



PROGRAM INTEGRAT PENTRU DIALOGUL SOCIAL EUROPEAN 2009-2011

**STUDIUL COMUN AL PARTENERILOR SOCIALI EUROPENI
„IMPLEMENTAREA FLEXICURITĂȚII ȘI ROLUL PARTENERILOR
SOCIALI”**

PROIECT DE FIȘĂ NAȚIONALĂ:

ROMÂNIA

PREGĂTIT DE: Eckhard Voss
DATA: octombrie 2010



Proiect al Partenerilor Sociali Europeni cu sprijinul financiar al Comisiei Europene

Cuprins

Cuprins	2
Introducere și perspective generale	3
Studiul comun al partenerilor sociali europeni	3
Cu privire la această fișă națională	3
1. CONTEXTUL ECONOMIC ȘI SOCIAL	5
Criza economică și redresarea	5
Indicatori și tendințe ale pieței muncii	6
Flexicuritatea pe piața muncii și politicile privind piața muncii	7
Concluzie	8
2. Flexibilitate și securitate în reformele recente ale politicilor sociale și ale pieței muncii	9
Introducere și perspective generale	9
Învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea lucrătorilor	9
Flexicuritatea externă/internă și mecanismele contractuale	9
Politici active pentru piața muncii	10
Sisteme de protecție socială care să aducă un sprijin real	10
Locuri de muncă productive și de înaltă calitate	11
Egalitatea de gen	11
Sustenabilitatea financiară	11
Concluzii: puncte tari, puncte slabe și provocări	11
3. ROLUL PARTENERILOR SOCIALI	13
Observații generale privind rolul partenerilor sociali	13
Principalele instrumente și niveluri de influență	14
Schimbări și provocări recente	15
Cazuri de bune practici în domeniul flexibilității și securității pieței muncii	16
4. ÎNTREBĂRI PENTRU PARTICIPANȚII LA SEMINARIILE PE CLUSTERE DE ȚĂRI	16
Referințe	18
Chestionare	18
Alte resurse	18

Introducere și perspective generale

Studiul comun al partenerilor sociali europeni

Comisia Europeană și Consiliul European cred cu convingere că flexicuritatea, ca un echilibru între flexibilitate și securitate pe piața muncii, trebuie considerată un concept cheie „pentru locuri de muncă mai multe și mai bune”. Comisia a definit de asemenea un număr de principii importante precum și componentele practice de bază ale flexicurității, idei care au fost asumate și de către Consiliu.

Fișa națională face parte din studiul partenerilor sociali europeni „Implementarea flexicurității și rolul partenerilor sociali” realizat în contextul Programului de lucru pentru dialog social european 2009-2010.

În vederea unei cât mai bune implementări a acestei sarcini precum și pentru implicarea activă a organizațiilor naționale membre în colectarea datelor și informațiilor, studiul aplică o metodologie care constă în niveluri multiple de analiză, utilizând instrumente variate, fiind implementată cu ajutorul unei echipe de experți:

1. Echipa de experți, cu recomandările partenerilor sociali europeni, a căzut de acord asupra unui *set de indicatori statistici* în domeniul ocupării, al dezvoltării economice și sociale cu relevanță pentru piața muncii.
2. Partenerii sociali naționali au fost invitați să participe la un *sondaj bazat pe un chestionar* axat pe relevanța conceptului de flexicuritate pe piețele naționale ale muncii, rolul partenerilor sociali în implementarea politicilor și viziunea acestora asupra conceptului de flexicuritate. În completarea studiului, echipa de experți a vizitat o serie de țări și a realizat interviuri cu partenerii sociali de la nivel național.
3. Pe baza celor două surse de mai sus și a unei analize a materialelor și informațiilor disponibile, echipa de experți a pregătit 29 de „fișe” naționale privind implementarea principiilor de flexicuritate.
4. Vor fi organizate patru *“seminarii pe clustere de țări”* la sfârșitul lui 2010 și începutul lui 2011, reunind partenerii sociali naționali din 7/8 țări în vederea discutării rezultatelor inițiale și oferirii unor contribuții suplimentare.
5. Rezultatele studiului vor fi prezentate și discutate în cadrul unui *seminar de sinteză la nivel european* în 2011, înainte de pregătirea raportului comparativ final și a concluziilor și recomandărilor esențiale.

