

Creșterea atractivității posturilor din sectorul serviciilor sociale, în Europa: inițiative ale partenerilor sociali



SEPTEMBRIE 2022

Autori:

Joëlle GARELLO

Théo BEZERRA

Sébastien RIQUELME

> Elisfa (France)



Co-finanțat de
Uniunea Europeană



Acest raport a fost realizat în cadrul proiectului FORESEE (VS/2021/0054). El reflectă doar opinia autorilor. Comisia Europeană nu este responsabilă pentru modul de utilizare a informațiilor pe care le conține.

Cuprins

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Introducere | 5 |
| Metodologie..... | 7 |
| <hr/> | |
| Provocările legate de atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale în Europa | 10 |
| <hr/> | |
| 1 Concurența teritorială și statutară legată de atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale din Europa | 11 |
| a. Concurența între state în ceea ce privește recrutarea profesioniștilor din sectorul serviciilor sociale..... | 11 |
| b. Concurența între regiunile statelor federale | 12 |
| c. Concurența între ministere și subsectoare | 12 |
| d. Concurența între teritoriile rurale și urbane | 13 |
| e. Concurența între statutul organizațiilor | 13 |
| 2 O imagine a serviciilor sociale degradată în Europa | 15 |
| a. Serviciile sociale: o imagine degradată din cauza salariilor și a condițiilor de muncă | 15 |
| b. Meserii feminizate și puțin valorizate din punct de vedere social..... | 15 |
| c. O imagine negativă întreținută de mass-media și de organizațiile de ocupare a forței de muncă | 16 |
| d. O lipsă de atractivitate sporită în rândul tinerilor..... | 17 |
| e. O imagine negativă agravată de criza sanitară | 17 |
| 3 Formarea și parcursurile profesionale | 18 |
| a. Formarea inițială | 18 |
| b. Formarea continuă | 18 |
| c. Parcursuri profesionale insuficient anticipate | 19 |
| 4 Condițiile de muncă..... | 20 |
| a. Starea de sănătate a profesioniștilor | 20 |
| b. Orare fragmentate, atipice și contracte pe perioade scurte | 22 |
| c. Inegalități profesionale mari între femei și bărbați în sectorul serviciilor sociale | 23 |
| d. Responsabilități mari | 24 |
| 5 Recunoașterea | 25 |
| a. Pentru organizațiile coordonatoare, recunoaștere la nivel instituțional | 25 |
| b. Pentru structurile de operare, recunoașterea valorii adăugate a serviciilor sociale..... | 25 |
| c. Pentru salariați | 25 |

Practicile în materie de atractivitate puse în aplicare de partenerii sociali în Europa

27

| | | |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | Concurență | 28 |
| a. | Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între state | 28 |
| b. | Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între regiuni | 29 |
| c. | Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între ministere | 29 |
| d. | Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între subsectoare | 30 |
| e. | Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența din perspectiva statutului | 30 |
| f. | Migrația | 31 |
| 2 | Imagine și comunicare | 33 |
| a. | Promovarea sectorului social | 33 |
| b. | Crearea unei mărci a angajatorului | 34 |
| 3 | Formarea și parcursurile profesionale | 36 |
| a. | Înainte de recrutare | 36 |
| b. | În timpul formării inițiale, la sosirea unui nou salariat | 37 |
| c. | Formarea pe tot parcursul vieții, o călătorie profesională și umană | 37 |
| | Finanțările pentru formări costisitoare | 39 |
| 4 | Calitatea vieții profesionale | 40 |
| a. | Acțiunile întreprinse în ceea ce privește sănătatea | 40 |
| b. | Orare flexibile | 43 |
| c. | Gestionarea vârstelor | 44 |
| d. | Consolidarea egalității profesionale | 44 |
| e. | Responsabilități și autonomie | 44 |
| f. | Contabilizarea timpului de lucru | 44 |
| g. | Integrarea | 45 |
| 5 | Recunoașterea | 46 |
| A. | În cadrul întreprinderii | 46 |
| a. | Recunoașterea prin intermediul gestionării resurselor umane | 46 |
| b. | Dezvoltarea sensului dat muncii | 47 |
| c. | Sentimentul de a fi ascultat și de a avea control asupra propriei vieți | 47 |
| d. | Participarea la guvernare, la procesul decizional sau la organizarea structurii | 47 |
| e. | O zi de mulțumire și/sau pentru coeziunea echipei | 48 |
| f. | Încredințarea unor responsabilități specifice anumitor salariați: referent în materie de sănătate, tutore sau persoană care transferă cunoștințe | 48 |
| g. | Permiterea unor acțiuni diferite, evadarea din cotidian prin participarea la proiecte europene sau la alte tipuri de proiecte | 49 |
| h. | Importanța colectivului, limitarea izolării | 49 |
| i. | Utilitatea muncii pentru ceilalți... și pentru propria persoană! | 50 |
| j. | Recunoașterea muncii realizate de serviciile sociale din Europa | 50 |
| B. | Recunoaștere la nivel național | 50 |
| C. | Recunoaștere la nivel european | 51 |

INTRODUCERE

Foresee (Anticipare) – numele potrivit pentru lucrul potrivit...

A fi angajator în sectorul serviciilor sociale nu este simplu: finanțările sunt dificil de obținut, responsabilitățile sunt mari, utilitatea socială a sectorului nu este întotdeauna recunoscută la adevărata sa valoare, iar recrutarea profesioniștilor se poate dovedi a fi complexă din numeroasele motive pe care le vom aborda pe larg în prezentul raport.

Nici a fi angajat în sectorul serviciilor sociale nu este simplu: salariile sunt mici, meseriile nu sunt suficient de recunoscute din punct de vedere social, condițiile de lucru sunt grele, iar încărcătura emoțională este adesea mare.

Cu toate acestea, a fi angajat sau angajator în sectorul serviciilor sociale înseamnă, de asemenea: să fii prezent alături de beneficiari în toate etapele vieții (copilăria timpurie, copilărie, adolescență, vârsta adultă, bătrânețe) atunci când persoanele au nevoie de asistență (boală, dizabilitate, lipsa adăpostului, minoritate izolată, azil), deoarece este necesar ca o societate să ofere sprijin persoanelor care au nevoie, indiferent de vârstă, de culoarea pielii, de gen, de naționalitate etc.

Observăm aceste aspecte în toate țările europene, iar angajatorii din sectorul serviciilor sociale au simțit nevoia de a se reuni într-o federație, înființată în 2017,

pentru a-și exprima convingerile prin intermediul dialogului social la nivel local, național și european, ca răspuns la problemele la care trebuie să facă față sectorul în prezent. În 2020, în mijlocul furtunii pandemice, ideea unui proiect care ar asocia sindicatele europene ale angajatorilor și ale salariaților s-a concretizat prin intermediul proiectului Foresee, finanțat de Uniunea Europeană pentru o perioadă de doi ani.

Ambiția Foresee este de a consolida capacitatea partenerilor sociali din sectorul serviciilor sociale în materie de dialog social și prin consolidarea acestuia în Europa și în statele membre. Partenerii sociali, fiind primii vizați, dețin una dintre soluții, respectiv cea a dialogului social, care permite să se ofere un răspuns la provocările sectorului și, în special, provocării legate de atractivitatea sa.

Din perspectiva recrutării și a menținerii locurilor de muncă ale profesioniștilor, atractivitatea pare a fi o provocare esențială pentru menținerea și dezvoltarea sectorului serviciilor sociale în Europa. Această provocare se face simțită în toate țările europene implicate în acest raport (Germania, Austria, Belgia, Spania, Franța, Grecia, Luxemburg, Polonia, România, Cehia) și slăbește un ecosistem și un echilibru din ce în ce mai precare.

Pentru a defini serviciile sociale, putem utiliza definiția dată de Comisia Europeană în comunicarea sa din aprilie 2006 privind „serviciile sociale de interes general în Uniunea Europeană”:

„Întrucât aceste servicii au un rol preventiv și de coeziune socială, ele oferă un sprijin personalizat pentru a facilita incluziunea persoanelor în societate și pentru a garanta respectarea drepturilor lor fundamentale. Acestea includ, în primul rând, asistența pentru persoanele care se confruntă cu probleme sau crize personale (de exemplu, șomaj, acumulare de datorii excesive, dependență de droguri sau dezbinare în familie). În al doilea rând, serviciile includ activități menite să asigure că persoanele în cauză pot să se reintegreze complet în societate (de exemplu, reabilitarea, cursurile de formare lingvistică pentru imigranți) și, în special, pe piața forței de muncă (formare, reinsertie profesională). Aceste servicii completează și sprijină rolul familiilor în îngrijirile oferite, în special persoanelor mai tinere și celor mai în vârstă. În al treilea rând, aceste servicii includ activitățile de integrare a persoanelor cu probleme de sănătate de lungă durată sau cu handicap. În al patrulea rând, sunt incluse și locuințele socia-

le, care asigură o locuință persoanelor defavorizate sau grupurilor sociale mai puțin avantajate. Desigur, unele servicii pot îngloba fiecare dintre aceste patru dimensiuni”.

În acest sector există aproape 11 milioane de salariați în Europa (conform statisticilor din 2018 ale Eurostat privind codurile NACE 87 și 88), respectiv 4,7 % din forța de muncă totală din UE.

În cadrul proiectului Foresee, pachetul de lucru 4, axat pe atractivitate, are ca obiectiv „dezvoltarea unor practici personalizate pentru creșterea atractivității: organizațiile angajatorilor de la nivel național vor coopera pentru elaborarea unor recomandări de politică și a unor strategii personalizate pentru abordarea problemei atractivității în sectorul serviciilor sociale”. Acest pachet de lucru a fost realizat de confederația patronală intersectorială belgiană UNIPSO și de către sindicatul angajatorilor din Franța Elisfa, ambii membri ai Social Employers.

Inițiatorii proiectului au dorit să înțeleagă punctul de vedere al organizațiilor vizate și diferitele situații din țările care participă la proiectul Foresee.

Metodologie

Prima etapă a proiectului a constat în elaborarea unui chestionar, care a fost transmis tuturor partenerilor pentru caracterizarea organizației (membri, număr de salariați, de voluntari, statut, guvernare, domenii de activitate) și a țării de stabilire, cu specificitățile sale (competență în sectorul serviciilor sociale, finanțările sectorului, organizarea dialogului social). În paralel cu această etapă, am efectuat o analiză a literaturii recente referitoare la atractivitatea domeniului serviciilor sociale.

A doua etapă a constat în realizarea unor interviuri calitative, cu o durată de aproximativ două ore, cu 11 organizații sindicale ale angajatorilor (nouă organizații partenere ale proiectului Foresee și două organizații care nu sunt partenere, dar sunt membre ale Social Employers) și cu trei organizații sindicale ale salariaților din Europa.

Am realizat interviuri cu următoarele organizații ale angajatorilor:

- Germania: AGV AWO;
- Austria: Service Mensch;
- Belgia: Unipso;
- Spania: Lares;
- Franța: Nexem și Elisfa;
- Grecia: Margarita;
- Luxemburg: Copas;

- Polonia: WRZOS;
- România: FONSS;
- Cehia: APSS CR.

De asemenea, am purtat discuții cu CMKOS pentru Cehia, cu delegatul personalului Service Mensch pentru Austria și cu CFDT Santé Sociaux pentru Franța. Aceste interviuri structurate pe baza unei grile de interviu (disponibile în anexă) au vizat:

- Înțelegerea situației ocupării forței de muncă din perspectiva anumitor criterii (situația dialogului social, organizarea din țară, imaginea serviciilor sociale, comunicarea, calitatea vieții profesionale, formarea, recunoașterea etc.);
- Stabilirea măsurii în care sectorul se confruntă cu probleme legate de lipsa de atractivitate și înțelegerea motivelor care stau la baza acestora;
- Colectarea bunelor practici puse în aplicare sau avute în vedere de diferitele organizații.

A treia etapă a constat în analizarea diferitelor probleme și a diferitelor bune practici puse în aplicare de către organizații, precum și în evaluarea modului în care acestea pot răspunde provocărilor legate de atractivitate. Această etapă a fost completată prin analiza literaturii. În cadrul acestei analize, ne-am pus întrebări îndeosebi cu privire la rolul pe care îl poate ocupa dialogul social pentru a răspunde problemelor identificate.

În sfârșit, o ultimă etapă, ulterioară elaborării raportului, va consta în crearea în comun, în țările vizate (România, Grecia, Polonia), a unei „cutii cu bune practici”, de care se pot servi organizațiile pentru a răspunde cât mai bine posibil nevoilor lor, adaptându-le la contextele lor locale.

În cadrul procesului, am constatat că ne-am confruntat cu câteva dificultăți. Unul dintre obstacole a fost reprezentat de diversitatea părerilor legate de definiția serviciilor sociale. De fapt, fiecare interlocutor are propria sa definiție. În plus, astfel cum am menționat, definiția este vastă, iar domeniul de aplicare și, prin urmare, meseriile la care fac referire, variază ușor de la o organizație interviuată la alta. De asemenea, a fost necesar să ținem seama de diferențele inerente legate de cultură și de organizarea din fiecare țară, limita dintre sanitar și social fiind uneori foarte fină.

De altfel, perioada de desfășurare a acestui proiect este, desigur, puțin specială, deoarece criza sanitară s-a suprapus cu începerea proiectului Foresee. Aceasta a pus probleme de ordin logistic, dar, în special, dificultatea a constat în faptul că această criză a scos la iveală noi provocări legate de atractivitate.

De fapt, este o problemă care a afectat mai multe sectoare de activitate, iar viziunea asupra muncii s-a schimbat în rândul profesioniștilor, al categoriilor de

public și al publicului general. Serviciile sociale nu au făcut excepție. Fiind adesea în prima linie sau în a doua linie, în apogeul crizei sanitare, meseriile serviciilor sociale și utilitatea lor centrală au fost scoase în evidență. Totuși, aceasta nu a condus întotdeauna la o îmbunătățire a imaginii lor sau la o recunoaștere financiară, ceea ce a contribuit la scăderea implicării anumitor salariați.

La încheierea lucrărilor de analiză, am identificat 5 probleme mari legate de atractivitate, care ne-au fost transmise de către interlocutorii noștri:

- **Concurența** – între țări sau regiuni, între mediul rural sau urban sau chiar între sectoarele private non-profit, private lucrative sau sectorul public.
- **Imaginea și comunicarea** – imaginea care afectează sectorul în rândul publicului general, precum și în rândul finanțatorilor și chiar în mediul dialogului social. Lipsa de instrumente din sectorul serviciilor sociale pentru îmbunătățirea comunicării și schimbarea acestei imagini.
- **Formarea și parcursurile profesionale** – un *numerus clausus*, o lipsă a organismelor de formare, o formare uneori neadaptată la realitatea din teren. Lipsa perspectivelor de parcursuri profesionale, în special cu trepte prea distanțate între nivelurile de responsabilitate, care blochează parcursul.

- **Calitatea vieții profesionale** – echilibrul dintre viața privată și cea profesională, orare solicitante, încărcătură psihică și fizică mare, dar și inegalități mari între femei și bărbați.
- **Recunoașterea** – socială, financiară sau organizațională a importanței muncii realizate.

În paralel și mai detaliat, vom prezenta acțiuni care au fost gândite de organizațiile din teren și puse în aplicare, care vizează aceleași teme, respectiv concurența, imaginea și comunicarea, formarea și cursurile profesionale, calitatea vieții profesionale și recunoașterea. Prin urmare, vom prezenta aspectele pe care le considerăm a fi bune practici. Unele dintre acestea vor putea fi reproduse, iar altele nu, în funcție de contextele naționale și de cât de avansat este dialogul social. Totuși, aceste bune practici contribuie la propunerea unor perspective de îmbunătățire a atractivității în sectorul serviciilor sociale din Europa.

Provocările legate de atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale în Europa

Astfel cum s-a menționat în introducere, am identificat cinci mari categorii de provocări și probleme care afectează atractivitatea meseriilor din sectorul social în Europa.

Prima dintre aceste probleme este concurența, care poate fi teritorială sau statutară și economică. Concurența teritorială este cea pe care o observăm între state, între regiuni sau între teritorii, de exemplu, urbane și rurale. Această concurență generează un alt tip de concurență, pe care o putem considera statutară sau economică și care este legată de statutul organizațiilor și de o concurență între sectorul public, privat lucrativ și privat non-profit. Prin urmare, concurența pentru recrutare și pentru retenția profesioniștilor în sectorul serviciilor sociale este legată de un teritoriu sau de o organizație.

Imagina și comunicarea constituie a doua provocare identificată în cadrul interviurilor desfășurate. În toate țările europene, sectorul este victima unei imagini devalorizate. Aceasta este vehiculată atât de mass-media, de publicul general sau de clasa politică, cât și de angajatorii și de angajații din cadrul sectorului. De altfel, meseriile din acest sector sunt încă puțin cunoscute de publicul general și, uneori, chiar de către organizațiile de ocupare a forței de muncă. Competențele profesionale necesare pentru aceste meserii sunt adesea considerate a fi competențe naturale, care țin de trăsăturile intrinseci ale persoanei.

A treia problemă identificată este cea a formării și a parcurșurilor profesionale. În cazul tuturor organizațiilor intervievate am observat că există un număr insuficient de profesioniști formați, indiferent dacă aceasta se datorează finanțărilor insuficiente sau dificultăților de identificare a unor candidați pentru formările disponibile. De asemenea, tot în ceea ce privește această problemă, am constatat dificultatea angajatorilor de a le oferi angajaților parcurșuri profesionale coerente și valorizate.

În plus, calitatea vieții profesionale pare a fi o provocare esențială pentru atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale în Europa. Meseriile sunt solicitante din punct de vedere psihic și intelectual și implică riscuri psihosociale, dar și din punct de vedere fizic, din cauza posibilității de a dezvolta afecțiuni musculo-scheletice. În acest raport ținem seama de calitatea vieții profesionale și ca provocare legată de nediscriminare și de egalitatea profesională, în special între femei și bărbați.

În sfârșit, nu vom putea înțelege provocările legate de atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale din Europa fără să abordăm recunoașterea acestor meserii de către societate în general, de către stat sau de către angajatori, indiferent dacă această recunoaștere este financiară, organizațională sau simbolică.

1 Concurența teritorială și statutară legată de atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale din Europa

a. Concurența între state în ceea ce privește recrutarea profesioniștilor din sectorul serviciilor sociale

În Europa există o concurență în ceea ce privește profesioniștii din sectorul serviciilor sociale. Prin urmare, unele țări se confruntă cu o emigrație economică ridicată, care generează probleme mari de recrutare și legate de atractivitatea meseriilor. Pe de altă parte, unele state recrutează numeroși lucrători străini, ceea ce generează provocări legate de integrare și de îndrumarea acestor profesioniști.

