai ales că este principalul element care dimensionează șansele egale. Evident, o analiză mult mai aplicată și individualizată a costurilor sociale trebuie sa facă obiectul pârghiilor fiscale deoarece costurile sociale aferente unei mame divorțate cu 2 copii sunt mult mai mari decât în cazul unui bărbat.

Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Proiect cofinanțat de Uniunea Europeană

FSLR
Federația Sindicatelor Libere din România