Cu privire la această fișă națională

Are ca scop să prezinte o perspectivă de ansamblu asupra contextului economic și social și asupra situației flexibilității și securității pe piața muncii precum și asupra mecanismelor actuale de protecție socială (secțiunile 1 și 2). În al doilea rând, raportul descrie rolul partenerilor sociali și al dialogului social în implementarea politicilor și practicilor care pot fi avute în vedere sub umbrela largă a „flexicurității” (secțiunea 3), rezumând de asemenea informații furnizate de partenerii sociali naționali ca răspuns la chestionare și interviuri.

Secțiunea 3 prezintă de asemenea scurte descrieri de exemple de bune practici.

Prezenta fișă are un obiectiv dublu: în primul rând, din punctul de vedere al unui cititor „non național”, să aducă informații de bază legate de stadiul de dezvoltare al flexibilității și securității ca aspect al reformei actuale a politicilor privind piața muncii și chestiunile sociale precum și informații legate de rolurile jucate de partenerii sociali; în al doilea rând experții proiectului au elaborat și o serie de întrebări (secțiunea 4) pentru a stimula discuțiile în cadrul seminariilor cluster.

În final, trebuie observat că această fișă este în stadiu de proiect. Versiunea finală va fi pregătită după seminariile cluster, integrând discuțiile și rezultatele acestora. Deși raportul național final va lua în considerare opiniile și pozițiile partenerilor sociali naționali, va rămâne totuși un „raport independent de experți”, iar experții proiectului sunt răspunzători pentru conținutul acestuia.

1. CONTEXTUL ECONOMIC ȘI SOCIAL

Criza economică și redresarea

Cu o creștere medie anuală a PIB-ului real de 6,8% între 2004 - 2008, România a avut unul din ritmurile cele mai rapide de creștere printre Statele Membre ale Uniunii Europene. Totuși, conform evaluărilor Comisiei Europene (Comisia Europeană 2010), această creștere puternică a mers mână în mână cu instaurarea progresivă a unor dezechilibre externe și fiscale.

Efectele crizei economice și financiare mondiale asupra României au devenit evidente în trimestrul patru 2008. Până la sfârșitul anului, deficitul bugetar era de 5,4% din PIB iar previziunile pentru 2009 erau alarmante, reflectând tendința descrescătoare a economiei. Criza financiară a dus la o scădere drastică a influxurilor de capital și rata de schimb RON-euro s-a devalorizat cu peste 30% în perioada august 2007 - ianuarie 2009. Problemele de acces la finanțare, de devalorizare a monedei și declinul semnificativ al exporturilor cauzat de prăbușirea comerțului mondial au dus la o contracție puternică a PIB-ului real, care a scăzut cu 7,1% în 2009. Contracția activității economice a dus la o creștere a ratei șomajului de la 5,8% în 2008 la 6,9% în 2009.

Ca urmare, România a fost forțată să ceară asistență, pe care a primit-o de la Fondul Monetar Internațional, Banca Mondială și Comisia Europeană, sub forma unui pachet agregat de sprijin de aproximativ 20 de miliarde de euro. În schimb, Guvernul României a anunțat în mai 2010 un pachet de măsuri drastice de austeritate, care a dus la proteste sociale importante (pentru mai multe detalii, a se vedea capitolul 3 din prezentul raport).

Conform previziunilor economice din primăvară ale Comisiei Europene, se așteată o redresare moderată a creșterii PIB-ului real în 2010 cu 0,8% per total, accelerându-se treptat la 3,5% în 2011. Îmbunătățirea așteptată a condițiilor economice în 2010 se datorează unei redresări a cererii externe și a investițiilor străine directe. Nu se așteaptă o relansare fermă a creșterii consumului privat înainte de ultima parte a anului, din cauza creșterilor salariale lente, a ratei în continuare ridicate de șomaj și a accesului dificil la credite. La fel, investițiile vor rămâne probabil slabe, având în vedere ratele scăzute de utilizare a capitalului, constrângerile de creditare și nesiguranța de pe piață. Toate acestea implică o redresare moderată, cel puțin pe parcursul anului calendaristic curent.

ROMÂNIA – PRINCIPALII INDICATORI ECONOMICI ȘI IMAGINE DE ANSAMBLU

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
PIB – schimbare procentuală anuală	7,9	6,3	7,3	-7,1	0,8	3,5
Ocupare – schimbare procentuală anuală	0,7	0,4	-0,2	-1,0	-1,7	0,8
Rata șomajului (definiție Eurostat)	7,3	6,4	5,8	6,9	8,5	7,9
Balanța publică (ca procent din PIB)	-2,2	-2,5	-5,4	-8,3	-8,0	-7,4
Datoria publică brută (ca procent din PIB)	12,4	12,6	13,3	23,7	30,5	35,8

Sursa: Comisia Europeană: Previziuni economice din primăvara 2010.