O emigrație care pune în pericol acțiunea serviciilor sociale din anumite țări

În urma interviului cu FONSS, federație românească formată din 44 de ONG-uri și asociații care desfășoară activități în domeniul serviciilor sociale, am identificat o nevoie foarte mare de lucrători în acest domeniu, respectiv 11 000, potrivit organizației. De asemenea, se observă o emigrație masivă a studenților după ce își termină studiile sau după unul sau doi ani de experiență într-o structură din România. Această emigrație a profesioniștilor generează o problemă dublă: o lipsă structurală de profesioniști în domeniul serviciilor sociale, care nu permite să se furnizeze populației răspunsurile la nevoile cu care se confruntă, dar și o contribuție importantă a României la formarea profesioniștilor, care pare să fie fără sfârșit. Potrivit FONSS, aceste plecări sunt legate, în special, de remunerația mică pentru meseriile din sectorul serviciilor sociale în țară, deși profesioniștii și-ar dori să își poată prelungi experiențele în asociațiile românești dacă ar beneficia de salarii mai atractive.

Această problemă vizează și Grecia, potrivit interviului cu Margarita, organizație greacă regională. După intervenția Troika, în timpul căreia numeroși salariați nu și-au primit salariile timp de mai multe luni, mulți profesioniști, majoritatea tineri, pleacă din țară și se îndreaptă către Franța, Germania, Statele Unite, Spania sau Italia. Această problemă este agravată de nerecunoașterea diplomelor eliberate de universitățile private în Grecia, deși aceste diplome sunt recunoscute în afara țării.

Astfel, concurența dintre state este vizibilă și din perspectiva formării. Pe lângă Grecia, remarcăm că și alte țări, în special Spania, Belgia sau România, finanțează numeroase formări, uneori într-un mod foarte sectorial (Spania) pentru europeni. Efortul statelor în materie de formare nu este răsplătit printr-o creștere a numărului de profesioniști, care preferă ulterior să profeseze în state în care salariile și condițiile de muncă sunt mai bune.

Cazul special al zonelor de frontieră

În urma interviurilor, s-a constatat că există probleme speciale pentru anumite zone de frontieră. Potrivit unor organizații, profesioniștii din aceste zone sunt, în mare parte, atrași de țările învecinate. În cazul Franței, este vorba, în special, de zonele de la frontierele cu Luxemburg și cu Elveția. Același lucru se întâmplă și în cazul orașelor înfrățite Bratislava și Viena sau între Belgia, Germania și Luxemburg. Potrivit Comisiei Europene, în toate sectoarele luate împreună, există aproape 1,7 milioane de lucrători transfrontalieri în Europa.

Sectorul serviciilor sociale nu face excepție de la regulă. Provocările legate de zonele transfrontaliere au crescut în timpul crizei sanitare, când unele frontiere au fost închise. Acesta este, în special, cazul Luxemburgului, unde posibila închidere a frontierelor ar fi putut avea consecințe dezastruoase asupra menținerii serviciilor pentru beneficiari. Angajarea unui număr mare de profesioniști din alte țări ridică, de asemenea, mai multe probleme pentru Luxemburg, în special cunoașterea limbilor (germană, franceză, luxemburgheză), recunoașterea diplomelor, redactarea de documente interne organizațiilor, care trebuie înțelese de către toți, rețeaua de transporturi, care pare a fi supraaglomerată între cele patru țări, precum și eventualele tensiuni diplomatice atunci când Luxemburg desfășoară campanii de recrutare prea active. În același timp, creșterea salariilor în Germania ar putea genera, de asemenea, numeroase plecări.

Parcursurile educaționale belgiene pentru meseriile de asistent medical sau fizioterapeut, de exemplu, sunt completate de studenții francezi, care vin în școli ca urmare a eșecului la examene. Acești studenți se întorc apoi să își exercite meseria în țara de origine și, prin urmare, nu sunt viitori lucrători în aceste meserii.

b. Concurența între regiunile statelor federale

Am constatat că există concurență între regiunile aceleiași țări atunci când competența din sectorul serviciilor sociale și al sănătății este regională.

Acest lucru se întâmplă, în special, în statele federale și, în cazul de față, în Austria, Germania, Belgia și Spania. În aceste patru state, competența din domeniul sănătății și cel social este, în mare parte, regională, chiar dacă, uneori, este partajată la nivel național.

În Austria, competența legată de îngrijirea persoanelor în vârstă este o competență regională. Salariile, dar și condițiile de muncă, pot fi diferite de la o regiune la alta, și, de aceea, concurența este mare, de exemplu, între Austria Inferioară și Viena.

În Germania, creșterea numărului de contracte colective de muncă, per land sau per organizație, creează o concurență între regiuni, în funcție de nivelurile lor de finanțare a sectoarelor și poate genera inegalități teritoriale în materie de acces la serviciile sociale. Această inegalitate se traduce printr-o diferență între salariile minime din vest și din est, care există chiar și la peste 30 de ani de la căderea Zidului Berlinului.

Această concurență între regiuni se observă și în Spania, unde nu există contract colectiv de muncă național, ceea ce generează o anumită concurență între regiuni, în special în privința remunerațiilor. Catalonia și Țara Bascilor atrag, în special, numeroși profesioniști din regiunile învecinate.

c. Concurența între ministere și subsectoare

Concurența care există între ministere și subsectoarele sectorului serviciilor sociale și ale sectorului sănătății pare să fie una dintre provocările atractivității.

De asemenea, în unele țări, se remarcă existența unei concurențe, de exemplu, între asistența acordată persoanelor în vârstă și îngrijirea timpurie a copiilor și, prin urmare, între diferitele categorii de muncă socială și de intervenție socială. Această concurență poate fi legată de finanțări diferite fie între ministere (Ministerul Sănătății, Ministerul Coeziunii Sociale etc.), fie între autorități.

În Germania, de exemplu, îngrijirea persoanelor în vârstă este o competență națională, fiind astfel bine finanțată, în timp ce îngrijirea timpurie este o competență municipală.

Pentru desfășurarea activităților sale, organizația luxemburgheză Copas se află în contact cu patru ministere: al sănătății, al educației, al familiilor și al securității sociale. În pofida instituirii unui comitet interministerial, creșterea numărului de interlocutori generează uneori conflicte între interesele ministerelor, precum și diferențe mari de finanțare de la un sector la altul.

Această problemă există și în Belgia, cu o împărțire a sectorului serviciilor sociale între diferite ministere și niveluri de autoritate publică (stat, regiune, municipiu, comunitate). Aceasta îi împiedică pe partenerii sociali să acționeze împreună și, chiar meseria de animator socio-educativ este, de exemplu, mai bine remunerată în cazul persoanelor cu dizabilități decât în cazul copiilor și al adolescenților. Măsurile luate în favoarea asistenților medicali în spitale prin intermediul primelor la angajare a crescut, de asemenea, concurența pentru celelalte sectoare (aziluri, îngrijire la domiciliu), care nu dispun de această măsură și se confruntă deja cu dificultăți mai mari pentru respectarea normelor și a numărului adecvat de membri ai personalului de conducere.

Am constatat aceste probleme și în Franța, unde pot exista diferențe mari în ceea ce privește remunerarea și condițiile de muncă între sectoarele aflate în gestiunea unor ministere diferite. Cazul asistenței la domiciliu pentru persoanele în vârstă, sector în care statul investește insuficient în mod structural de mai mulți ani, este edificator pentru consecințele subfinanțării anumitor sectoare și pentru voința statului de a crea ierarhii între serviciile sociale, de exemplu pentru vârstă înaintată și îngrijirea timpurie, care sunt finanțate invers în Germania și în Franța. În timpul interviurilor, organizațiile au evidențiat pe larg problema diferențelor dintre meserii și sectoare, precum și lipsa unei abordări globale.

d. Concurența între teritoriile rurale și urbane

În urma interviurilor, s-au constatat, de asemenea, disparități mari între teritoriile urbane și rurale, care se confruntă cu provocări diferite, de exemplu, locuințele în teritoriile urbane și mobilitatea în mediul rural. Aceste disparități între teritorii generează consecințe asupra atractivității meseriilor din sectorul social și capacitatea unui teritoriu de a furniza servicii sociale locuitorilor care au nevoie de acestea.

De exemplu, în România, concurența dintre zonele rurale și orașe este mare, zonele rurale prezentând o atractivitate mai mică. Totuși, 50 % din populația României locuiește în zonele rurale și, prin urmare, are nevoie de servicii sociale. Cu toate acestea, administrația localităților rurale nu au posibilitatea de a recruta lucrători sociali. Această lipsă de atractivitate creează inegalități mari între teritorii.

Am observat această problemă și în Franța. În regiunea Auvergne-Ron-Alpi, de exemplu, meseriile din sectorul social nu sunt suficient de atractive în orașele mari, cum ar fi Lyon, în special din perspectiva salariilor, din cauza prețurilor mari ale chiriilor. În zonele rurale din regiune, provocările sunt legate de mobilitate, acestea fiind exacerbate și de creșterea prețurilor energiei.

e. Concurența între statutul organizațiilor

Un sector public în general mai atractiv pentru profesioniști decât sectorul privat non-profit

Sectorul privat non-profit se confruntă, în mai multe țări intervievate, cu o lipsă veritabilă de atractivitate comparativ cu sectorul public.

În Austria, spitalele atrag asistenți medicali cu salarii mai mari decât în sectorul asistenței la domiciliu, care face parte din sectorul privat. În Cehia, finanțările sunt stabilite de autoritățile regionale, care dețin structuri proprii și care doresc să limiteze concurența.

În Luxemburg, se remarcă o diferență de salarii de până la 17 % între profesii, între sectorul public și cel privat non-profit, dar și o valorizare socială mai mare a locurilor de muncă din sectorul public. Tot potrivit interviurilor noastre, această diferență de remunerație este cu atât mai mare în Spania, unde spitalele plătesc mult mai mult decât structurile asociative. Organizațiile membre ale Lares se confruntă astfel cu o concurență mare a sectorului public, în special în ceea ce îi privește pe asistenții medicali și din perspectiva salariilor.

Cu toate acestea, salariul nu este singurul motiv pentru care profesioniștii preferă sectorul public. Margarita (Grecia) explică această atractivitate a sectorului public și prin stabilitatea și evoluția profesională oferite de sector. Acest sector beneficiază de finanțări mai mari decât structurile private, fie ele lucrative sau non-profit, cererea sa de profesioniști este mare, iar locurile de muncă sunt considerate mai stabile.

Potrivit organizației franceze Nexem, meseriile propuse de structurile asociative beneficiază și de o vizibilitate mai mică în raport cu meseriile din spitalele publice. Acesta este, în special, cazul asistenților medicali din structurile sectorului sanitar, dar și din sectorul îngrijirii timpurii (Elisfa). Potrivit organizațiilor franceze (Nexem, Elisfa), se remarcă și în Franța un nivel scăzut al remunerațiilor în sectorul sanitar și social comparativ cu sectorul sănătății și al serviciilor spitalicești publice. Aceste diferențe pot fi legate, în special, de diferența de statut (public/privat). În urma crizei sanitare, de exemplu, sectorul spitalicesc a fost revalorizat de către stat, ceea ce ar putea conduce la o „plecare a personalului” din organizațiile non-profit către spitalele publice.

Un sector lucrativ ofensiv

În urma interviurilor, s-a constatat o concurență la fel de mare între sectoarele lucrative și non-profit din Europa. Indiferent dacă sunt lucrative sau non-profit, finanțările organizațiilor sunt identice. Cu toate acestea, structurile non-profit investesc și reinvestesc toate finanțările publice pe care le primesc în activitățile lor, în timp ce, prin structurile lucrative, fondurile publice ajung să finanțeze persoane private.

Am remarcat în timpul interviurilor că această concurență are, în primul rând, un impact legat de imagine. În Grecia sau în Austria, numeroase scandaluri legate de organizații lucrative au afectat imaginea întregului sector sanitar și social. Acesta este, în special, cazul numeroaselor aziluri de bătrâni, fapt care a determinat unele state, precum Norvegia, să limiteze posibilitatea de gestionare a unui azil de bătrâni doar

în sectorul public sau de către organizații non-profit, care nu sunt supuse unor imperative de profituri.

Cu toate acestea, sectorul lucrativ este implicat în întregul sector sanitar, social sau al sănătății în Europa. Astfel, în Germania, aproape 50 % din îngrijirile acordate persoanelor în vârstă sunt exercitate în sectorul privat lucrativ. Lipsa unui contract colectiv de muncă le permite să acorde salarii mai mari decât cele oferite de organizațiile non-profit pentru locuri de muncă cu calificări înalte și să ofere totodată salarii mai mici pentru meseriile cu calificări mai mici. Aceste diferențe între salarii sunt însoțite de drepturi inferioare pentru toți salariații.

Potrivit mai multor organizații, concurența din sectorul lucrativ se traduce și printr-o capacitate mai mare de finanțare a campaniilor de comunicare, în special pentru grupurile mari care investesc în tot mai multe sectoare: îngrijirea timpurie, asistența pentru persoanele în vârstă, dar și, uneori, locuințele solidare sau sprijinirea anumitor categorii ale populației (refugiați, persoane fără adăpost, persoane cu dizabilități etc.).

În regiunea franceză Noua Aquitanie, organizațiile non-profit se află acum în concurență cu întreprinderi pentru activitățile sociale pe care le desfășoară pentru anumite categorii ale populației. Filialele unor grupuri mari investesc pe piața achizițiilor publice, care au înlocuit subvențiile, propunând prețuri care sfidează orice concurență. Implicarea sectorului lucrativ în sectoare care, până în prezent, au fost protejate, constituie, potrivit anumitor organizații, o aculturație de către state, suprainterpretată sau nu, a reglementărilor privind concurența Uniunii Europene cu ajutoarele de stat, într-o doctrină normativă a Uniunii Europene, care tratează întreprinderile în același fel cu organizațiile pentru inițiative cetățenești. Potrivit unor organizații asociative, aceasta generează o confuzie a rolurilor, o concurență pe piețele de achiziții publice și pe piața forței de muncă, o scădere a calității serviciilor, o creștere a tarifelor practicate și, în cele din urmă, afectează interesul general.

2 O imagine a serviciilor sociale degradată în Europa

În urma interviurilor din cadrul proiectului Foresee, s-a constatat că imaginea serviciilor sociale din Europa este foarte degradată. Acestea au o imagine generală negativă din cauza salariilor și a condițiilor de muncă, nefiind valorizate din punct de vedere social. De asemenea, serviciile sociale sunt puțin cunoscute, în special de către organizațiile de ocupare a forței de muncă, ceea ce generează dificultăți în materie de recrutare. Această situație nu pare să se îmbunătățească, întrucât organizațiile interviuate subliniază că tinerii renunță din ce în ce mai mult la aceste meserii și că criza sanitară a agravat imaginea negativă a serviciilor sociale în Europa.

a. Serviciile sociale: o imagine degradată din cauza salariilor și a condițiilor de muncă

Majoritatea organizațiilor interviuate vorbesc despre o imagine negativă generală a sectorului serviciilor sociale în Europa.

În Austria, Service Mensch vorbește despre o „imagine negativă a sectorului, cu salarii mici și cu condiții de muncă precare”, în Germania, AGV AWO vorbește despre o „reputație negativă și reputația salariilor mici, a muncii grele și cu orare complicate”, în timp ce, în România, FONSS evocă o „viziune eronată asupra serviciilor sociale”.

În Spania, sectorul îngrijirii persoanelor în vârstă este, în principal, asociat cu o imagine negativă, în timp ce CFDT Santé Sociaux din Franța, vorbește de o imagine negativă a întregului sector, la fel ca organizația salariaților CMKOS din Cehia.

Prin urmare, meseriile din sectorul social se confruntă cu o reputație negativă globală, care îi îndepărtează pe eventualii viitori candidați care s-ar putea dezvolta în aceste meserii. Se consideră că remunerațiile din sector sunt mici, iar condițiile de muncă dificile, cu locuri de muncă expuse la riscuri psihosociale și la afecțiuni musculo-scheletice, cu orare atipice și fragmentate și, uneori, cu contracte de muncă precare, pe perioade scurte.

În Cehia, de exemplu, sindicatul salariaților CMKOS ne-a explicat că profesioniștii preferă să lucreze într-un supermarket decât să lucreze în sectorul serviciilor sociale, deoarece salariile sunt identice, dar condițiile de muncă sunt mult mai puțin dificile. În timpul lecturării interviurilor, am remarcat că anumite elemente ale acestei reputații negative par a fi veridice, în timp ce altele sunt mai degrabă subiective și pot fi legate de o imagine distorsionată asupra acestui sector.

b. Meserii feminizate și puțin valorizate din punct de vedere social

În interviurile noastre am constatat, de asemenea, că meseriile nu sunt deloc valorizate din punct de vedere social, în pofda campaniilor de comunicare desfășurate de organizațiile profesionale. În general, meseriile specifice serviciilor de îngrijire sunt exercitate majoritar de către femei și sunt puțin recunoscute din punct de vedere social.

În Franța, Alisfa este o ramură profesională considerată „non-mixtă”, în sensul că este formată aproape exclusiv din femei. Într-adevăr, se observă o feminizare ridicată a meseriilor, dar și diferențe de remunerare între bărbați și femei. Aceste diferențe sunt legate de structurarea locurilor de muncă și de posturile ocupate. De asemenea, unul dintre motive este legat de limitarea accesului la formări de calificare și certificare doar pentru femei. În plus, există o segmentare din perspectiva genului per ramură de activitate. În același timp, și direct legat de constatările anterioare, am observat o persistență a stereotipurilor de gen, menținerea unei repartizări inegale a responsabilităților familiale și, în cele din urmă, o recunoaștere inferioară a locurilor de muncă considerate specifice femeilor... În Franța, de exemplu, Elisfa a participat la o conferință privind egalitatea profesională, în care s-au demonstrat aceste diferite elemente pe baza unor grile de clasificare. Acestea evidențiază disparități mari în funcție de cine realizează activitatea: femeile sau bărbații. De aici decurg diferențe de remunerare structurale tot mai mari atunci când remunerațiile sunt, în general, mai mari. Există și alți factori care accentuează aceste disparități: vârsta și maternitatea. Este necesar să subliniem și accesul inegal la formarea profesională, repartizarea inegală a responsabilităților casnice (femeile efectuează aproximativ 3 ore și 52 de minute de activități casnice/săptămână, comparativ cu 2 ore și 24 de minute în cazul bărbaților), o diminuare a numărului de activități realizate de femei în funcție de numărul de copii, o stagnare a mixității profesionale, menținerea violențelor sexiste și sexuale la locul de muncă (1 din 5 femei este victima

unor astfel de violențe în cursul vieții sale profesionale) și o expunere excesivă a femeilor la riscurile legate de muncă. Toate aceste elemente ne determină să afirmăm că meseriile sunt devalorizate atunci când sunt considerate feminine. Deși nu toate meseriile puțin valorizate sunt percepute ca fiind feminine, întâlnim totuși această dinamică în numeroase cazuri. În plus, în sectorul serviciilor sociale, societatea pare să considere că aceste meserii sunt exercitate în mod aproape „natural” de către femei și că, prin urmare, nu sunt necesare competențe sau calificări speciale, ceea ce ar însemna că nu sunt necesare valorizări financiare și sociale. Aceste inegalități sunt evocate și de sindicatul angajatorilor din Cehia, APSS CR, și de interlocutorul său pentru salariați, CMKOS. Ambele organizații evidențiază inegalități mari între femei și bărbați. Cu toate acestea, anumite organizații subliniază totuși o imagine bună a anumitor subsectoare ale sectorului serviciilor sociale, precum îngrijirea acordată persoanelor în vârstă în Spania.

c. O imagine negativă întreținută de mass-media și de organizațiile de ocupare a forței de muncă

.....

În interviurile desfășurate în cadrul raportului s-a vorbit despre o imagine foarte negativă a sectorului în mass-media. Prin urmare, mass-media pare să fie considerată principala responsabilă de reputația negativă a serviciilor sociale din Cehia. În Franța, CFDT Santé Sociaux explică imaginea negativă a sectorului

și printr-o imagine negativă sau percepția internă a organizațiilor responsabile de ocuparea forței de muncă și de sprijinirea persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

d. O lipsă de atractivitate sporită în rândul tinerilor

În conformitate cu interviurile desfășurate, se pare că este tot mai dificil să se atragă tineri în meseriile din sectorul serviciilor sociale. Aceasta ridică semne de întrebare din perspectiva recrutării și a menținerii locurilor de muncă, în special pentru viitor. Service Mensch, din Austria, constată, de asemenea, această dificultate de a atrage tineri, care are drept consecință o componentă a echipelor de muncă cu vârste tot mai înaintate. Această lipsă de atractivitate a sectorului în rândul tinerilor ar putea avea un impact mare în următorii ani dacă nu sunt angajați noi profesioniști și, prin urmare, sarcina de a răspunde nevoilor sociale va fi mai dificilă. În Germania, se remarcă, de asemenea, o creștere a mediei de vârstă a salariaților. Aceasta impune necesitatea de dezvoltare a cursurilor profesionale. Această problemă este constatată și în Franța, de către Nexem, prin scăderea numărului de studenți în școlile de asistență socială. Astfel, în cartea sa albă¹, se menționează că „numărul de persoane care au început formări pentru obținerea unei diplome

în domeniul asistenței sociale a scăzut de la 32 000 în 2010, la 19 560 în 2017.”

e. O imagine negativă agravată de criza sanitară

În urma interviurilor noastre, am constatat și că criza sanitară a afectat, în unele cazuri, imaginea sectorului serviciilor sociale. Deși observăm, în unele cazuri, o valorizare post-criză sanitară a meseriilor din sectorul serviciilor sociale sau din sectorul sănătății, imaginea lor a fost totuși afectată de criza sanitară, în funcție de problemele din fiecare țară.

Subsectorul serviciilor de îngrijire a persoanelor în vârstă, în special, a fost pus sub semnul întrebării în unele țări, precum Germania, unde imaginea referitoare la penibilitatea meseriilor a fost deteriorată.

Cu toate acestea, trebuie subliniat că criza sanitară a contribuit și la consolidarea necesității de servicii sociale funcționale și a permis să se demonstreze importanța acestor locuri de muncă și, prin urmare, a finanțării lor, conform AGV AWO (Germania). Un raport al Eurofound arată, de altfel, că salariul mediu orar pentru serviciile de îngrijire de lungă durată și serviciile sociale este, în medie, cu 21 % sub media salariilor din toate sectoarele luate împreună.²

1 Nexem, *Reconnaître et valoriser nos professionnels et nos métiers : un atout indispensable pour la construction d'une société inclusive* (Recunoașterea și valorizarea profesioniștilor și a meseriilor noastre: un atu indispensabil pentru crearea unei societăți incluzive), https://www.unaforis.eu/sites/default/files/public/fichiers/telechargements/nexem_livre-blanc2021_attractivite-metiers_vdef.pdf.

2 Eurofound, *Living conditions and quality of life, Wages in long-term care and other social services 21% below average* (Condițiile de viață și calitatea vieții, Salariile pentru serviciile de îngrijire pe termen lung și alte servicii sociale sunt cu 21 % sub medie), 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/wages-in-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>.

3 Formarea și parcursurile profesionale

Am constatat că aspectul formării a revenit frecvent în cursul interviurilor, fiind strâns legat de aspectul parcursurilor profesionale. Vom face distincția între formarea inițială, care vizează educația oferită tinerilor (formare generală) și formarea profesională (dobândirea unor cunoștințe tehnice sau legate de o profesie), care este cea urmată de salariații cu contract de muncă sau care sunt în căutarea unui loc de muncă.

a. Formarea inițială

În ceea ce privește formarea inițială, toți partenerii intervievați au vorbit despre un sistem de formare fiabil, organizat în mod diferit de la o țară la alta: universitate (Grecia, România), școli specializate (Franța), care prezintă totuși disparități și efecte dificil de gestionat. Astfel, se remarcă, în unele cazuri, obstacole precum *numerus clausus* (Spania, Franța, Germania) în anumite formări, care generează probleme de recrutare. În Franța, de exemplu, numărul de persoane care încep o formare în școlile pentru servicii de asistență socială este limitat. Succesul școlilor în atragerea cursanților poate fi nuanțat. Costul formării lucrătorilor sociali care ulterior vor pleca să profeseze în alte țări, în care salariile sunt mai mari, este uneori ridicat pentru unele țări.

A contrario, există cazuri în care diplomele sunt recunoscute în afara țării, dar nu sunt recunoscute în țara în care are loc formarea. Acesta este cazul, de exemplu, al universităților private din Grecia. O mul-

titudine de programe de învățământ și de organisme de formare (școli sau universități private sau publice, naționale sau regionale, cu echivalență la nivel european sau nu, certificatori naționali sau regionali) poate face ca identificarea formărilor să fie complexă. Deși formările pot fi de calitate, pot exista cazuri în care sunt deconectate de la realitatea profesională și de la nevoile structurilor. În sfârșit, am remarcat, pe parcursul interviurilor noastre, lipsa unei legături între școli și mediul profesional (stagii, practică).

b. Formarea continuă

Formarea continuă este realizată în numeroase țări, într-un mod mai mult sau mai puțin formal, în cadrul organizației sau în parteneriat cu organisme de formare. Aceasta este obligatorie în foarte puține țări, iar planurile de formări multianuale sunt rare³. Problemele legate de formarea continuă sunt următoarele:

Formările sunt recunoscute în principal în cadrul organizației și nu facilitează migrarea către alte întreprinderi din sector. Unii salariați consideră că nu sunt formați suficient (1/4 dintre salariații chestionați)⁴. Există trepte foarte distanțate și uneori aproape insurmontabile între nivelurile unui parcurs educațional (în cazurile în care există acest concept). Dificultatea de trecere de la un nivel „de execuție” la un nivel de conducere, în special pentru resursele umane, poate fi un obstacol în calea parcursurilor profesionale. Se observă uneori o lipsă de interes sau de disponibilitate pentru formare, în special în cazul salariaților cu

3 Social Employers report (2019): Social Services Workforce in Europe – State of play and challenges, <https://socialemployers.eu/files/doc/Report - Social Services Workforce in Europe.pdf>

4 Social Employers report (2019): Social Services Workforce in Europe – State of play and challenges, <https://socialemployers.eu/files/doc/Report - Social Services Workforce in Europe.pdf>

calificări mai mici. Costul formărilor și necesitatea de a-i înlocui pe salariații aflați în curs de formare, face ca formarea profesioniștilor să fie problematică, ceea ce conduce la favorizarea formărilor scurte și fără calificări, care nu îi permit salariatului să evolueze pe plan profesional. În sfârșit, lipsa de perspective în cadrul organizației pentru persoanele formate poate constitui, de asemenea, o piedică în calea formării profesioniștilor.

c. Parcursuri profesionale insuficient anticipate

.....

În urma interviurilor, s-a constatat că, în unele cazuri, există puține posibilități de evoluție din partea de jos în partea de sus a ierarhiei, cu etape care sunt adesea foarte dificil de depășit. De asemenea, s-a observat

că există puține posturi disponibile în vârful ierarhiei, în special din cauza dimensiunii mici a structurilor. Chiar dacă salariații beneficiază de formare și reușesc să dobândească competențele necesare, cu cât urcă mai mult în ierarhie, cu atât locurile disponibile sunt rare, iar acest lucru generează frustrări. În plus, o evoluție către posturi cu responsabilități orientate mai degrabă înspre resursele umane îi obligă pe salariați să adopte o nouă abordare (de la însoțirea persoanei la gestionarea unei echipe sau la sarcini administrative). Se observă, de asemenea, din partea managerilor, o lipsă de anticipare și de gândire a parcursurilor salariaților din echipele lor, uneori din cauza lipsei de competențe în acest sens, alteleori din cauza volumului de muncă prea mare. În sfârșit, parcursurile educaționale sunt puțin vizibile sau inexistente și sunt definite de o viziune centrată pe diplome și nu pe competențele acumulate de salariați.

4 Condițiile de muncă

Calitatea vieții constituie al patrulea punct de reflecție pentru analizarea provocărilor legate de atractivitate.

a. Starea de sănătate a profesioniștilor

Starea de sănătate a profesioniștilor a fost evocată pe larg în interviurile realizate în cadrul proiectului Foresee. Am observat două perspective legate de sănătate, și anume creșterea riscurilor psihosociale, care conduc uneori la epuizare, și afecțiuni musculo-scheletice prezente în mare măsură în sectorul serviciilor sociale.

Aceste probleme de sănătate generează un absentism semnificativ, care contribuie, la rândul său, la apariția riscurilor psihosociale și a afecțiunilor musculo-scheletice.

Riscuri psihosociale mari

Riscurile psihosociale includ: stresul la locul de muncă (volum de muncă prea mare, lipsă de instrumente, lipsă de autonomie etc.), violențe în cadrul întreprinderii (hărțuire, conflicte etc.), violențe în afara întreprinderii (insulte, amenințări, agresiuni etc.).

Expunerea la aceste riscuri la locul de muncă poate conduce la consecințe asupra sănătății salariaților, în special legate de boli cardiovasculare, afecțiuni psihice, epuizare profesională (*burn-out*) și chiar

suicid. În Franța, costul social al stresului la locul de muncă este evaluat între 1,9 și 3 miliarde de euro anual. Această estimare include costul cu serviciile de îngrijire și scăderea veniturilor ca urmare a absentismului, a încetării anticipate a activității și a decesului prematur (Institutul național de cercetare și de securitate, studiu realizat în 2010 pe baza cifrelor din 2007).

Profesioniștii din sectorul serviciilor sociale europene par să se confrunte în mare măsură cu riscurile psihosociale. Aceste meserii sunt, în special, supuse acestor riscuri, din cauza contactului semnificativ cu publicul, anumite categorii de public aflându-se în situații complexe și, prin urmare, fiind mai dificil de gestionat. Organizația austriacă Service Mensch descrie această situație, menționând că, în cadrul organizației sale, se observă un nivel ridicat de burn-out, în pofda măsurilor puse în aplicare.

CFDT Santé Social precizează că, în Franța, sectorul îi supune pe profesioniști unei încărcături psihice importante, care poate conduce uneori la un refuz din partea profesioniștilor din sector.

Federația belgiană UNIPSO subliniază totuși dificultatea de a concretiza nivelul de burn-out sau de turn-over în rândul întreprinderilor sau de a măsura penibilitatea.

Prin urmare, în urma interviurilor, s-a constatat o necesitate de a cuantifica și clasifica riscurile psihosociale, precum și penibilitatea și burn-outul din

cadrul structurilor pentru a le putea combate în mod eficace. Potrivit Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă⁵, peste 50 % dintre salariați, din toate sectoarele luate împreună, sunt expuși riscurilor psihosociale.

Agenția enumeră următoarele riscuri: volumul excesiv de muncă, cerințele contradictorii și lipsa de claritate privind rolul pe care îl are de îndeplinit lucrătorul, lipsa de implicare în luarea deciziilor care afectează lucrătorul și lipsa de influență asupra modului de desfășurare a activității, schimbările organizatorice gestionate necorespunzător și nesiguranța locului de muncă, comunicarea ineficientă, lipsa de sprijin din partea conducerii sau a colegilor, hărțuirea psihologică și sexuală și violența din partea terților.

Afecțiunile musculo-scheletice în centrul meseriilor din sectorul serviciilor sociale

Afecțiunile musculo-scheletice sunt, de asemenea, foarte răspândite în sectorul serviciilor sociale din Europa. În Cehia, de exemplu, potrivit APSS CR, profesioniștii care își desfășoară activitatea în domeniul asistenței la domiciliu sunt cei care au cei mai mulți clienți în Europa. În același timp, toate organizațiile menționează afecțiunile musculo-scheletice cu care se confruntă profesioniștii.

Asistența acordată persoanelor în vârstă sau meseriile de îngrijire timpurie necesită ridicarea unor greutăți mari și, prin urmare, o însoțire (formare, acces la servicii de îngrijire, echipamente mai performante). Această expunere la afecțiuni musculo-scheletice are efecte directe asupra atractivității, deoarece, pe de o parte, nu favorizează imaginea meseriilor și are, prin urmare, influență asupra recrutării, dar, pe de altă parte, complică și retenția profesioniștilor.

Având în vedere aceste afecțiuni, pare dificil ca profesioniștii să poată exercita aceeași meserie pe întreaga durată a carierei lor. Organizațiile din Germania și Austria au subliniat, de exemplu, că profesioniștii în vârstă sunt uneori constrânși să se reorienteze din cauza afecțiunilor musculo-scheletice la care sunt expuși.

În Polonia, potrivit WRZOS, condițiile de muncă ale profesioniștilor sunt dificile și învechite. Profesioniștii nu vor să lucreze în acest sector, care nu este apreciat și nici digitalizat și în care se lucrează multe ore. De altfel, cea mai recentă lege privind profesioniștii din acest sector datează din 1999.

În Franța, articolul publicat de ziarul Le Monde la 7 decembrie 2021 abordează greva organizată de profesioniștii din sectorul serviciilor sociale⁶. Salariații din cadrul sectorului subliniază condițiile dificile de muncă, generatoare de stres, din cauza creșterii numărului de beneficiari de care trebuie să aibă grijă. Volumul excesiv de muncă îi constrânge să își prelungească activitatea seara pentru a realiza sarcinile administrative de care nu s-au putut ocupa în timpul zilei. Potrivit organizației franceze Nexem, în prezent ar exista un deficit de 65 000 de posturi, în timp ce, până în 2025, sunt programate 150 000 de pensionări. Această penurie nu ține cont de numărul mare de profesioniști care au în vedere o reconversie profesională.

Un nivel ridicat de absentism, care agravează riscurile profesioniștilor

În timpul interviurilor s-a menționat o creștere a absentismului în rândul profesioniștilor în ultimii ani. De asemenea, s-a observat că rata de absentism are tendința să crească odată cu vârsta salariaților. Această creștere trebuie analizată din perspectiva creșterii generale a ratei de absentism în toate sectoarele luate împreună.

5 OSHA EUROPA, *Risques psychosociaux et stress au travail* (Riscurile psihosociale și stresul la locul de muncă), consultat la 22/12/2021, <https://osha.europa.eu/ro/themes/psychosocial-risks-and-stress>.

6 „Les travailleurs sociaux font grève pour partager leur désarroi” (Lucrătorii din sectorul serviciilor sociale sunt în grevă pentru a-și face cunoscută disperarea), Le Monde, 7 decembrie 2021.

În Franța, de exemplu, în 2020, barometrul anual privind rata de absenteism realizat de firma de consultanță Ayming în parteneriat cu AG2R La Mondiale⁷ evidențiază un absenteism record în anul 2020. Potrivit acestui barometru, în 2020, rata de absenteism a vizat 41 % dintre salariații din Franța care au înregistrat cel puțin o zi de absență, din care o pătrime din cauza COVID-19. Aceste cifre arată o creștere cu 24 % a absenteismului în Franța, înregistrând un record.

Potrivit Oficiului federal pentru protecția și medicina muncii din Germania, absenteismul a crescut, de asemenea, în toate sectoarele din Germania, și a ajuns la 12,2 zile în medie per profesionist în 2015.

Aceste absențe, pentru care nu s-a găsit întotdeauna un înlocuitor, vor îngreuna în cele din urmă volumul de lucru în cadrul structurilor și vor contribui la creșterea expunerii la riscuri psihosociale sau la afecțiuni musculo-scheletice.

b. Orare fragmentate, atipice și contracte pe perioade scurte

Contracte pe perioade scurte sau pe durată determinată involuntare

Fracțiunea de normă este o noțiune juridică definită în legătură cu durata legală a muncii, care diferă de la un stat european la altul deoarece are la bază durata de muncă considerată normă întregă. Fracțiunea de normă „involuntară” nu este, prin urmare, o noțiune juridică, dar nici o noțiune pe deplin cuantificabilă, deoarece are la bază declarațiile profesioniștilor și interviurile calitative.

În lucrarea „*Fracțiune de normă și fracțiune de normă involuntară, factori de precaritate pentru femeile încadrate în muncă*”⁸, Sonia Baudry et Stéphanie Fillion definesc fracțiunea de normă involuntară ca o „aură” în jurul șomajului și al precarității lucrătorilor constrânși să opteze pentru fracțiunea de normă”.

Potrivit Dares⁹, în 2018, în Franța, 18 % dintre salariați lucrau cu fracțiune de normă (în special femeile (31 %), tinerii (24 %) și persoanele cu vârste de peste 55 de ani (28 %)). Răspândirea contractelor pe durate scurte în Europa ar putea fi legată de finanțări pe termen mai scurt ale organizațiilor. În Franța, de exemplu, se observă că finanțările publice au scăzut parțial și sunt din ce în ce mai puțin frecvent multianuale. Lipsa de stabilitate a finanțărilor are drept consecință o instabilitate a contractelor profesioniștilor și afectează parțial atractivitatea sectorului.

Orare fragmentate

În sectorul serviciilor sociale și, în special, în anumite subsectoare, precum subsectorul asistenței la domiciliu din Austria, se observă numeroase cazuri de orare fragmentate.

Aceeași situație se observă și în cazul animatorilor pentru activități extracurriculare din Franța, care au orare fragmentate și împărțite, din cauza cărora echilibrul între viața privată și cea profesională este mai complex. Potrivit CGT, această creștere a precarității contractelor este rezultatul fracțiunii de normă impuse și al contractelor de angajare ca animator socio-educativ, care se concretizează sub forma unui „voluntariat remunerat”¹⁰ și care îi vizează pe animatorii taberelor de vacanță și pe cei ai centrelor de recreere.