Se așteaptă o îmbunătățire a situației în 2011, când se prevede o accelerare a creșterii PIB, alimentată de o creștere de 4,2% a cheltuielilor de consum privat precum și o creștere cu 5,8% a cheltuielilor de investiții. Cheltuielile de consum public sunt planificate să rămână scăzute din cauza unei nevoi continue de consolidare fiscală. Se prevede o contribuție negativă a sectorului extern la creșterea PIB, redresarea cererii interne urmând să impulsioneze în mod semnificativ creșterea importurilor.

Pentru 2010, se anticipează că sectorul privat va putea compensa pierderile așteptate de locuri de muncă din sectorul public, cel puțin spre sfârșitul anului. Totuși, nu se preconizează nicio scădere a ratei șomajului în acest stadiu încă timpuriu al redresării economice. Având în vedere legătura obișnuită dintre relansarea activităților economice și scăderea ratei șomajului, aceasta din urmă se așteată să ajungă totuși în medie la 8,5% în 2010. Rata șomajului ar trebui să înceapă să scadă în a doua parte a anului și în cursul 2011, când se prevede o rată medie de 7,9%.

Indicatori și tendințe ale pieței muncii

Deși România a făcut niște progrese în ultimii ani, această țară continuă să aibă întârzieri față de obiectivele fixate prin strategia de la Lisabona 2010 în termeni de rate ale ocupării: cu o rată totală a ocupării de aproximativ 59% (obiectivul UE fiind de 70%), o rată a ocupării femeilor de 52% (obiectivul UE fiind de 60%) și o rată a ocupării lucrătorilor mai în vârstă de 43% (obiectivul UE fiind de 50%), rata ocupării continuă să fie semnificativ mai mică decât la începutul anilor 1990, când rata totală a ocupării era de aproximativ 70%.

Principalul motiv al acestor rate slabe ale ocupării este scăderea semnificativă a numărului de angajați – din 1990 aproximativ 3,5 milioane de persoane (peste 40%) au părăsit piața muncii. De asemenea, evoluția după 2000 s-a caracterizat – spre deosebire de media UE 27 – printr-o contracție a ocupării de aproximativ 4,2 % (Ciuca/Mladen 2008, p. 13). Această evoluție ar putea fi explicată parțial prin migrarea externă a forței de muncă și prin proporția semnificativă a muncii nedeclarate (aproximativ 20 de procente din PIB).

Față de aceste cifre, România se caracterizează printr-o rată comparativ scăzută a șomajului. Pentru 2008, rata oficială a fost de numai 5,8%, sub media UE27. Totuși, această rată scăzută se datora în principal emigrării, mai ales a tinerilor, care suferă în România de o rată a șomajului peste media europeană. Proporția semnificativă a economiei informale și șomajul ascuns din sectorul agricol pot de asemenea contribui la explicarea acestei situații.

ROMÂNIA – PRINCIPALII INDICATORI AI PIEȚEI MUNCII ÎN 2008 COMPARATIV CU UE27

	România	UE27
Rata ocupării – % din populație cu vârste între 15 – 64 de ani	59,0	65,9
Rata ocupării la persoanele mai în vârstă – % din populație cu vârste între 55-64 de ani	43,1	45,6
Lucrători independenți - % din populația totală	30,3	15,7
Ocuparea în sectorul serviciilor - % din ocuparea totală (2006)	38,7	69,0
Ocuparea în industrie - % din ocuparea totală (2006)	30,7	25,1
Ocuparea în agricultură - % din ocuparea totală (2006)	30,6	5,9
Rata șomajului - % din forța de muncă 15+	5,8	7,0
Rata șomajului la tineri - % din forța de muncă 15-24	18,6	15,4
Rata șomajului pe termen lung - % din forța de muncă	2,4	2,6
Inegalitățile din distribuția veniturilor	7,0	5,0

Sursa: Eurostat, Raport privind ocuparea în Europa 2009.

Alte caracteristici ale dezvoltării pieței muncii în România sunt o proporție comparativ ridicată a ocupării în agricultură (peste 30% în 2006, comparativ cu o medie UE27 de numai 6%) și o rată relativ scăzută a ocupării în sectorul serviciilor (aproximativ 39% comparativ cu media UE de 69% în 2006). În același timp, procentul de lucrători independenți a fost în România semnificativ mai mare decât media europeană.