7 *Santé : absentéisme record en 2020* (Sănătate: absenteism record în 2020), barometru AG2R La Mondiale, <https://www.argusdelassurance.com/les-assureurs/groupes-de-protection-sociale/la-flambee-de-l-absenteisme.187952>.

8 *Temps partiel et temps partiel subi, facteurs de précarité pour les femmes actives* (Fracțiune de normă și fracțiune de normă involuntară, factori de precaritate pentru femeile încadrate în muncă), Sonia Baudry, Stéphanie Fillion, în *Regards croisés sur l'économie* 2014/2 (nr. 15), paginile 211-214.

9 Dares analyses, iulie 2020, „*Quelles sont les conditions d'emploi des salariés à temps partiel ?*” (Care sunt condițiile de muncă ale salariaților cu fracțiune de normă?), https://dares.hosting.augure.com/Augure_Dares/r/ContenuEnLigne/Download?id=B6126A27-5EE6-4747-8FAB-9306C4F87140&filename=Temps%20partiel%20%28au%2004%20ao%C3%BBt%29.pdf.

10 Libération, „*Mini-salaires, horaires hachés, sous-effectifs... Les raisons de la grève des animateurs du périscolaire*” (Mini-salarii, orare fragmentate, personal insuficient... Motivele grevei animatorilor socio-educativi pentru activități extracurriculare), consultat la 22-12-2021, https://www.liberation.fr/societe/education/mini-salaires-horaires-haches-sous-effectifs-les-raison-de-la-greve-des-animateurs-du-periscolaire-20211214_QZOWNVBOWNCHTHER2KRPADQFUM/.

Aceste forme de contracte par să existe în numeroase state europene, deoarece sunt utilizate și în Luxemburg sau în Germania. Aceste provocări se alătură celor ale inegalității profesionale deoarece locurile de muncă cu orare fragmentate sunt adesea ocupate de femei. De altfel, site-urile de căutare de locuri de muncă [indeed.com](https://www.indeed.com), [jobsforher.com](https://www.jobsforher.com) sau [2to3days.com](https://www.2to3days.com) propun locuri de muncă pe care le clasifică drept „Female Part Time Jobs” (locuri de muncă cu fracțiune de normă pentru femei), „Part Time jobs for Women” (locuri de muncă cu fracțiune de normă pentru femei) sau „Flexible and Part Time Jobs for Women” (locuri de muncă flexibile și cu fracțiune de normă pentru femei) și care vizează în mare parte locuri de muncă în sectorul serviciilor sociale, adesea slab remunerate, cu orare flexibile, pentru a le permite femeilor să aibă grijă de copiii lor în cazurile în care sistemele de îngrijire a preșcolarilor din țara lor nu sunt suficient de performante, respectiv accesibile.

Orare atipice și deseori variabile în funcție de planificare

În urma interviurilor și având în vedere diferite studii, s-a constatat, de asemenea, că există o necesitate de orare atipice în sectorul serviciilor sociale pentru a răspunde nevoilor publicului. Aceste orare atipice au un impact mare asupra profesioniștilor din sector, în special din punctul de vedere al echilibrului între viața profesională și cea personală.

În Franța, sectorul îngrijirii timpurii este din ce în ce mai vizat. Aproape 13 milioane de lucrători din Franța lucrează cu orare atipice, prelungite sau decalate, ceea ce generează provocări mari legate de îngrijirea copiilor mici. 9 din 10 părinți cu orare atipice se confruntă cu dificultăți în găsirea unor soluții de îngrijire

pentru copiii lor, potrivit secretarului de stat francez pentru copilărie și familii¹¹. Potrivit ministerului, ora-rele atipice constau în „*orice situație în care persoanele ajung să lucreze în perioade care, de obicei, sunt rezervate timpului petrecut în familie sau timpului de odihnă, înainte de ora 8:00 și după ora 18:00, sâmbăta, duminica și în zilele de sărbătoare*”. De asemenea, potrivit Observatorului francez privind calitatea vieții profesionale, „*orarele atipice sunt adesea însoțite de salarii mici, în sectoare în care există puțină tensiune în materie de ocupare a forței de muncă, deci fără probleme de atractivitate pentru întreprinderi*”. Nu este și situația îngrijirii timpurii, în cazul căreia se pot constata provocări mari legate de atractivitate.

c. Inegalități profesionale mari între femei și bărbați în sectorul serviciilor sociale

Profesioniștii din sectorul serviciilor sociale sunt, în principal, femei, cu o majoritate covârșitoare în anumite sectoare din unele țări (de exemplu, 97 % femei în meseriile de îngrijire timpurie în Franța). Majoritatea persoanelor intervievate au precizat că profesiile sunt, în foarte mare parte, feminine și că meseriile cu cele mai multe calificări sunt exercitate de către bărbați.

Potrivit barometrului Eurostat¹², diferența dintre rata de angajare a femeilor și a bărbaților rămâne stabilă în Europa, iar femeile sunt cele mai susceptibile să exercite o fracțiune de normă „involuntară”. În pofda voinței Comisiei Europene, nici concediul pentru creșterea copilului nu este întotdeauna remunerat la fel de mult ca un concediu medical, ceea ce contribuie la

11 *Tour de France des solutions d'accueil du jeune enfant en horaires atypiques* (Turul Franței în materie de soluții de îngrijire a copiilor mici cu orare atipice), secretariatul de stat însărcinat cu copilăria și familiile, octombrie 2021.

12 Barometrul Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?query=BOOKMARK_DS-053312_QID_826F367_UID_-3F171EB0&layout=TIME,C,X,O;SEX,L,X,1;GEO,L,Y,O;AGE,L,Z,O;UNIT,L,Z,1;INDIC_EM,L,Z,2;INDICATORS,C,Z,3;&zSelection=DS-053312INDIC_EM,EMP_LFS;DS-053312AGE,Y55-64;DS-053312UNIT,PC_POP;DS-053312INDICATORS,OBS_FLAG;&rankName1=UNIT_1_2_-1_2&rankName2=AGE_1_2_-1_2&rankName3=INDICATORS_1_2_-1_2&rankName4=INDIC-EM_1_2_-1_2&rankName5=TIME_1_0_0_0&rankName6=SEX_1_2_1_0&rankName7=GEO_1_0_0_1&sortR=ASC_-1_FIRST&sortC=ASC_-1_FIRST&rStp=&cStp=&rDCh=&cDCh=&rDM=true&cDM=true&footnes=false&empty=false&wai=false&time_mode=ROLLING&time_most_recent=true&lang=FR&cfo=%23%23%23%2C%23%23%23.%23%23%23

optarea pentru fracțiuni de normă „alese”, care sunt, de fapt, „involuntare”. În sfârșit, tot potrivit Eurostat, în Uniunea Europeană, bărbații câștigau în 2018, cu 15,3 % mai mult în medie decât femeile.

Potrivit Uniunii angajatorilor din economia socială și solidară (Udes, Franța), întrucât 69 % dintre salariați sunt femei, dar doar 56 % dintre posturile de conducere sunt ocupate de femei, 45 % dintre femei fiind membre în consilii de administrație și 37 % dintre femei ocupând funcții de președinți, sectorul serviciilor sociale nu este scutit de inegalitățile dintre femei și bărbați: lipsa de mixitate a meseriilor, plafonul de sticlă, fracțiuni de normă, inegalități salariale...marjele de manevră rămân mari¹³.

d. Responsabilități mari

.....

În sfârșit, în urma interviurilor, s-au constatat provocări mari legate de responsabilitatea și izolarea eventuală a profesioniștilor în cadrul meseriilor lor. Acest lucru se întâmplă, în special, în sectorul asistenței la domiciliu, unde profesioniștii se deplasează la domiciliul persoanelor în vârstă și trebuie astfel să se confrunte cu responsabilități mari în alegerile pe care le fac. De exemplu, Service Mensch din Austria, subliniază izolarea profesioniștilor atunci când se află la domiciliul unei persoane în vârstă. În special, trebuie să își asume responsabilitatea pentru deciziile pe care le iau în cazul în care persoana respectivă ar avea o problemă de sănătate. Prin urmare, este important ca organizația să dispună de profesioniști formați, dar și cu experiență.

13 *Egalité professionnelle femmes/hommes dans l'ESS : Des ambitions aux actes* (Egalitate profesională între femei și bărbați în economia socială solidară: De la ambiții la acțiuni), Udes, <https://www.udés.fr/actualites/egalite-professionnelle-femmeshommes-dans-less-ambitions-aux-actes>

5 Recunoașterea

Persoanele intervievate au menționat lipsa de recunoaștere la niveluri foarte diferite, cu implicații care au ramificații multiple.

a. Pentru organizațiile coordonatoare, recunoaștere la nivel instituțional

Unii dintre interlocutorii noștri consideră că lipsa de recunoaștere din partea organizației lor în cadrul unui **dialog social instituit** diminuează importanța contribuției serviciilor sociale. În mai multe țări, dialogul social sectorial este bine dezvoltat, dar nu integrează încă serviciile sociale, acestea fiind considerate minoritate sau organizațiile solicitante sunt considerate ca fiind de dimensiuni prea mici.

b. Pentru structurile de operare, recunoașterea valorii adăugate a serviciilor sociale

Pe parcursul interviurilor noastre, am remarcat că „utilizatorii sau beneficiarii” serviciilor sociale sunt conștienți de importanța serviciului furnizat, dar, de multe ori, nu dispun de mijloacele necesare pentru a plăti pentru acest serviciu. Autoritățile locale și regionale furnizează chiar ele serviciul sau, atunci

când îl deleagă unor prestatori, îi remunerează pe aceștia mai puțin. Publicul larg (și, în unele cazuri, finanțatorii...) nu recunoaște întotdeauna salariații din sectorul serviciilor sociale ca exercitând o meserie, ci, mai degrabă, ca având „ocupații” pe care oricine le-ar putea realiza, cu atât mai mult cu cât salariații sunt, în principal, de sex feminin. În sfârșit, lipsa cunoștințelor și neluarea în considerare a timpului necesar pentru însoțirea persoanelor, care merg dincolo de aptitudinile tehnice, sunt evocate de numeroase organizații.

c. Pentru salariați

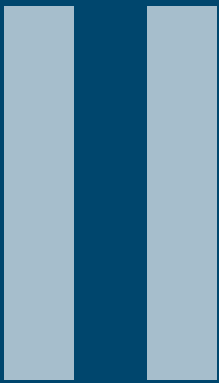
În fiecare dintre țări, am remarcat un nivel scăzut al remunerării în sectorul serviciilor sociale. Chiar și în țările în care există un dialog social și în care a fost instituit un salariu minim, salariile din sector sunt uneori sub salariul minim respectiv. Un raport al Eurofound arată, de altfel, că salariul mediu orar pentru serviciile de îngrijire de lungă durată și serviciile sociale este, în medie, cu 21 % sub media salariilor din toate sectoarele luate împreună¹⁴. Aceasta generează, în special, o lipsă de recunoaștere și, prin urmare, neluarea în considerare a încărcăturii emoționale a activităților din sectorul serviciilor sociale, dar și o lipsă de recunoaștere a poverii fizice; o lipsă de perspectivă. Salariații se întreabă de ce să se implice foarte mult în muncă având în vedere că știu că nu vor fi remunerați mai mult și că au la dispoziție parcursuri profesionale

14 Eurofound, *Living conditions and quality of life, Wages in long-term care and other social services 21% below average* (Condițiile de viață și calitatea vieții, Salariile pentru serviciile de îngrijire pe termen lung și alte servicii sociale sunt cu 21 % sub medie), 2021, <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2021/wages-in-long-term-care-and-other-social-services-21-below-average>.

limitate. Astfel, salariații au uneori sentimentul că nu sunt înțeleși și că nu pot avea control asupra evoluției muncii lor sau a organizației din care fac parte. În sfârșit, lipsa timpului de dialog cu angajatorul, fie formal, ca în organismele de consultare socială, fie informal, la nivelul întreprinderii, este considerată ca un obstacol pentru salariații din sectorul social.

Angajatorii intervievați sunt cu toții conștienți de diferitele cauze ale ritmului mare de înlocuire a angajaților și de dificultatea în materie de recrutare. Întrucât nu pot controla finanțările, se simt neajutorați în ceea ce privește răspunsurile pe care le pot furniza pentru a asigura servicii sociale de calitate, furnizate de salariați cu experiență. Simțindu-se prinși între bolovan și nicovală, indiferent de țara europeană de care aparțin, ei știu că dificultățile în materie de re-

crutare se traduc printr-un volum de muncă excesiv pentru salariații existenți, ceea ce conduce la epuizare sau la saturație și la apariția riscului ca serviciile furnizate să fie de calitate mai slabă și, prin urmare, prin faptul că finanțatorii vor fi mai puțin dispuși să ofere finanțări. Pentru a întrerupe acest cerc vicios nu există o soluție miraculoasă, ci o varietate de acțiuni mai mult sau mai puțin importante care pot fi puse în aplicare. La fel ca problemele menționate mai sus, care nu sunt comune tuturor în proporție de 100 % (din fericire), interlocutorii noștri au pus în aplicare, fiecare în mediul său, practici care nu sunt neapărat costisitoare financiar. Obiectivul pachetului de lucru 4 este de a prezenta mai multe dintre aceste inițiative care ar putea servi drept exemplu și ar putea fi puse în comun.



Practicile în materie de atractivitate puse în aplicare de partenerii sociali în Europa

În acest capitol, elaborat parțial în cadrul primei reuniuni pentru pachetul de lucru 4, vom aborda diferitele practici care au fost puse în aplicare de către partenerii sociali pentru a atenua o serie de probleme legate de atractivitate. Aceste practici vor fi abordate, de asemenea, în funcție de tematică.

1 Concurență

a. Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între state

În urma interviurilor organizate în cadrul proiectului Foresee, s-a constatat că prima acțiune inițiată de organizații pentru a combate concurența între statele membre ale Uniunii Europene (UE) este participarea în organizații europene. Înființată în octombrie 2017, Social Employers reprezintă angajatorii din sectorul social și medico-social pe lângă instituțiile Uniunii Europene. Obiectivele organizației constau în a consolida poziția angajatorilor din sectorul social la nivel european, național și regional din fiecare stat; a influența legislația europeană, în special, prin intermediul dialogului social; a stabili poziții comune între membrii săi și a stimula schimburile de bune practici. Social Employers este formată din 30 de membri, care provin din 18 țări europene (UE și Macedonia de Nord). European Ageing Network (EAN) este o organizație care reprezintă 10 000 de organizații care furnizează servicii persoanelor în vârstă în 28 de țări din Europa. EAN identifică probleme comune în Europa și caută soluții comune. EAN face parte din Social Employers, la fel ca Social Services Europe. În sfârșit, din partea sindicatului salariaților, European Federation of Public Service Unions (EPSU) este o organizație care reunește organizațiile sindicale ale salariaților din sectorul social din Europa, respectiv 8 milioane de lucrători din sectorul serviciilor sociale. Federația sindicală europeană a serviciilor publice reunește organizațiile sindicale europene ale salariaților din sectorul social și medico-social și desfășoară activități pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă, a sănătății și a securității în muncă, precum și a egalității profesionale. Organizația promovează dezvoltarea unei Europe sociale. EPSU este, de asemenea, membră a

Public Services International (PSI) și a Confederației Europene a Sindicatelor (CES), care promovează interesele salariaților în Europa.

Pentru a combate concurența între state, Social Employers și EPSU îi solicită Comisiei Europene să creeze un Comitet european al dialogului social sectorial pentru serviciile sociale. Aceasta ar permite să se abordeze provocările sectorului, care sunt agravate, în special, de criza sanitară și de îmbătrânirea populației europene. Cel mai recent studiu realizat de Eurofound recunoaște reprezentativitatea Social Employers și a EPSU, iar cele două organizații se consideră reciproc parteneri în dezvoltarea dialogului social european. În cazul în care Comisia Europeană va aproba crearea unui comitet de dialog social pentru sector, partenerii sociali europeni vor lucra în jurul a patru teme principale: recrutarea și fidelizarea personalului; condițiile de muncă; piețele achizițiilor publice; consolidarea capacităților partenerilor sociali în țările în care dialogul social este, în prezent, slab dezvoltat.

Această acțiune de promovare a dialogului social european constituie o extensie a acțiunilor deja puse în aplicare de Social Employers și de EPSU. De mai mulți ani, cele două organizații cooperează pentru a identifica subiecte comune și a le aduce, ulterior, în atenția instituțiilor Uniunii Europene. Social Employers și EPSU au creat astfel mai multe acțiuni comune: Poziții comune pe diferite subiecte: cu privire la planul de acțiune european pentru economia socială, cu privire la recrutarea și fidelizarea în sectorul serviciilor sociale europene, cu privire la digitalizarea sectorului serviciilor sociale, cu privire la impactul pandemiei de COVID-19 asupra serviciilor sociale etc. FORESEE se înscrie, de asemenea, în acest cadru.

În sfârșit, am remarcat și o creștere a cooperărilor bilaterale între diferitele sindicate ale angajatorilor europeni, care au fost facilitate de apartenența la Social Employers și de participarea la proiecte europene. Această cooperare permite realizarea unui schimb de practici între organizații, în special cu privire la condițiile de muncă ale salariaților. Aceste cooperări pot fi extinse și între state, pentru a facilita mobilitatea salariaților.

b. Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între regiuni

Concurența între regiuni este, în principal, legată de statele federale în care competența în sectorul serviciilor sociale și al sănătății este regionalizată. Concurența are loc, în special, din perspectivă financiară, între regiuni care dispun de finanțări mai mici sau mai mari.

În Austria, Germania și Belgia, partenerii sociali încearcă să armonizeze contractele colective de muncă regionale pentru a limita această concurență între regiuni și pentru a urma reguli similare. Partenerii sociali austrieci au creat astfel un contract colectiv de muncă național, care acoperă toate sectoarele din domeniul social și sanitar (cu excepția spitalelor), inclusiv sectorul lucrativ. Acest lucru nu a fost posibil în Germania din cauza refuzului sectorului lucrativ. Cu toate acestea, creșterea generală a salariilor după criza sanitară permite limitarea concurenței între regiuni. În Belgia, pentru a elimina diferențele de venituri existente între regiunea valonă și comunitatea franceză (Comunitatea franceză din Belgia) pentru aceleași meserii, partenerii sociali lucrează la măsuri de recuperare a decalajului în cadrul acordurilor sociale din sectorul non-profit.

În Spania sau în Grecia, se observă tentative de creare a unui contract colectiv de muncă național pentru a se asigura existența unor reguli similare de la o colectivitate la alta. Această încercare se poate realiza în cadrul unei organizații umbrelă. De exemplu, acesta este cazul The Net din Grecia, care a fost înființată cu obiectivul pe termen lung de a se asigura un contract colectiv de muncă național pentru întregul sector al serviciilor sociale. În Spania, au fost inițiate acțiuni

pentru elaborarea unui contract colectiv de muncă național pentru economia socială, care să permită armonizarea salariilor și a condițiilor de muncă. Acest contract colectiv de muncă este încurajat ferm de guvernul spaniol, care dorește ca acesta să fie utilizat la scară largă.

c. Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între ministere

Acțiunile care vizează limitarea concurenței între ministere au fost evidențiate, în special, de sindicatele belgiene și franceze. În Belgia, așa-numita „lasagna administrativă” sau suprapunerea competențelor administrative în funcție de diferite domenii de aplicare și competențe ale entităților federate, are ca efect creșterea numărului de interlocutori cu care interacționează partenerii sociali. În Franța, economia socială și solidară a aparținut, în ultimii ani, atât de ministerele sociale (tranziție ecologică și solidară), cât și de Ministerul Economiei.

În Belgia, competențele sunt divizate în funcție de nivelul de autoritate (federal – entitate federată) sau în cadrul aceluiași nivel. Consolidarea contactelor interministeriale între partenerii sociali și administrația entităților federate permite o cunoaștere mai bună a situației și o mai bună înțelegere a regulilor pentru organizații. Prin urmare, dialogul între ministere este facilitat și se îmbunătățește coerența pentru organizațiile din teren.

În Franța, actorii economiei sociale și solidare (ESS) solicită ca ESS să fie plasată în cadrul Ministerului Economiei, mai degrabă decât în cel al tranziției ecologice sau al unui minister al solidarității. Acești actori țin seama de nevoia presantă de a păstra o legătură strânsă cu Ministerul Finanțelor pentru aspectele legate de finanțarea și fiscalitatea întreprinderilor. Udes (Uniunea angajatorilor din economia socială și solidară) solicitase astfel ca „pentru a se garanta lucrări colective favorabile dezvoltării economiei sociale și solidare și pentru a continua împreună numeroasele acțiuni inițiate în ultimii ani, actorii ESS să poată să beneficieze neapărat de un interlocutor unic în cadrul organigramei guvernamentale”.

În sfârșit, limitarea concurenței între administrații presupune și o simplificare administrativă, precum o punere în comun a documentelor care le sunt solicitate organizațiilor. Într-adevăr, documentele solicitate pot diferi în mare măsură de la o administrație la alta și conduc la o povară administrativă a direcțiilor. Documentul unic permite limitarea acestei poveri și fluidizarea relațiilor dintre organizații și administrații. Este vorba de aplicarea principiului „only once” (solicitare unică) în vederea simplificării administrative.

d. Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența între subsectoare

Am remarcat crearea de organizații „umbrelă” intersectoriale sau multisectoriale în diferitele țări pentru combaterea concurenței între subsectoarele sectorului social. Obiectivul acestor organizații este de a facilita schimburile între organizațiile din diferitele subsectoare atunci când acestea nu sunt fuzionate într-o singură organizație, pentru a se promova adoptarea unor poziții comune. Organizația umbrelă permite atât dialogul, mergând până la armonizarea anumitor măsuri, cât și respectarea specificităților subsectoarelor.

În Austria, Volkshilfe este o organizație socială non-profit, nepartizană și neconfesională. Înființată în 1947, activitatea Volkshilfe vizează serviciile de îngrijire și asistența, reducerea sărăciei, politica pieței muncii, îngrijirea copiilor, locuri de muncă pentru persoane cu dizabilități și ajutor umanitar în caz de catastrofă pe teritoriul și în afara țării, până la azil și la migrație.

În Grecia, astfel cum s-a menționat anterior, The Net a fost înființată cu scopul de a reuni diferite organizații din sectorul social în vederea elaborării unui contract colectiv de muncă național și de a-i reprezenta la nivel național pe angajatorii din sectorul social.

În Spania, actorii din sectorul social încearcă să se reunească într-o confederație a angajatorilor sociali non-profit din Spania (Cessle) pentru a adopta o poziție unitară în fața autorităților publice.

În Franța, Uniunea angajatorilor din economia socială și solidară (Udes) reunește 23 de sindicate ale angajatorilor din diferite sectoare non-profit (asistență la domiciliu, îngrijire timpurie, sport, sectorul sanitar și social). Organizația are obiectivul de a coordona reprezentanții angajatorilor, de a-i reprezenta pe lângă autoritățile publice și de a negocia contracte colective de muncă.

În Belgia, Uniunea întreprinderilor sociale (UNIPSO) este o confederație intersectorială a angajatorilor din sectorului social (necomercial) din Valonia și din Comunitatea franceză din Belgia. Ea reprezintă 30 de federații ale angajatorilor din sectorul public și privat asociativ. Acestea desfășoară activități în domeniul serviciilor sociale, al învățământului, socio-cultural, al sănătății, al inserției socio-profesionale etc. UNIPSO îi reprezintă pe angajatori în diferite locuri în care se organizează consultări.

e. Acțiuni desfășurate pentru a combate concurența din perspectiva statutului

În fața concurenței sectorului public și privat lucrativ, sectorul non-profit poate valorifica argumente pentru a-și crește atractivitatea.

- **În fața publicului**

Mai multe organizații au menționat avantajele pe care le prezintă statutul non-profit față de statutul public. Ele au evidențiat, în special, flexibilitatea orarelor și a organizării, care pot permite adaptarea la constrângerile salariatului și, mai ales, în anumite contexte (părinți tineri, familii monoparentale, rude care se ocupă cu îngrijirea persoanelor în vârstă etc.). De asemenea, au subliniat promovarea responsabilității pe care structurile non-profit le-o pot oferi salariaților săi. Aceasta explică sosirea angajaților în a doua parte a carierei, deoarece sunt mai experimentați și pot beneficia astfel de această promovare. Această practică se observă, în special, în ceea ce privește tranziția salariaților între spitalele publice și asistența medicală la domiciliu. În sfârșit, statutul non-profit permite o implicare eventuală a salariaților în guvernare, ceea ce poate contribui la atractivitatea sectorului.

- **În raport cu sectorul privat lucrativ**

Se remarcă numeroase diferențe între structurile lucrativ și non-profit în Europa. Impactul social, guvernanta participativă și implicarea constituie uneori avantaje prin care structurile non-profit pot atrage salariați noi și îi pot fideliza pe cei existenți. Într-adevăr, bazându-și activitatea pe reușita unui proiect social, familial, de mediu și nu pe câștigurile de dividende, structurile non-profit își exercită activitatea, prin natura lor, într-un mod diferit. Acest exercițiu este consolidat de guvernanta structurilor, care îi poate implica pe salariați; acest lucru se întâmplă, de exemplu, în cooperativele italiene sau franceze, dar și într-un număr tot mai mare de asociații. De exemplu, Federația centrelor sociale din Franța are un consiliu de administrație format dintr-un colegiu de profesioniști.

Specificitățile domeniului non-profit comparativ cu domeniul lucrativ în Europa determină unele organizații să solicite un anumit statut pentru asociații și pentru ONG-uri. În Franța, legea „Economiei sociale și solidare”, adoptată în 2014, încurajează o schimbare pe scară largă a ESS, instituie o strategie de creștere mai solidă, le oferă salariaților puterea de a acționa și sprijină dezvoltarea durabilă locală. Mai multe organizații franceze doresc să meargă mai departe, promovând modelul asociativ. Uniopss¹⁵ consideră, de altfel, că anumite domenii nu trebuie să facă obiectul concurenței economice, ceea ce necesită adoptarea „unei reglementări pentru sectoare economice considerate vitale”. Această poziție este sprijinită și de

Asociația grupurilor profesionale de copii și părinți (Acep), care solicită ca autoritățile publice să „lupte împotriva mercantilizării educației și, în special, a copilăriei fragede, să favorizeze și să sprijine asociațiile și locul special al acestora în domeniul copilăriei timpurii, într-un context în care sectorul are tendința de a deveni comercial și concurențial”. Aceste revendicări par cu atât mai legitime, cu cât provin din mediul scandalurilor legate de rețele de tratament aplicate în organizațiile lucrativ și, în special, în Grecia, în Austria (Senecura, achiziționat în 2015 de Orpéa¹⁶), în Franța și în Belgia (Orpéa). Unele persoane intervievate se tem că aceste scandaluri ar putea compromite întregul sector. Acesta este cazul organizațiilor care explică, în ceea ce privește dezvoltarea creșelor, că finanțările nu pot fi similare dacă metodele de îngrijire sunt mai costisitoare pentru familii. Aceste organizații își pun întrebări cu privire la existența modelului economic lucrativ pentru îngrijirea copiilor preșcolari.

f. Migrația¹⁷

Mai mulți parteneri sociali subliniază provocările legate de imigrație și de angajarea persoanelor din alte țări. Acesta este cazul APSS CR și al UZS, din Cehia, care vor implementa în 2022 un proiect de integrare a străinilor pe piața forței de muncă. Acest proiect trebuie să permită, în special, să se identifice acțiunile care pot fi realizate în cadrul organizațiilor pentru a consolida integrarea lucrătorilor străini. Cu toate acestea, putem observa o inegalitate de tratament în-

15 Uniunea națională interfederală a acțiunilor și organismelor private sanitare și sociale (Uniopss), 15-02-2022, „80 % des EHPAD n'ont pas d'actionnaires à rémunérer !” (80 % dintre centrele de îngrijire și asistență pentru persoane vârstnice nu au acționari pe care să îi remunereze!) <https://www.uniopss.asso.fr/actualites/80-ehpad-nont-pas-dactionnaires-remunerer-0>

16 Capgeros, „După achiziția Senevita în Elveția și Silver Care în Germania, în 2014, ORPEA începe anul 2015 cu o nouă operațiune strategică, cu un potențial de dezvoltare mare.

Această achiziție a unui activ care dispune de o poziție concurențială unică în Austria și Republica Cehă oferă o nouă sursă de creștere și de rentabilitate pentru ORPEA, precum și oportunități de dezvoltare generatoare de valoare. Grupul își extinde astfel rețeaua europeană, adăugând o nouă piatră de temelie pentru capacitatea sa de creștere viitoare, cu respectarea strictă a criteriilor de rentabilitate.

Datorită flexibilității sale financiare și oportunităților de finanțare de care beneficiază, Grupul își va continua strategia de extindere la nivel internațional, prin intermediul autorizațiilor și achizițiilor specifice.”, Yves Le Masne, directorul general al Orpéa, 2015, <https://www.capgeris.com/les-groupes-de-maison-de-retraite-327/orpea-met-le-cap-sur-l-autriche-et-la-republique-tcheque-a33639.htm>

17 Intervipurile s-au desfășurat înainte de începerea invaziei din Ucraina și, prin urmare, nu țin seama de consecințele acestui război.

tre lucrătorii europeni și cei din afara Uniunii Europene, cu un statut intermediar pentru refugiații care au plecat din Ucraina ca urmare a atacului Rusiei, care beneficiază de un statut privilegiat în conformitate cu Directiva privind protecția temporară, datorită căreia accesul la piața forței de muncă le este facilitat.

În ceea ce privește emigrația, partenerii sociali subliniază diferitele proiecte de mobilitate a lucrătorilor, în special în cadrul cooperărilor bilaterale dintre țări, precum cea dintre România și Elveția sau dintre Vietnam și Cehia. Aceste cooperări facilitează integrarea străinilor pe piața forței de muncă.

Este totuși necesar să se acorde atenție, astfel încât migrația să nu fie utilizată cu scopul de a reduce salariile și a înrăutăți condițiile de muncă, adică de a se practica dumpingul social, ceea ce ar putea fi contraproductiv în materie de atractivitate a meseriilor și ar alimenta discursurile naționaliste adesea puțin favorabile sectorului social.

O imigrație care permite să se ofere un răspuns la nevoile sociale ale populațiilor, dar care are nevoie să fie însoțită și sprijinită

În urma interviurilor, s-a constatat că există numeroase cazuri de imigrație a profesioniștilor din sectorul serviciilor sociale în diferite țări, în unele cazuri fiind vorba de țări care se confruntă și cu o emigrație semnificativă. Această imigrație, care permite adesea să se asigure nevoile sociale ale populațiilor, trebuie totuși să fie însoțită și sprijinită de țările-gazdă.

Grecia, ca țară care se confruntă cu o emigrație masivă, este și o țară-gazdă pentru profesioniștii originari din România, Bulgaria, Pakistan sau Bangladesh. Spania primește profesioniști care provin din America Latină. În Cehia vin să lucreze în sectorul serviciilor sociale în principal profesioniști din Slovacia, Ucraina sau Vietnam. Ucraina furnizează și Poloniei un număr mare de profesioniști. Dacă Luxemburgul prezintă interes pentru numeroși profesioniști belgieni, germani și francezi, Germania pare să fie o zonă foarte

atractivă pentru toți profesioniștii europeni care sunt în căutarea unor salarii mai bune.

În urma interviurilor, s-a constatat că, deși imigrația este adesea esențială pentru stabilitatea sectorului în țara de destinație, aceasta se confruntă totuși cu provocări mari în materie de integrare. Diferitele organizații și, în special, cele a căror activitate principală constă în îngrijirea persoanelor în vârstă, consideră că competențele lingvistice constituie provocarea cea mai mare. Acesta este, în special, cazul Austriei, unde Service Mensch precizează că organizația, care activează în domeniul serviciilor de îngrijire a persoanelor în vârstă, nu poate recruta decât profesioniști a căror limbă maternă este limba germană. Chiar dacă limba germană este bine cunoscută de către profesioniștii pentru care aceasta nu este limba maternă, diversitatea dialectelor și faptul că persoanele în vârstă le utilizează încă pe scară largă impun adesea ca serviciile să fie furnizate de un profesionist a cărui limbă maternă să fie limba germană. Acest subiect a apărut și în timpul interviului realizat cu sindicatul angajatorilor din Luxemburg, Copas, care subliniază că profesioniștii din sectorul serviciilor sociale din Luxemburg trebuie să cunoască la perfecție cele trei limbi oficiale, și anume, limba germană, limba franceză și limba luxemburgheză, ceea ce limitează posibilitatea de a recruta profesioniști din alte țări, deși în țară sunt angajați mulți lucrători transfrontalieri. Această provocare lingvistică este completată de o provocare în materie de formare, de recunoaștere a diplomelor și, eventual, de armonizare a diplomelor la nivel european.

Cazul Greciei, în care diplomele eliberate de universitățile din Grecia nu sunt recunoscute pe teritoriul țării sau cel al Luxemburgului și al Spaniei demonstrează că recunoașterea diplomelor sau a transferurilor reprezintă o provocare mare pentru sectorul serviciilor sociale. În Belgia, din punctul de vedere al UNIPSO, provocările sunt axate pe cunoașterea limbii, dar există acorduri de cooperare cu România sau cu Libanul în ceea ce privește recunoașterea diplomelor.

2 Imagine și comunicare

a. Promovarea sectorului social

Actorii din sectorul social subliniază importanța campaniilor de comunicare pentru consolidarea imaginii și a atractivității sectorului. În cadrul interviurilor noastre, am remarcat trei tipuri de campanii de comunicare, și anume adresate publicului, profesioniștilor sau, în mod specific, studenților.

- **Campaniile de comunicare generale**

În Cehia se realizează campanii de comunicare pentru creșterea atractivității sectorului în mass-media, inclusiv pe televizor sau pe rețelele sociale. Aceste campanii au la bază patru aspecte: remunerația, sănătatea în muncă, fidelizarea profesioniștilor și criza sanitară. Obiectivul campaniilor este de a crește atractivitatea sectorului în rândul profesioniștilor, dar și de a îmbunătăți imaginea sectorului în rândul publicului. Prin urmare, aceste campanii se află între campaniile de comunicare și campaniile de lobby. Un alt obiectiv este și cel de a solicita finanțări suplimentare din partea autorităților publice. Cea mai recentă campanie, realizată de APSS CR împreună cu organizațiile sindicale ale salariaților, a fost urmată de o conferință de presă în timpul căreia partenerii sociali au explicat dificultățile cu care se confruntă sectorul. Una dintre dificultățile amintite a fost constrângerea legată de reducerea capacităților sectorului și, prin urmare, de refuzul de a îngriji pacienți. De asemenea, au abordat necesitatea de a majora semnificativ salariile, printr-o creștere a finanțărilor din sector. Această campanie a fost foarte eficientă deoarece a permis creșterea salariilor cu 33 % pentru îngrijitori, cu 19,4 % pentru tehnicieni și cu 10 % pentru asistenții medicali.

- **Campaniile de comunicare dedicate profesioniștilor**

În Franța, Elisfa a organizat, împreună cu organizațiile sindicale ale salariaților, o campanie de comunicare. Aceasta vizează valorizarea meseriilor de îngrijire timpurie, sector considerat în principal feminin și, deci, puțin mixt, pentru a-i încuraja, în special, pe bărbați să aplice. Aceasta ar permite existența unei baze de lucrători mai diversificate, dar și combaterea stereotipurilor de gen... Această campanie a fost prezentată pe mai multe canale de comunicare: un prim portal care a permis descoperirea sectorului îngrijirii timpurii și a meseriilor conexe (www.metiers-petite-enfance.fr), dar și broșuri, o comunicare digitală pe rețelele sociale (Facebook, YouTube) etc. Și în Franța, în 2021, statul a sprijinit, prin intermediul dispozitivului „France Relance” (Redresarea Franței) o campanie intitulată „Meseriile specifice bătrâneții; dacă ar fi vorba de dumneavoastră?” pentru a crește atractivitatea acestor meserii. Această campanie a constat în realizarea a două filme, a unui kit de comunicare transmis partenerilor campaniei, a unei pagini de internet, precum și în punerea la dispoziție a unui număr verde pentru a răspunde întrebărilor legate de meseriile din acest sector.

O altă federație a angajatorilor din Franța, Nexem, membră a Social Employers, a lansat o campanie cu un site internet dedicat, „[descoperiți meserii care schimbă vieți](#)” concretizată prin intermediul unor videoclipuri și a unor podcasturi cu mărturiile ale profesioniștilor care își prezintă activitatea.

În Belgia, a fost lansat un alt proiect de comunicare, realizat de Asociația serviciilor de asistență pentru familie și pentru persoanele în vârstă (Association des services d'aide aux familles et aux aînés – Assaf). Proiectul a fost intitulat „Să definim, alături de lucrătorii de astăzi, modul de a atrage în sector lucrătorii de mâine”. În Belgia, ASSAF declara: „În timpul aceste crize sanitare, ne-am dat seama că publicul nu ne cunoștea bine meseriile. Iar acest lucru ne-a crescut dorința de a comunica cu privire la sarcinile lucrătoarelor noastre care oferă servicii de asistență la domiciliu și care fac mult mai mult decât cumpărături, curățenie și gătit. Este o meserie care, a fost creată de-a lungul timpului pe cont propriu, apoi prin întraajutorare, solidaritate și sprijin. Dar astăzi, a devenit o adevărată profesie, care necesită competențe specifice”. „Acest proiect ne va permite să motivăm persoanele care doresc să se reorienteze din punct de vedere profesional. Pentru că cererea este tot mai mare: având în vedere nevoile populației și fenomenul îmbătrânirii, solicitările vin în număr foarte mare. Persoanele mai în vârstă își doresc în prezent să locuiască în casele lor cât mai mult timp posibil. Din ce în ce mai multe persoane în vârstă preferă să beneficieze de îngrijire la domiciliu decât să se mute într-un cămin de bătrâni sau să fie internate în spital”. Acest proiect, finanțat de fondul Daniel De Coninck (Fundația Regele Baudouin) ar trebui să fie lansat în primăvara anului 2022.