Flexicuritatea pe piața muncii și politicile privind piața muncii

În afară de cifrele privind nivelul de educație – România se situează puțin peste media europeană comparând procentul de populație care a absolvit cel puțin studiile liceale, există o diferență clară între România și media UE27 în ceea ce privește indicatorii de flexicuritate cum ar fi rata de ocupare cu normă parțială, accesul la un program flexibil de lucru, participarea la formare profesională continuă sau la formare pe tot parcursul vieții.

După cum arată cifrele comparative la nivel european de mai jos, și cheltuielile privind politicile pieței muncii ca proporție din PIB erau foarte scăzute în România: cheltuielile totale medii din UE27 erau de aproximativ 2% din PIB-ul național în 2006, în timp ce în România procentul era de numai 0,4%, unul dintre cele mai mici din UE27.

ROMÂNIA- INDICATORI DE FLEXICURITATE ÎN PERSPECTIVĂ COMPARATIVĂ

	România	UE27
Nivelul de educație – populația totală cu vârste între 25 și 64 de ani care a absolvit cel puțin studiile liceale (%), 2008	75,3	71,5
Ocupare cu normă parțială - % din totalul angajaților, 2008	9,9	18,2
Contracte pe durată determinată - % din totalul angajaților, 2008	1,3	14,0
Acces la program flexibil de lucru, % din totalul angajaților cu vârste între 15-64 de ani, 2004	10,8	31,3
Participare la formare profesională continuă - % de angajați care participă la FPC, 2005	17	33
Participare la formare pe tot parcursul vieții - %, 2008	1,5	9,6
Investiții ale companiilor în formarea adulților - %, 2005	1,1	1,6
Incidența șomajului pe termen lung – proporție șomeri peste 12 luni, 2007	date indisponibile	date indisponibile
Caracterul strict al protecției ocupării – total, 2008	date indisponibile	2,1
Caracterul strict al protecției ocupării – ocupare permanentă, 2008	date indisponibile	2,1
Caracterul strict al protecției ocupării – ocupare temporară, 2008	date indisponibile	1,8
Cheltuieli publice pentru <i>politicile pieței muncii</i> - % din PIB, 2006 (Eurostat)	0,4	1,9
Cheltuieli publice pentru <i>serviciile pieței muncii</i> - % din PIB, 2006 (Eurostat)	0,04	0,2
Cheltuieli publice pentru <i>măsuri pe piața muncii</i> - % din PIB, 2006 (Eurostat)	0,1	0,5
Acoperirea negocierilor colective, 2006	60,0	62,9
Satisfacția la locul de muncă – procent de lucrători care sunt fie foarte mulțumiți fie mulțumiți de condițiile de lucru din principalul lor loc de muncă plătit (EWCS 2005)	58,8	82,3

Sursa: Eurostat, *Raport privind ocuparea în Europa 2009*, Eurofound (*satisfacția la locul de muncă*), *Relații industriale în Europa 2008 (acoperirea negocierilor colective)*.

Deși cifrele Eurostat privind caracterul strict al protecției ocupării sau privind cheltuielile publice pentru politici active pe piața muncii nu sunt disponibile, un studiu realizat recent în România (Ciuca et.al. 2009) a încercat să umple golurile (?) rămase la acești indicatori (a se vedea citatul de mai jos). Totuși, trebuie remarcat că această evaluare se bazează pe cifre din 2003.

Făcând o paralelă cu privire la valoarea indicatorului legislației de protecție a ocupării pentru 24 de țări, se observă că România se clasează pe locul 20, cu aceeași valoare ca și Lituania. Valoarea ridicată a indicatorului arată că România are o legislație a muncii destul de rigidă care, în realitate, reduce ocuparea și productivitatea muncii, împiedicând companiile să se adapteze rapid la procesul de globalizare și la schimbările tehnologice. (Ciuca et.al. 2009, p. 169)

Când este vorba despre flexicuritate ca principiu director al politicii pieței muncii din România, Raportul de implementare din 2008 al Guvernului României cu privire la Strategia Europeană pentru Creștere și Ocupare a rezumat un număr de activități realizate în scopul transpunerii conceptului de flexicuritate în realitatea pieței muncii din România: conform raportului (Guvernul României 2008, p. 108), s-a lansat o dezbatere largă pe tema flexicurității în cadrul *Observatorului Național al Ocupării și Formării Profesionale*, sub coordonarea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, incluzând reprezentanți ai instituțiilor publice relevante din domeniul muncii și afacerilor sociale, organizații patronale și sindicale de la nivel național, mediul de afaceri și universitar, precum și organizații non guvernamentale.

În afară de un număr destul de mare de inițiative de reformă în domenii de politică precum administrarea pieței muncii, educația și formarea și politicile sociale (a se vedea capitolul 2), Guvernul rezumă calea de urmat pentru flexicuritate în România în felul următor:

O caracteristică esențială pentru dezvoltarea unei abordări integrate a tuturor elementelor flexicurității o reprezintă un sistem administrativ mai eficient al muncii și afacerilor sociale. Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse promovează o reformă instituțională și informațională bazată pe un document strategic care va fi aprobat de Guvernul României. Proiectul de strategie stabilește următoarele priorități: crearea unui sistem informatic integrat pentru MMFES și instituțiile aflate în coordonarea sau subordonarea acestuia; modificarea legislației existente pentru simplificarea procedurilor. Aspectele de flexicuritate sunt esențiale pentru obținerea unui echilibru în termeni de drepturi și obligații ale angajatorilor și angajaților. Dialogul social și negocierile colective sunt instrumente cheie pentru dezvoltarea și implementarea oricărui tip de reforme ale pieței muncii. (Guvernul României 2008, p. 108)

Concluzie

În analiza stadiului actual al flexibilității și securității pe piața muncii din România conform citatului de mai sus (Ciuca et.al. 2009), sunt extrase următoarele concluzii legate de poziția țării în comparație cu media europeană: referitor la noile state membre România și Bulgaria, studiul susține:

„În general, piața muncii din aceste două state este una rigidă, caracterizată prin mobilitate scăzută, o rată ridicată a șomajului pe termen lung și o rată mică de ocupare a populației cu vârste de 55 de ani și peste. De asemenea, cele două țări se confruntă cu o protecție socială slabă și o participare foarte mică la programe de educație și formare a populației, inclusiv formarea pe tot parcursul vieții. Toate acestea converg spre o adaptabilitate relativ scăzută a piețelor muncii, în ideea că este nevoie ca cele două țări să se axeze pe flexibilitatea pieței muncii și pe întărirea securității ocupării, în general.” (Ciuca et.al. 2009, p. 180/181)

2. Flexibilitate și securitate în reformele recente ale politicilor sociale și ale pieței muncii

Introducere și perspective generale

Ca și în alte state membre ale Uniunii Europene, conceptul de flexicuritate a fost introdus în dezbaterile privind politicile sociale și ale pieței muncii doar ca trimitere directă la inițiative luate la nivel european, mai ales ca urmare a Concluziilor Consiliului European privind principiile comune ale flexicurității precum și ca urmare a includerii conceptului de flexicuritate în Strategia de reformă de la Lisabona. Astfel, este dificil sau chiar imposibil să se vorbească despre un „model specific românesc de flexicuritate”. Totuși, cazul României ilustrează un exemplu de inițiative destul de complete de reforme sociale și ale pieței muncii, care erau justificate de factorii decizionali nu numai prin slăbiciunile structurale ale sistemelor și politicilor existente, ci și ca trimitere directă la principiile și obiectivele flexicurității. Evaluând rapoartele oficiale ale Guvernului privind reformele recente sociale și ale pieței muncii din România (mai ales Raportul Guvernului României, 2008), am putea chiar susține că flexicuritatea este un fel de principiu de orientare a reformelor în diferitele domenii de politică.

Următoarele pasaje rezumă principalele proiecte de reformă realizate în ultimii ani, conform detaliilor furnizate în rapoartele Guvernului României în contextul Strategiei de la Lisabona (Rapoartele Guvernului României din 2008 și 2009).

Învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea lucrătorilor

Deși s-au înregistrat anumite progrese în România în perioada 2000 – 2006 în ceea ce privește participarea la învățarea pe tot parcursul vieții, rata generală de participare rămâne foarte scăzută (a se vedea tabelul indicatorilor flexicurității de mai sus). În acest context, Guvernul României a început să dezvolte idei și abordări concrete pentru îmbunătățirea situației în contextul proiectelor europene cum ar fi proiectul IDENTIFY („*Identificarea factorilor de succes pentru implementarea strategiilor naționale în favoarea învățării pe tot parcursul vieții prin colaborare și transfer de expertiză*”) sau „*Strategia pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2009-2020*”.