- **Campaniile de comunicare dedicate studenților**

Alte organizații preferă să se adreseze studenților. Acesta este cazul APSS CR, din Cehia, care a realizat o campanie intitulată „Become a Nurse”, care a fost difuzată pe rețelele sociale și proiectată

în cinematografe. Campania a permis creșterea cu aproximativ 10 % a numărului de candidaturi [pentru ce? Pentru a se înscrie la școală? Pentru a lucra?] și a condus la îmbunătățirea atractivității școlilor de asistenți medicali. „Deep human stories” este o altă campanie realizată cu obiectivul de a valoriza munca din sectorul social. În Belgia, Instance Bassin EFE (IBEFE) din Namur a creat două instrumente interesante... IBEFE este un spațiu de dialog și de consultare permanentă între interlocutorii sociali, actorii locali din învățământul de calificare, ai formării profesionale, ai ocupării forței de muncă și ai inserției.

Aceste instrumente, destinate cadrelor didactice și/sau diversilor animatori, permit prezentarea meseriei de asistent familial și contribuie la combaterea prejudecăților și a altor idei preconcepute, care sunt vehiculate adesea cu privire la acest subiect.

- Realizarea unui videoclip despre meseria de asistent familial destinat tinerilor¹⁸;
- Crearea unui kit pedagogic destinat cadrelor didactice și formatorilor¹⁹.

b. Crearea unei mărci a angajatorului

Mai multe organizații subliniază necesitatea de creare a unei „mărci a angajatorului” pentru a combate problemele legate de atractivitate. Acesta este, în special, cazul Service Mensch GmbH, din Austria, care acordă o atenție deosebită imaginii pe care o transmite organizația. Construirea acestei imagini are la bază salariile organizației, considerate a fi ambasadorii organizației. De asemenea, organizația își prezintă

18 <https://www.cdmnamur.be/la-cite-des-metiers/videos-metiers/?sector=c-sante-bien-etre#videos>

19 <https://www.bassinefe-namur.be/aide-familial-2>

activitatea în școli și universități. Aceasta necesită un climat social liniștit în cadrul organizației. Acest climat poate fi asigurat datorită unui dialog social bun între salariați și conducere, unui mediu de lucru agreabil, unor posibilități de formare pentru angajați etc.

În Franța, Uniunea angajatorilor din economia socială (Udes) le-a solicitat angajatorilor implicați să realizeze o analiză critică pe tema „abilitățile de angajator”²⁰. Este vorba despre analizarea capacităților de a exercita în mod optim rolul de angajator și a de a ține seama în mod corespunzător de dimensiunile sociale și ecologice în cadrul conducerii. Această campanie s-a intitulat „Calitatea de angajator ne obligă. Calitatea de angajator în economia socială și solidară ne angajează”. Udes precizează că „un angajator este

foarte rar judecat în funcție de capacitatea sa de a crea locuri de muncă de calitate, de a oferi locuri de muncă prin care să țină seama de noile aspirații ale cetățenilor, de a-i implica pe salariați în definirea și desfășurarea proiectului întreprinderii sau de a anima dialogul social”. Prin urmare, angajatorii sunt judecați în funcție de capacitatea de „a oferi un răspuns la căutarea unui sens al muncii și garanții pentru calitatea vieții la muncă”, de „a favoriza parcursul profesional al salariaților”, de „a oferi o dimensiune democratică structurilor”, dar și de a „dezvolta un dialog social și profesional permanent și a încuraja practicile manageriale virtuozitate”, de a „contribui la lupta împotriva schimbărilor climatice și a mutațiilor ecologice ale întreprinderilor” și, în cele din urmă, de a „măsura periodic respectarea acestor angajamente în practică”.

20 Udes, *Appel des employeurs engagés* (Apel pentru angajatorii implicați), https://www.udés.fr/sites/default/files/public/users/lmorin/2022_01_12_appel_employeurs_engages_udés_0.pdf.

3 Formarea și parcursurile profesionale

În urma interviurilor noastre, am constatat că angajatorii sunt conștienți că subiectul atractivității meseriilor merge dincolo de simplul loc de muncă și că, pentru a evita să se confrunte cu o penurie de profesioniști, este important să ia măsuri în mai multe etape:

- Înaintea recrutării;
- La începutul vieții profesionale a salariaților;
- Și pe parcursul întregii vieți profesionale a salariaților.

Un alt element-cheie este subiectul imaginii serviciilor sociale, care nu sunt întotdeauna prezentate în cea mai bună lumină, exact cum sublinia una dintre persoanele intervievate, *vorbim despre ele mai ales atunci când există probleme*. Mai multe practici interesante privind comunicarea, care răspund parțial la această problemă, sunt deja abordate pe larg în capitolele anterioare din acest raport.

a. Înaintea recrutării

În timpul formării inițiale sau în școlile care pregătesc cursanții pentru meseriile din sectorul serviciilor sociale: În completarea acțiunilor de sensibilizare față de aceste meserii, prezența serviciilor sociale în școlile profesionale permite să se echilibreze aporiturile teoretice și să se contribuie, prin intermediul învățării, la dobândirea experienței profesionale. În acest mod, se contribuie nu doar la încadrarea în muncă a persoanelor, ci și la prezentarea serviciilor sociale. Astfel cum preciza o reprezentantă a Service Mensch, „*nu există ambasadori mai buni decât angajații implicați*”.

Parteneriate strânse cu toți actorii locali și naționali din domeniul forței de muncă: Deși rata globală a șomajului este în scădere în Europa, încă există multe persoane care sunt în căutarea unui loc de muncă, din diverse motive: nu dispun de diploma necesară, dețin o diplomă dintr-o altă țară, care nu este recunoscută, dețin o diplomă recunoscută, dar care nu este suficientă pentru a exercita anumite funcții. Punerea în legătură cu angajatorii a tuturor actorilor din sectorul serviciilor sociale care desfășoară activități legate de ocuparea forței de muncă permite crearea unor cursuri și a unor oportunități pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Astfel de experimente au loc mai ales în Franța, care implică mai mulți actori, inclusiv organisme de formare:

- În nordul Franței, atelierele din cadrul șantierelor de inserție, care se adresează persoanelor ce se confruntă cu dificultăți mari în găsirea unui loc de muncă și care, asigurându-le un acces la întreprinderile din sectorul serviciilor sociale, le pregătesc pentru obținerea unei certificări, un veritabil pașaport pentru găsirea unui loc de muncă²¹.
- În vestul Franței, crearea de rețele între:
 - ▶ Un angajator mare din Bretania (12 creșe) care se confruntă cu o penurie de înlocuitori care să dețină competențe pedagogice specifice;
 - ▶ Un organism de formare local, care a elaborat un registru și a asigurat o formare pentru a oferi competențele așteptate de către angajatori unor salariați aflați în șomaj (372 de ore de formare);
 - ▶ 12 persoane aflate în șomaj, titulare ale unui certificat de competență profesională pentru îngrijirea timpurie (primul nivel în îngrijirea timpurie);
 - ▶ Un operator de competențe, Uniformation, cu capacitatea de a utiliza diferite dispozitive de formare.

21 <https://csalma.org/chantierinsertionprofessionnelle/>

Această interconectare a ajutat 9 din 12 persoane care au urmat această formare să se angajeze, acestea fiind acum angajate cu contract de muncă pe durată nedeterminată. Din perspectiva angajatorului, acest experiment a permis crearea unei baze de înlocuitori care dețin competențele necesare, ceea ce permite să se facă față absențelor.

Penurie de salariați, formare inițială insuficientă, șomaj, un răspuns posibil: În vestul Franței, un parcurs pentru persoanele cu diplomă aflate în căutarea unui loc de muncă, dar care nu dețin toate competențele necesare angajatorului. Un parteneriat între angajatori, organismul de formare și organizația de ocupare a forței de muncă.

Într-un raport recent al Comisiei Europene referitor la îngrijirea timpurie²², grupul de experți subliniază în concluzia analizei sale că „it is essential for decision makers, ECEC employers and training providers to identify the barriers most relevant to their national, regional or local context e.g. through surveys or studies) in order to design efficient measures and incentives, and facilitate participation in CPD” (este esențial ca responsabilii de elaborarea politicilor, angajatorii și furnizorii de formare din domeniul ECEC să identifice obstacolele cele mai relevante pentru contextul lor național, regional sau local (de exemplu, prin sondaje sau studii), pentru a defini măsuri și stimulente eficiente și pentru a facilita participarea la DPC). Deși fac referire la formarea continuă, această recomandare poate fi aplicată și persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

b. În timpul formării inițiale, la sosirea unui nou salariat

În ceea ce privește însoțirea ucenicilor sau a noilor salariați: acest subiect a fost subliniat frecvent de către interlocutorii noștri, în special în timpul primului seminar din februarie 2022, în timpul căruia această

practică de însoțire a fost promovată ca bună practică de dezvoltat în urma mărturiilor mai multor parteneri. În prezent, observăm diferite practici în această privință: o însoțire pe parcursul primei luni la integrarea în structură în Austria, mentoratul în Franța, o însoțire consolidată a salariaților tineri în Grecia.

Mentorul este definit de Cedefop, organizația europeană a formării²³, ca „orice activitate prin care un cursant primește îndrumare, consiliere sau supraveghere din partea unui profesionist experimentat și competent. Mentorul îl sprijină pe cursant pe întregul parcurs al procesului de învățare (la școală, în centrele de formare sau la locul de muncă)”.

Tutoratul, mentoratul sau îndrumarea poate contribui la atractivitatea unei companii deoarece permite oricărui nou salariat, începător sau nu, să înțeleagă codurile, să creeze o legătură cu echipa de la fața locului și să își însușească cultura companiei. În același timp, un punct de vedere nou sau întrebările noului sosit îi pot permite întreprinderii să pună sub semnul întrebării practicile existente. Pentru ca tutoratul să se realizeze cu ușurință, este important să i se reducă volumul de muncă tutorelui și, eventual, această misiune să fie remunerată. În Belgia, Fonds sociaux a creat un site internet care reia instrumentele pentru facilitarea tutoratului: www.tutorat.org.

c. Formarea pe tot parcursul vieții, o călătorie profesională și umană

Formarea pentru cei care vin din alte părți: mai mulți dintre interlocutorii noștri au subliniat deplasările persoanelor pe teritoriul european și chiar la nivel mondial, pentru a răspunde provocării reprezentate de lipsa de atractivitate. Unii interlocutori au organizat recrutări în cadrul acordurilor dintre state; alții mai punctual, chiar dacă știm cu toții că dacă facem recrutări din alte părți, reducem forța de muncă în țara

22 Comisia Europeană, Direcția Generală Educație, Tineret, Sport și Cultură, *Early childhood education and care: how to recruit, train and motivate well-qualified staff: final report*, (Educație și îngrijire timpurie: metode de recrutare, formare și motivare a personalului bine pregătit: raport final) Oficiul pentru Publicații, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/489043>

23 Glosarul Cedefop, *Quality in Education and Training* (Calitate în educație și formare), 2011 <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4106>

de origine, ceea ce poate genera eventuale dificultăți în regiunile respective. Indiferent de situație, pentru ca acești imigranți să poată fi integrați pe piața forței de muncă, sunt puse în aplicare mai multe acțiuni:

- Pentru profesiile nereglementate (care vizează majoritatea nevoilor interlocutorilor noștri) care îi privesc pe resortisanții europeni, decizia de recrutare îi va aparține angajatorului. Pentru profesiile reglementate (în special cea de asistent social), țara-gazdă a creat proceduri. Un site european, **Eric Naric**²⁴, ajută la înțelegerea echivalențelor și a demersurilor care trebuie efectuate.
- În ceea ce privește bariera lingvistică: cea care a fost cea mai evocată, un răspuns evident este o formare lingvistică personalizată pentru o comunicare mai bună în echipă și cu beneficiarii. În Belgia, „Comunitatea franceză din Belgia” organizează formări de limba franceză pentru a-i ajuta pe străini să se integreze pe piața muncii²⁵. În sectoare diferite de sectorul serviciilor sociale, s-au implementat acțiuni de sprijin care permit înțelegerea diferențelor culturale și, prin urmare, de comportament față de beneficiari, precum și traducerea în limba maternă a documentelor de muncă esențiale.
- Competențele de bază (a se vedea chenarul):

Cunoștințele și competențele de bază: pentru străini sau pentru persoanele care nu au studiile necesare, un șantier potrivit ar fi cel al unei activități europene cu privire la definirea formării pentru dobândirea competențelor de bază în fiecare dintre serviciile sociale.

Oferirea de perspective salariaților: una dintre fațetele imaginii negative vehiculate în societate cu privire la serviciile sociale este lipsa de perspective din cadrul sectorului și plafonarea la un nivel de responsabilitate. Chiar dacă nu este ușor să se prevadă parcursuri pentru toți, vom putea vedea în capitolul referitor la recunoaștere că se poate oferi salariaților posibilitatea de a evita saturația și descurajarea. În ceea ce privește dobândirea competențelor, raportul citat anterior, „Early childhood education and care”

(educație și îngrijire timpurie) propune o cartografiere a competențelor-cheie pentru sectoare specifice de activitate, ceea ce ar putea permite să se prevadă în cunoștință de cauză un parcurs pentru persoanele care doresc să evolueze. (A se vedea chenarul). Este vorba despre o schimbare de paradigmă pentru anumite țări în care nivelul de formare determină, de obicei, nivelul ierarhic sau unde este necesar să se obțină o anumită diplomă pentru a exercita o anumită funcție. Astfel, formarea trebuie gândită într-un mod diferit.

Un alt proiect de anvergură: a fost creat un grup de lucru pentru îngrijirea timpurie cu o cartografiere a competențelor esențiale în acest sector în 6 domenii: cunoaștere și înțelegere, practică profesională, relația și munca cu copilul, relația cu familia și cu comunitatea locală, munca cu colegii din cadrul sau din afara organizației, dezvoltarea profesională. O încrucișare care permite fiecărei persoane să se poziționeze și să înțeleagă care sunt competențele de care are nevoie pentru a progresa și a beneficia de un parcurs profesional.

Practici de formare personalizate: toți partenerii intervievați implementează practici de formare la diferite niveluri în cadrul organizației lor. Este necesar să se identifice lacunele în urma formării inițiale și să se realizeze sesiuni de formare în această privință. De asemenea, este important să se valorifice feedbackul primit din partea colectivului. În acest mod, observăm în Grecia reuniuni de echipă periodice, fără „beneficiari”, în Franța, zile profesionale sau analize ale practicii, iar în Austria formări pentru manageri.

Rolul managerilor în parcursurile profesionale și în formarea continuă: în timpul interviurilor noastre, precum și pe parcursul seminarului din ianuarie 2022, subiectul referitor la rolul managerilor a fost deosebit de prezent. Ei sunt adesea foarte ocupați cu sarcinile zilnice și cu organizarea, dar partenerii îi consideră totuși un element-cheie în dobândirea de cunoștințe de către membrii echipelor lor și în însoțirea parcursurilor profesionale ale acestora. Într-adevăr, ei joacă un rol central pentru:

24 <https://www.enic-naric.net/index.aspx>

25 <http://www.languefrancaise.cfwb.be/index.php?id=10830>

- **Organizarea dialogului cu salariații**, ascultarea aspirațiilor lor de evoluție și oferirea de posibilități de formare pentru a evolua sau chiar pentru a se reorienta. În Franța, discuțiile profesionale organizate la fiecare doi ani, devenite obligatorii prin lege, sunt utilizate, pe de o parte, pentru a verifica dacă salariații au beneficiat de formare și, pe de altă parte, pentru a afla care sunt dorințele lor de formare. Dacă după cei 6 ani salariatul nu participă la nicio formare, angajatorul trebuie să plătească o „amendă”.
- **Formarea managerilor**: în timp ce unele țări au formări inițiale specifice pentru manageri, cum este cazul Austriei, acest lucru nu este valabil și pentru altele, unde lucrătorii sociali pot deveni manageri, în cadrul parcursului, fără să fi participat la o formare specifică. În plus, nu sunt neapărat conștienți de rolul pe care îl joacă, diferit de cel de gestionar. Și în acest caz, în timpul unui seminar organizat în cadrul proiectului Foresee în februarie, participanții la un atelier au fost foarte motivați în această privință și consideră că este o oportunitate interesantă. O formare personalizată ar fi un răspuns adecvat și un proiect interesant de cooperare între partenerii europeni. În Belgia există un site creat de Fonds sociaux din sectorul non-profit, care prezintă mijloacele existente pentru gestionarea competențelor, printre care se numără, în special, instrumente și sfaturi, de exemplu, pentru crearea unui plan de formare (<https://www.competentia.be/>).

Finanțările pentru formări costisitoare

Pe lângă toate eforturile financiare pe care le fac întreprinderile pentru a-și forma salariații, care se fac în toate țările, mai există și alte piste de explorat:

- **O constrângere juridică națională**: Mai multe țări europene, în care se aplică contractele colective de muncă naționale, au instituit, în conformitate

cu legea și în cadrul dialogului social, taxe obligatorii pentru toate întreprinderile. Aceasta permite constituirea unui fond comun destinat formării continue. Aceste fonduri se adresează, în principal, întreprinderilor mici și mijlocii.

- **Utilizare în comun**: întrucât aceasta a fost menționată de mai mulți participanți la seminar, a fost analizat un exemplu în acest sens, și anume, cel al Franței și al Operatorilor săi de competențe (OPCO). OPCO sunt organisme aprobate de stat, gestionate în comun, a căror misiune este de a ajuta întreprinderile să însoțească și să favorizeze evoluția profesională a salariaților prin intermediul formării continue. Prin facilitarea accesului persoanelor încadrate în muncă la acțiunile de formare, OPCO le permit profesioniștilor să facă față mai bine schimbărilor tehnologice, economice și de mediu din sectorul lor de activitate. Există 11 OPCO, care acoperă toate sectoarele de activitate.
- **Un angajament din partea Europei** de a sprijini formarea pe tot parcursul vieții în următorii ani (a se vedea chenarul).

Finanțări europene: UE, printre prioritățile căreia se numără educația și formarea continuă, are mai multe programe care deseori nu sunt cunoscute și care pot ajuta întreprinderile mici și mijlocii să finanțeze dobândirea de competențe de către salariați. În timpul summitului social european de la Porto, organizat în luna mai 2021, a fost stabilit obiectivul ca 60 % dintre salariați să beneficieze de formare continuă până în 2030. În acest sens, bugetul european pentru perioada 2021-2027 dedică mai multe miliarde pentru realizarea acestui obiectiv²⁶

Și acum? Formarea, dobândirea competențelor și parcursurile profesionale sunt domenii în care se pot iniția acțiuni de anvergură: la nivelul întreprinderii, la nivel regional, național și... european. Prin urmare, sunt avute în vedere numeroase piste și noi moduri de concepere a formărilor, precum microcertificarea²⁷.

26 https://ec.europa.eu/info/strategy/eu-budget/long-term-eu-budget/2021-2027/spending/headings_ro#heading-2-cohesion-resilience-and-values

27 <https://socialemmployers.eu/files/doc/SE%20position%20on%20micro-credentials.pdf>

4 Calitatea vieții profesionale

a. Acțiunile întreprinse în ceea ce privește sănătatea

- **Limitarea și gestionarea riscurilor**

Prima acțiune care poate fi întreprinsă în ceea ce privește sănătatea este prevenirea riscurilor la care sunt expuși salariații. Această limitare și gestionare a riscurilor se poate realiza sub diferite

forme: formări, documente de evaluare, adaptarea spațiilor, adoptarea practicilor de medicina muncii, finanțarea asigurărilor sociale etc. Prezentăm în continuare câteva dintre ele:

- **Documentul unic de evaluare a riscurilor profesionale**

În Franța, de exemplu, dreptul muncii care aplică Directiva 89/391/CEE precizează bazele principiilor generale de prevenire în materie de riscuri profesionale. Există 9 principii, care sunt ierarhizate, ceea ce înseamnă că angajatorul trebuie să aplice primul principiu înainte de cel de al doilea, care se aplică înainte de cel de al treilea și așa mai departe. Primul principiu constă în „Evitarea riscurilor”. În mod evident, este vorba de evitarea riscurilor care pot fi evitate, și anume, cele care nu sunt legate intrinsec de exercitarea activității salariatului. Atunci când nu se poate evita expunerea la un risc inerent activității salariatului, ca în situația contaminării cu COVID-19 în cazul pandemiei, este necesar să se evalueze riscul care nu poate fi evitat. Acest principiu de evaluare este al doilea principiu. Acest al doilea principiu va servi la luarea de măsuri pentru a combate riscul identificat respectând celelalte 7 principii: combaterea riscurilor la sursă, adaptarea muncii în funcție de persoană, în special în ce privește proiectarea locurilor de muncă, alegerea echipamentului de lucru și a metodelor de producție și de lucru, în vederea, în special, a atenuării muncii monotone și a muncii normate și a reducerii efectelor acestora asupra sănătății; adaptarea la progresul tehnic; înlocuirea aspectelor periculoase prin aspecte nepericuloase sau mai puțin periculoase; dezvoltarea unei politici de prevenire cuprinzătoare și coerente, care să includă tehnologia, organizarea muncii, condițiile de muncă, relațiile sociale și influența factorilor legați de mediul de lucru, în special riscurile legate de hărțuirea morală și sexuală, astfel cum sunt definite în legislația franceză; acordarea priorității măsurilor de protecție colectivă față de cele de protecție individuală; acordarea de instrucțiuni corespunzătoare lucrătorilor. Formalizarea acestei identificări și a aplicării principiilor următoare va conduce la elaborarea unui document unic de evaluare a riscurilor profesionale, care va defini riscurile și măsurile de prevenție. În Belgia, o asociație din Bruxelles a elaborat un ghid pentru bunăstarea la muncă <https://abbet.be/Guide-du-bien-etre-au-travail>.

- **Formarea ca instrument de limitare a riscurilor profesionale**

Mai multe organizații sindicale ale salariaților menționează necesitatea de a elabora formările în așa fel încât să se limiteze riscurile profesionale. În Austria, de exemplu, salariații Service Mensch GmbH au acces la formări și grupuri de lucru pentru facilitarea relațiilor lor cu persoanele cărora le acordă asistență. În Franța, Institutul național de cercetare și de securitate²⁸, care propune formări, subliniază că „formările, concepute împreună cu reprezentanții sectorului, sunt adaptate activităților și responsabilităților fiecăruia și au scopul de a le oferi participanților competențele în materie de prevenire a riscurilor de accidente de muncă și de boli profesionale. Acestea le permit celor care se deplasează la domiciliu să evalueze situațiile de muncă în calitate de actori ai prevenției. Pentru gestionarii structurii, ele constituie un mijloc de a combate absentismul, sursă de dezorganizare a activității, care este în detrimentul calității prestației.”

- **Sprijin psihologic pentru personal**

Sprijinul psihologic este esențial pentru prevenirea afecțiunilor psihologice, precum epuizarea. Este important ca managerii să încurajeze și să susțină acest sprijin și ca personalul să fie bine informat cu privire la disponibilitatea sa. Sprijinul poate fi oferit de un psiholog din afara organizației, ca în exemplul austriac prezentat, dar și de către colegi. În România, lucrătorii sociali și psihologii au deschis o linie de asistență telefonică în timpul pandemiei pentru a oferi sprijin psihologic celorlalți profesioniști. De asemenea, pot fi utile în acest sens formări referitoare la modalitatea de a concilia viața

profesională cu cea privată și webinarii privind aspecte legate de sănătate, precum afecțiunile musculo-scheletice. În urma discuției, nu s-a concluzionat dacă aceste oferte trebuie să fie voluntare sau obligatorii pentru personal.

- **Combaterea afecțiunilor musculo-scheletice**

Așa cum am văzut în prima parte a raportului, afecțiunile musculo-scheletice sunt frecvente în sectorul serviciilor sociale și, în special, în anumite subsectoare, precum cel al asistenței la domiciliu sau al îngrijirii timpurii. Având în vedere aceste aspecte, organizațiile definesc acțiuni pentru combaterea afecțiunilor musculo-scheletice și a riscurilor la care sunt expuși salariații.

Așa cum se întâmplă deseori în domeniul sănătății, prima acțiune constă în evaluarea riscurilor. În Cehia, APSS CR a inițiat un studiu, desfășurat pe parcursul unui an, pentru a cuantifica greutatea care este cărată fizic de către salariați. Contabilizarea greutății și compararea sa cu alte țări din UE ar putea permite partenerilor sociali cehi să limiteze această greutate cărată, în special prin finanțarea unor posturi suplimentare sau prin asigurarea faptului că echipamentele sunt suficient de adaptate.

În ceea ce privește sănătatea, remarcăm și acțiuni de creare a unor baze de înlocuitori în anumite organizații, în special în Luxemburg. Obiectul este de a se pune la dispoziție salariați care să fie integrați în echipe sau de a se forma echipe suplimentare pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă. Aceste echipe, care necesită finanțări suplimentare, permit să se funcționeze cu echipe de rezervă în loc să se apeleze la salariații care se află în perioada de odihnă. Echipa înlocuitoare nu are anumiți pacienți

28 Institutul național de cercetare și de securitate, *Formation à la prévention des risques professionnels des acteurs du secteur de l'aide et du soin à domicile* (Formare pentru prevenirea riscurilor profesionale în rândul actorilor din sectorul asistenței și al îngrijirii la domiciliu), <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%207404>.

repartizați și permite limitarea spiralei absenteismului și epuizarea salariaților.

Pentru a limita afecțiunile musculo-scheletice, organizațiile au și opțiunea de a-și ajusta sau reajusta spațiile de lucru. Acesta este cazul, în special, al unui centru social francez, care și-a modernizat spațiile ca urmare a unor lucrări efectuate împreună cu un specialist în ergonomie. Acesta a propus, mai ales, o serie de măsuri pentru a limita riscurile: ridicarea posturilor de lucru pentru a fi la aceeași înălțime cu publicul; montarea de scaune ergonomice; utilizarea unor cărucioare cu înălțime fixă; definirea unui sistem de participare a utilizatorilor printr-o asociere fotografică a locurilor de rearanjat etc.

În plus, la 21 septembrie 2021, Social Employers și EPSU au organizat un [webinar](#) în cadrul campaniei „Locurile de muncă sănătoase îți fac sarcina mai ușoară!”, a Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă EU OSHA, pentru sensibilizarea actorilor în ceea ce privește prevenirea afecțiunilor musculo-scheletice.

- **Limitarea riscurilor psihosociale**

Pentru a combate riscurile psihosociale, anumite organizații încearcă să ușureze sarcina de muncă a conducerii prin finanțarea unor direcții adjunc-te. Acesta este cazul, în special, al organizațiilor franceze în care conducerea este din ce în ce mai expusă riscurilor psihosociale, mai ales din cauza

unei creșteri foarte mari a sarcinii administrative. Aceste organizații solicită finanțări pentru posturile de conducere adjunc-te în vederea limitării expunerii membrilor conducerii la riscurile psihosociale. Studiul elaborat de o federație membră a Elisfa, „Demers experimental de însoțire a gestionarilor centrelor sociale Loire și Haute-Loire pe marginea gestionării muncii și a riscurilor psihosociale²⁹” demonstrează importanța mobilizării mai multor tipuri de actori pentru limitarea riscurilor psihosociale și, în special, a finanțatorilor, a specialiștilor în medicina muncii, a actorilor formării profesionale, a partenerilor sociali etc. Această activitate permite analizarea reducerii sarcinii administrative generate de autoritățile publice, dar și punerea în comun a mijloacelor între diferitele structuri pentru reducerea sarcinii.

- **Formările**

Formarea este un instrument important de limitare a riscurilor și de îmbunătățire a condițiilor de muncă pentru salariați. Implementarea formărilor interne destinate salariaților cu privire la sănătatea în muncă este menționată de numeroși parteneri sociali, inclusiv de organizațiile salariaților și de organizațiile de angajatori. Aceste formări se pot adresa și managerilor, care pot fi formați în vederea creării unei ambianțe bune de muncă, a limitării riscurilor, a creării unui colectiv de muncă, dar și tutu-ror salariaților. Astfel, am remarcat că numeroase organizații propun formări pentru salariați destinate îmbunătățirii sănătății și calității profesionale.

29 Federația centrelor sociale din Loire și Haute-Loire, *Démarche expérimentale d'accompagnement des pilotes des Centres sociaux Loire et Haute-Loire autour du management du travail et des RPS* (Demers experimental de însoțire a gestionarilor din centrele sociale Loire și Haute-Loire pe marginea gestionării muncii și a riscurilor psihosociale) <https://loire-hauteloire.centres-sociaux.fr/prevention-des-risques-psychosociaux-cest-finit-mais-tout-commence/>

ANALIZA PRACTICILOR, O CHEIE A ÎMBUNĂȚĂȚII CALITĂȚII VIEȚII PROFESIONALE

În urma interviurilor, a reieșit că analiza practicilor este un instrument important de gestionare a riscurilor și de îmbunătățire a condițiilor de muncă. Această analiză poate lua diferite forme:

- Elaborarea unor studii privind sănătatea în muncă, de exemplu, în observatoare;
- Elaborarea unor documente de evaluare a riscurilor, astfel cum s-a menționat anterior;
- Organizarea unor activități de reflecție asupra organizației;
- Organizarea unei zile în fiecare lună pentru schimburi, fără persoanele îngrijite, între profesioniștii și voluntarii unei organizații. Aceasta este, în special, o acțiune pusă în aplicare în Grecia, dar care este avută în vedere de numeroase organizații.
- Implementarea unei zile pentru a le mulțumi salariaților în Austria pare a fi un element de recunoștință față de salariați, dar și un instrument de consolidare a coeziunii echipei și de schimburi de practici.
- Orarele de muncă flexibile sunt unul dintre exemplele prin care se pot îmbunătăți condițiile de muncă ale angajaților: în Austria, au fost introduse un model „timp liber” și un model „flexibil”, iar personalul nu lucrează decât 37 de ore pe săptămână. În Franța, personalul din sectorul serviciilor sociale beneficiază de opt zile de concediu suplimentar pe an. Printre alte inițiative care au fost evocate se numără o bună organizare a muncii în echipă, evenimente cu echipa sau punerea la dispoziție de mijloace de transport pentru personal.

b. Orare flexibile

ORGANIZAREA TIMPULUI DE LUCRU CA INSTRUMENT DE CREȘTERE A ATRACTIVITĂȚII

Mai multe organizații utilizează deja organizarea timpului de lucru ca instrument de creștere a atractivității, în special în comparație cu sectorul public. Sectorul privat non-profit permite, într-adevăr, asigurarea unei mai mari flexibilități pentru organizații în materie de organizare a muncii. Deși noțiunea de flexibilitate este uneori utilizată ca un avantaj pentru salariați, am remarcat în timpul interviurilor noastre că poate și să consolideze calitatea vieții profesionale, în special din perspectiva echilibrului între viața profesională și cea privată și, mai ales, pentru familiile monoparentale sau pentru familiile cu un copil mic.

Acesta este și cazul Austriei. De asemenea, am observat implementarea unei reduceri a orarelor în timpul perioadei de după concediul de maternitate pentru a îmbunătăți calitatea vieții profesionale în rândul salariaților.

Orarele de muncă flexibile pot fi un avantaj pentru lucrători, dar pot și să reprezinte o provocare pentru angajatori, care trebuie să se asigure de buna funcționare a serviciilor. O discuție între angajatori și angajați cu privire la diferitele lor nevoi poate fi utilă pentru găsirea unor soluții adaptate. În acest context, instrumentele digitale pot fi un sprijin care să îi ajute pe lucrători să își organizeze timpul, ajutându-i totodată pe angajatori să verifice dacă personalul se confruntă cu dificultăți de gestionare a volumului de muncă. Un exemplu de urmat este proiectul „Buurtzorg” din Țările de Jos, unde asistentele medicale lucrează împreună în echipe locale și își organizează singure timpul pentru a răspunde nevoilor grupului „lor” de utilizatori. Deși prestatorii nu merg atât de departe ca în cazul acestui proiect, este important să se consolideze gestionarea calendarelor pentru a se îmbunătăți echilibrul între viața profesională și cea privată a lucrătorilor și pentru a răspunde nevoilor beneficiarilor.

În sfârșit, nu se poate vorbi de organizarea timpului de muncă și de organizarea muncii fără evocarea răspândirii telemuncii. În Franța, Elisfa le permite angajaților săi care au proiecte personale la distanță de locul de muncă să își continue activitatea în telemuncă, atunci când acest lucru este posibil. Instituirea zilelor de telemuncă regulate permite, de asemenea, să se consolideze echilibrul între viața profesională și cea privată.

c. Gestionarea vârstelor

Există mai multe acțiuni care pot fi puse în aplicare pentru gestionarea vârstelor salariaților. Organizațiile dezvoltă acțiuni în materie de formare inițială și continuă, în materie de mobilitate profesională, de parcurs profesional, de combatere a afecțiunilor musculo-scheletice, de gestiune previzională a locului de muncă și a competențelor etc. Aceste acțiuni sunt detaliate în alte părți ale raportului, în special în cele referitoare la formare. În Belgia, există Fondurile de sfârșit de carieră, care permit să se angajeze lucrători mai tineri și să se instituie tutoratul. De asemenea, există și Fondurile Maribel Social, care permit efectuarea de angajări pentru a limita penibilitatea muncii.

d. Consolidarea egalității profesionale

Prima acțiune care trebuie întreprinsă constă în evaluarea inegalităților profesionale care persistă în cadrul unui sector. Acest lucru este realizat în Franța de Observatorul Alisfa, care desfășoară studii pentru a

evalua inegalitățile profesionale și pentru a-i informa pe partenerii sociali cu privire la acțiunile care pot fi realizate. Aceste bune practici se regăsesc și în Cehia.

Tot în Franța, astfel cum am menționat anterior, a fost desfășurată o campanie destinată consolidării mixității profesionale (prin urmare, creșterii numărului de bărbați) în sectorul îngrijirii timpurii. Obiectivul acestei campanii a fost de a destigmatiza aceste meserii și de a arăta că pot fi exercitate și de către bărbați.

În Grecia și în Austria, femeile care revin din concediul de maternitate își pot reduce numărul de ore de muncă pentru a-și relua funcțiile progresiv. Udes din Franța a creat o cutie cu instrumente pentru egalitatea profesională³⁰.

e. Responsabilități și autonomie

Pentru toate organizațiile, fie ale angajaților sau ale angajatorilor, evoluția profesională este un factor important pentru calitatea vieții profesionale. Aceasta le permite salariaților să își dezvolte perspectivele și să înregistreze progrese în parcursul lor profesional. În Grecia, organizația Margarita le permite salariaților săi, de exemplu, să se implice în alte proiecte profesionale, în special europene.

În Austria, organizațiile subliniază cea mai mare responsabilitate și autonomie a salariaților care intervin la domiciliu, în comparație cu funcțiile spitalicești. Responsabilitatea și autonomia pot fi valorificate în rândul salariaților și, în special, al celor cu experiență. Acestea trebuie să fie, de asemenea, recunoscute de organizații, de societate și, prin urmare, de stat.

30 <https://www.udes.fr/outilsguides/egalite-professionnelle-entre-femmes-hommes-dans-less-passer-de-conviction-laction>

f. Contabilizarea timpului de lucru

Contabilizarea timpului de lucru este o provocare esențială pentru atractivitatea meseriilor din sectorul serviciilor sociale. Astfel cum explică cercetătorii Amandine Barrois și François-Xavier Devetter³¹:

Măsurarea tradițională a timpului de lucru constă în contabilizarea timpului efectiv lucrat, acesta din urmă fiind constând în perioadele în care salariatul este „la dispoziția angajatorului, fără a se putea ocupa în mod liber de treburile sale personale”. Această definiție lasă în suspensie anumite aspecte, astfel cum reamintesc numeroase conflicte sociale, precum și jurisprudența destul de cuprinzătoare în materie de delimitare a timpului de lucru. A ști ce anume se încadrează în definiția lucrului poate deveni rapid problematic atunci când locul de muncă nu este unic sau când este insuficient definit ori când orarele sunt fragmentate sau întrerupte pentru mai mult sau mai puțin timp... Cu toate acestea, dincolo de existența unei limite clare între muncă și activitate diferită de muncă, se pune și întrebarea legată de articularea dintre perioadele de muncă și cele de repaus. Dacă sistemul Ford de disponibilitate temporală se baza, printre altele, pe zile relativ scurte, dar compacte și doar întrerupte de o pauză de prânz clar delimitată, noile forme de convenții temporale implică o diver-

sificare a situațiilor [...]. Astfel, asistăm la creșterea numărului de locuri de muncă marcate de mai multe perioade de muncă, precum și la dezvoltarea situațiilor de multi-activitate, care rezultă în zile de lucru formate „din mai multe bucăți” [...]. În acest fel, durata globală a muncii în timpul zilei poate crește, deși timpul lucrat a fost redus.

Observăm în mod concret această situație în Austria, unde organizațiile subliniază că devine tot mai necesar să remunereze și, prin urmare, să finanțeze ca timp de lucru timpul de transport de la un pacient la altul al persoanelor care oferă îngrijiri la domiciliu.

g. Integrarea

Organizațiile pun în aplicare mai multe acțiuni pentru a-i integra pe profesioniști în cadrul echipelor. Aceste acțiuni fac parte, uneori, dintr-un cadru mai extins de creștere a coeziunii echipei. Integrarea se poate realiza în moduri diferite: prin mentorat, consacrarea de timp pentru discuții dintre salariați etc.

În ceea ce privește, în special, integrarea persoanelor străine, mai multe organizații au lansat un proiect european pentru consolidarea integrării lor în muncă în sectorul serviciilor sociale.

31 Amandine Barrois, François-Xavier Devetter, „Durées courtes, journées longues – Fragmentation du temps de travail et pression sur le salaire” (Durate scurte, zile lungi – Fragmentarea timpului de lucru și presiunea asupra salariului), <https://lilloa.univ-lille.fr/bitstream/handle/20.500.12210/331.3/nrt-3272.pdf?sequence=1>.

5 Recunoașterea

Vom aborda aspectul recunoașterii în funcție de diferite niveluri și de diferite tehnici.

După ce vom analiza mai multe practici legate de calitatea vieții profesionale și de formare, vom încheia cu aspectul recunoașterii. Această temă reia mai multe practici deja identificate în capitolele precedente.

Salariații din sectorul serviciilor sociale, la fel ca salariații din orice sector, își doresc ca munca și implicarea lor să fie recunoscute. De asemenea, își doresc să fie recunoscuți ca persoane cu aspirații și valori. Pentru a asigura această recunoaștere, angajatorii dispun de mai multe pârghii, care sunt utilizate de către partenerii noștri din țările europene. Aceste pârghii se utilizează la niveluri diferite: la nivel național, în țările cu un dialog social formal dezvoltat, sau la un nivel mai local, în cadrul organizațiilor. Indiferent dacă aceste practici decurg din dialogul social formal organizat sau din inițiative punctuale, ele vizează toate recunoașterea implicării și a competențelor salariaților.

A. În cadrul întreprinderii

a. Recunoașterea prin intermediul gestionării resurselor umane

Remunerația poate fi analizată dintr-o perspectivă mai amplă și nu doar din perspectiva salariului. Deși aceasta poate reprezenta un cost și dificultăți de implementare pentru angajator, aceste alte elemente ale remunerației consolidează atractivitatea unei organizații pentru salariați. Printre exemple se numără:

- Organizarea unui sistem de repartizare a eventualelor beneficii sub diferite forme (distribuirea profiturilor, participarea angajatorului la planurile de economii salariale, primă specifică)
- Facilitarea vieții private a salariaților: în Austria, Service Mensch le pune la dispoziție salariaților săi o întreagă gamă de oferte: reduceri în diferite magazine sau o participare a angajatorului la evenimente din viața privată (căsătorie, nașterea unui copil, prima școlarizare a unui copil, sejururi legate de afecțiuni medicale)
- Luarea în considerare a elementelor care au un impact mare asupra vieții salariatului, în special în ceea ce privește starea sa de sănătate sau viața sa de zi cu zi (zile suplimentare de concediu din cauza complexității muncii, plata asigurărilor medicale, ceas pedometru).

În Franța, securitatea socială suportă o parte din cheltuielile legate de boală, existând posibilitatea să rămână o parte mare de plătit, dar există o lege care se aplică tuturor întreprinderilor și care îi obligă pe angajatori să propună o asigurare de sănătate suplimentară salariaților și să finanțeze cel puțin 50 % din costuri, încurajând astfel persoanele să aibă grijă de ele în caz de nevoie. În Belgia, în cazul anumitor servicii sociale, angajatorul contribuie la o asigurare de grup (asigurare de viață) sau oferă bonuri de masă.

- Permitearea unui ritm de muncă și a unei organizări a muncii adaptate (aceste elemente au fost prezentate pe larg în partea Calitatea vieții profesionale), concedii suplimentare sau înțelegerea momentelor dificile din viața salariaților sunt alte elemente de recunoaștere a așteptărilor salariaților și a implicării lor.

b. Dezvoltarea sensului dat muncii

Constatăm că sensul dat muncii este esențial. O meserie care are sens se traduce prin mai multe emoții pozitive, un sentiment de bunăstare și de utilitate în realizarea unei sarcini. De asemenea, generează o anumită satisfacție în realizarea activităților repartizate, a misiunilor și a ambițiilor profesionale, oferind sentimentul de participare **la proiectul general al întreprinderii**.³²

După ce au depus multe eforturi pe parcursul celor doi ani de criză sanitară, mulți salariați au reflectat la sensul acțiunii lor și la puținele feedbackuri pozitive primite cu privire la implicarea lor. Locul de muncă face parte din viața fiecăruia și, astfel cum s-a menționat anterior, salariul are un impact mare asupra deciziei de a alege un alt loc de muncă sau de păstrare a locului de muncă. Cu toate acestea, doar salariul nu este suficient. Mulți salariați din sectorul serviciilor sociale au demisionat din cauză că încărcătura psihică și povara fizică erau prea mari. Dar această tendință de saturație legată de meseria exercitată, de dorință de schimbare, se regăsește în toate ramurile și sectoarele de activitate, iar serviciile sociale ar putea eventual să beneficieze de ea. Putem visa ca persoanele care lucrează în domeniul ospitalității sau al informaticii să își dorească să se orienteze către un loc de muncă solidar, în serviciul bunăstării persoanelor... Dar serviciile sociale sunt în măsură să îi atragă? Acest aspect vizează atât formarea (ar trebui să se prevadă parcursuri), comunicarea (a se vedea capitolele precedente), prezentarea aspectelor valorizante în meseriile din sectorul serviciilor sociale, îmbunătățirea imaginii acestor meserii, prezentarea valorii adăugate, utilitatea socială, cât și necesitatea absolută a acestui tip de loc de muncă.

c. Sentimentul de a fi ascultat și de a avea control asupra propriei vieți

În Grecia, în Franța și în Austria, sunt prevăzute momente specifice în timpul cărora salariații și angajatorii pot face schimb de opinii, pot trage concluzii cu privire la anul profesional scurs și pot discuta despre viitorul salariatului. Prin urmare, află care sunt aspirațiile salariatului și mijloacele pe care le pot pune în aplicare în acest sens.

În Franța, legea impune organizarea unei discuții profesionale o dată la doi ani între salariat și managerul său. Această discuție trebuie să îi permită fiecărui salariat să își evalueze perspectivele de dezvoltare profesională și nevoile în materie de formare. În ramura în care activează Alisfa, această obligație este dublată de o incitare puternică la organizarea unei discuții anuale de evaluare, care să le permită celor două părți să analizeze elementele pozitive și negative, precum și mijloacele care pot fi puse în aplicare pentru remedierea elementelor negative.

d. Participarea la guvernare, la procesul decizional sau la organizarea structurii

Există numeroase posibilități, care nu necesită mijloace financiare sau necesită doar puține mijloace financiare:

- Oferirea posibilității pentru salariați de a discuta cu conducerea, de a putea transmite mesajele salariaților sau, pur și simplu, de a-și prezenta părerea, indiferent dacă sunt sau nu reprezentanți ai personalului.

32 <https://www.monde-economique.ch/les-collaborateurs-en-quete-de-sens-2/>

- Propunerea unui model economic diferit, precum cooperativa, în care toți membrii sunt egali și proprietari ai instrumentului lor de muncă și iau parte la deciziile care îi privesc.³³
- Oferirea posibilității pentru salariați de a-și prezenta ideile, de a contribui la construirea proiectului întreprinderii.

Dimitri, un salariat grec al Margarita, precizează: „când s-au propus noi proiecte pentru Margarita, eu și președinta aveam idei diferite. Am făcut schimb de opinii, am analizat în mod obiectiv nevoile și rezultatele preconizate, iar proiectul reținut a fost al meu, care, de altfel, tocmai a fost implementat, și anume crearea unei platforme de ocupare a forței de muncă pentru persoanele cu dizabilități. Situații ca aceasta mă fac să îmi doresc să rămân.”

Pe linkul următor se regăsesc rezultatele acestui proces de partajare a ideilor: <http://www.ergasiamou.gr/>

e. O zi de mulțumire și/sau pentru coeziunea echipei

Este vorba despre o zi în care să li se mulțumească salariaților pentru implicare, în mod excepțional, în fiecare an. Aceasta se poate concretiza prin desfășurarea activității într-un cadru diferit, prin organizarea de evenimente motivante sau printr-o zi cu activități ludice.

Service Mensch organizează în fiecare an o zi în care le mulțumește salariaților pentru implicare: „O dată pe an, organizăm o zi pentru toți salariații noștri. Începem cu un mic dejun pentru toți, iar apoi președintele și managerii îi salută pe salariați. Apoi, un participant specializat susține o conferință cu privire la un subiect general (de exemplu, motivarea) sau mai specializat, din domeniul intervenției la domiciliu, al însoțirii sau al îngrijirii timpurii. În timpul pauzei de prânz (care este destul de lungă), salariații pot admira o expoziție (cărți din domeniu, materiale specializate, consiliere pentru sănătatea în muncă, resurse umane etc.). În cursul după-amiezii, toată lumea este invitată la un spectacol. Iar la final, se organizează întotdeauna o loterie prin care salariații pot câștiga telefoane mobile, sejururi pentru weekend cu o mașină frumoasă, vouchere pentru hotel etc. Această „zi a salariaților” le oferă posibilitatea colegilor noștri să se reunească într-o atmosferă destinsă și informală.”

f. Încredințarea unor responsabilități specifice anumitor salariați: referent în materie de sănătate, tutore sau persoană care transferă cunoștințe

Există numeroase mijloace prin care angajatorul poate valorifica competențele salariaților, eliberând totodată timp managerilor pentru sarcinile lor. Am precizat anterior cât de important este să încredințăm salariaților experimentați sarcina de a-i însoți pe ucenici sau pe noii angajați. Efectul pozitiv este triplu: cunoștințe care nu se pierd, angajați noi care nu se simt pierduți și nu simt că sunt lăsați să se descurce

33 <https://cecop.coop/stories>

singuri, salariați experimentați cărora li se recunosc competențele. În unele contracte colective de muncă, acest tutorat este însoțit de o primă pentru tutore sau tutorele este degrevat de câteva ore de muncă. Mulți lucrători au nevoie de un referent în cadrul organizației, în materie de sănătate și de prevenție, de egalitate, de evaluare a riscurilor psihosociale sau a afecțiunilor musculo-scheletice (AMS), de îmbunătățire a demersului de mediu la muncă etc. Indiferent dacă acești referenți sunt impuși prin lege sau prin contractele colective de muncă (ca în cazul Franței) sau dacă sunt numiți prin decizia organizației, beneficiile sunt duble: constatările și analizele referenților contribuie la punerea în aplicare de noi acțiuni, care vor crește gradul de confort și de securitate la muncă, iar salariații responsabili de aceste dosare vor lăsa deoparte misiunile obișnuite pentru a contribui la îmbunătățirea locului de muncă sau pentru a semnala eventualele probleme.

g. Permitea unor acțiuni diferite, evadarea din cotidian prin participarea la proiecte europene sau la alte tipuri de proiecte

În cadrul primului atelier al pachetului de lucru 4 al Foresee, participanții au fost întrebați despre implicarea în acest proiect european și despre corelarea acestuia cu misiunile obișnuite ale funcției lor. Toți au transmis același feedback, și anume că nu face parte din meseria lor principală, că este un demers separat și, că, pentru unii dintre ei, este un bonus. Unul dintre salariați a subliniat că perspectiva de a evada din cotidian poate ajuta la evitarea plictisului și a saturației și îi poate permite totodată organizației să fie reprezentată în mai multe grupuri de muncă între mai mulți parteneri și să facă astfel vocea sectorului și a organizației auzită.

h. Importanța colectivului, limitarea izolării

Dacă există o practică comună majorității partenerilor intervievați, aceea este practica organizării timpului colectiv, în afara contactelor cu publicul sau cu beneficiarii :

În cadrul Margarita, de exemplu, timp de o zi în fiecare lună, întreaga echipă se reunește, iar subiectele abordate sunt alese de către salariați. Acestea pot fi legate de situații prin care au trecut sau de situații potențiale.

Reuniunile de echipă periodice permit trecerea în revistă a dosarelor în curs, rezolvarea situațiilor dificile împreună, evaluarea abaterilor la nivelul acțiunilor/proiectelor, o mai bună înțelegere a sarcinilor celorlalți și a efectelor pe care le au acțiunile individuale asupra colectivului. Timp de informare și de schimb de opinii, reuniunile de echipă permit asumarea proiectului și oferă sentimentul de apartenență la o organizație al cărei sens este înțeles.

Într-un mic centru social din vestul Franței, organizarea reuniunilor de echipă săptămânale, dar scurte, a permis fluidizarea muncii fiecăruia prin cunoașterea dosarelor celorlalți, dar și aflarea mai multor informații despre sectoare. Aceasta permite o viziune mai amplă și oferă transversalitate și autonomie în acțiune.

i. Utilitatea muncii pentru ceilalți... și pentru propria persoană!

Valurile de demisii din toate sectoarele ca urmare a crizei provocate de pandemia de COVID-19 au fost generate adesea de dorința salariaților de a realiza o activitate care să prezinte utilitate pentru societate. Dacă salariații din sectorul serviciilor sociale s-ar îndoi de utilitatea muncii lor, aceasta s-ar întâmpla din cauză că comunicarea realizată de angajatorul lor și sarcinile care le-au fost atribuite sunt complet scoase din context, iar acest lucru ar fi cu atât mai revoltător cu cât, fără serviciile sociale, milioane de persoane din Europa ar avea o viață mult mai dificilă. Dar, la fel cum salariul nu este singurul criteriu al atractivității, sensul utilității sociale nu este suficient pentru orientarea către un loc de muncă. Un sindicalist francez intervievat în cadrul proiectului consideră că tinerii și-au schimbat viziunea asupra muncii, nu se mai văd lucrând pe tot parcursul carierei în același loc de muncă și doresc să își valorifice experiențele profesionale, chiar și scurte. În cadrul interviurilor noastre sau al seminarului, nu ni s-au prezentat experiențe interesante care ar putea răspunde acestei dorințe de luare în considerare a experiențelor, chiar și scurte, în parcursul salariaților.

j. Recunoașterea muncii realizate de serviciile sociale din Europa

Campaniile de comunicare din Republica Cehă, din Austria și din Franța, menționate în paginile precedente, sunt destinate prezentării la nivel național și regional a activității serviciilor sociale, fără a se face distincția între operatori publici și privați cu scop lucrativ sau non-profit. Pentru a perfecționa acest tip de campanie, acestea ar putea fi corelate cu specificul organizațiilor non-profit. Atât pentru finanțatori (întrucât un scandal recent din Franța a ridicat semne de întrebare referitoare la finanțarea întreprinderilor lucrative din bani publici în sectorul îngrijirii persoanelor în vârstă), cât și pentru viitorii salariați, care sunt în căutarea sensului muncii lor.

B. Recunoaștere la nivel național

- Cum să se obțină recunoașterea pe care o merită serviciile sociale în fiecare țară din Europa? Crizele pe care le traversăm în prezent (în special cea provocată de pandemia de COVID-19 și războiul din Ucraina) demonstrează încă o dată importanța deplină a serviciilor sociale pentru abordarea acestor provocări societale. Totuși, imediat ce se liniștesc lucrurile, salariații care au depus eforturi mari nu observă, în general, schimbări în viața lor de zi cu zi, iar organizațiile nu beneficiază de mai multă recunoaștere. În continuare prezentăm câteva exemple pe care partenerii europeni le-au pus în aplicare pentru a asigura această recunoaștere în cadrul unui dialog social structurat: Ramura asistenței la domiciliu din **Franța** a purtat negocieri tripartite (stat, sindicatele salariaților, sindicatul angajatorului) pentru a obține o recuperare a decalajului în materie de salarii, care erau blocate de aproximativ zece ani.
- După negocieri cu statul, **Cehia** a reușit să crească salariile în mod semnificativ.
- Tot în **Franța**, presiunea exercitată de lucrătorii sociali și de sindicatele angajatorilor și ale salariaților ca urmare a cifrelor îngrijorătoare legate de numărul de posturi vacante (3/4 dintre asociații aveau peste 15 % dintre posturi vacante) a condus la anunțul făcut în februarie 2022 de către prim-ministru, prin care anunța o majorare cu 160€ a salariilor anumitor categorii de lucrători din sectorul serviciilor sociale. Anunțurile merg dincolo de măsurile financiare, deoarece obligă statul să instituie un comitet al meseriilor socio-educative pentru a reflecta la toate problemele comune sectoarelor conexe (atractivitate, formare, recunoașterea antecedentelor educaționale).
- În **Belgia**, în contextul crizei provocate de pandemia de COVID-19, acordurile tripartite din cadrul sectorului necomercial au permis, în special, o revalorizare salarială, aranjamente de sfârșit de carieră și noi angajamente.

- În **România**, unde dialogul social nu este încă structurat, FONSS a înființat, alături de alte ONG-uri, o federație intitulată „Romanian Social Platform” (Platforma socială) pentru a influența lobby-ul pentru serviciile sociale și care să poată conduce, în sfârșit, la recunoașterea acestui domeniu în cadrul unui dialog social sectorial.

C. Recunoaștere la nivel european

Eforturile depuse timp de mai mulți ani atât de către organizațiile angajatorilor (Social Employers), cât și de către organizațiile sindicale ale salariaților (EPSU) pentru a obține înființarea unui comitet de dialog social sectorial se vor încheia curând. Ideea unui dialog

social european sectorial, care să asigure o structură, prezintă, desigur, oportunități de valorizare și de recunoaștere a serviciilor sociale. Indiferent dacă este vorba de viitorul comitet sau de Social Employers, este esențial să se creeze spații pentru schimburi de opinii cu privire la practicile puse în aplicare în fiecare țară, la evaluarea acestora și la progresele înregistrate. În plin război între Rusia și Ucraina, serviciile sociale au dat, din nou, dovadă de adaptabilitate, sprijinind milioane de refugiați, iar utilitatea lor este, la fel ca în cazul pandemiei de COVID-19, în prima linie. După cum spunea unul dintre părinții fondatori ai Europei, Jean Monnet: *„Europa va fi construită prin crize și va fi suma soluțiilor găsite pentru aceste crize”*. Această afirmație s-ar putea aplica în cazul serviciilor sociale și recunoașterii de care ar putea să beneficieze...

Elisfa

8-22 avenue Eugene Thomas
94276 Le Kremlin-Bicetre - France
www.elisfa.fr

.....

**Federation of European
Social Employers**

Handelsstraat / Rue du Commerce 72
1040 Brussels - Belgium
www.socialemployers.eu

.....

**European Public Service Union
(EPSU)**

Rue Joseph II, 40, Box 5
1000 Brussels
www.epsu.org