La nivel sectorial, Programul Operațional Sectorial pentru Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 conține de asemenea prevederi de „*întărire a adaptabilității locurilor de muncă și a întreprinderilor, de dezvoltare a parteneriatelor, de stimulare a implicării companiilor și de dezvoltare a conștientizării nevoii de formare continuă*” (citată în Eurofound 2009).

Flexicuritatea externă/internă și mecanismele contractuale

În contextul aderării la UE și al adoptării *acquis-ului comunitar*, România a implementat în 2003 o reformă largă a codului muncii care a stabilit un cadru complet nou pentru relațiile de muncă. Această armonizare a legislației muncii cu standardele europene a introdus de asemenea mai multă flexibilitate în relațiile de muncă și o reducere a presiunilor administrative asupra angajatorilor, de exemplu prin intermediul unor reguli mai puțin rigide pentru încheierea de noi contracte de muncă, pentru munca cu normă parțială, contractele pe durată determinată, contractele temporare sau o serie mai largă de proceduri de disponibilizare.

În ceea ce privește munca cu normă parțială, chiar dacă aceasta a fost întotdeauna posibilă în conformitate cu legislația din România, codul muncii care a intrat în vigoare în 2003 prevedea, pentru prima dată, posibilitatea de a încheia contracte individuale de muncă cu normă parțială. Aceste contracte pot fi încheiate pe durate determinate sau nedeterminate. Angajații recrutați prin contract cu normă parțială se bucură de aceleași drepturi ca și angajații cu normă întreagă.

După 2003, codul muncii a fost din nou modificat în 2005 și 2006 în vederea creșterii flexibilității contractuale și a ușurării anumitor restricții legate de durata și modalitățile de încheiere a contractelor de muncă. În prezent, durata maximă a contractelor pe perioadă determinată este de 24 de luni și nu se pot semna decât maxim trei contracte succesive cu durată determinată pe această perioadă, după care angajatorul trebuie să ocupe postul vacant în baza unui contract de muncă pe durată nedeterminată. De asemenea, în vederea unei mai mari flexibilități a concedierilor individuale și disponibilizărilor colective, au fost făcute mai multe modificări, de exemplu crescându-se numărul minim de angajați disponibilizați în contextul definirii unei situații de disponibilizări colective, scurtarea perioadei de preaviz cu privire la comunicarea deciziilor de disponibilizare către sindicate (de la 45 la 30 de zile) sau anularea cerinței ca angajatorul să prezinte un program de măsuri de protecție socială, formare și dezvoltare pentru angajații afectați de disponibilizări colective.

Politici active pentru piața muncii

Măsurile de formare și reconversie destinate persoanelor aflate în șomaj au fost implementate în România la începutul tranziției de la economia planificată la economia de piață. Noul cadru juridic al politicilor pieței muncii introdus în 2002 a oferit o serie largă de politici active pentru piața muncii (ALMP), care includ programe de formare, subvenții pentru ocupare având ca scop încurajarea angajatorilor să recruteze persoane din diferite grupuri vulnerabile considerate ca marginalizate sau dezavantajate pe piața muncii, locuri de muncă temporare în slujba comunității, consiliere, târguri de

locuri de muncă și schimburi de locuri de muncă, stimulente pentru mobilitatea teritorială a forței de muncă și credite subvenționate pentru generarea de locuri de muncă.

Totuși, eficacitatea politicilor pieței muncii din România și a instrumentelor ALMP a fost pusă sub semnul întrebării de către Comisia Europeană în recomandările sale către România și prin implementarea Programului Național de Reformă Lisabona:

„Consiliul a recomandat României să abordeze nivelul scăzut al activităților, ocupării și productivității într-un mod integrat. Progresele până la momentul actual rămân limitate. Sunt pregătite numeroase inițiative, dar acestea sunt deseori insuficient adaptate nevoilor pieței muncii și ale diferitelor grupuri, în special cele vulnerabile, dintre care cea mai mare parte sunt cetățenii de etnie rromă. În prezent se acordă o atenție sporită învățării pe tot parcursul vieții și măsurilor active destinate pieței muncii. Totuși, strategia privind învățarea pe tot parcursul vieții rămâne să fie adoptată iar reducerile de personal din cadrul agențiilor pentru ocuparea forței de muncă le vor limita capacitatea de a-și îmbunătăți și extinde serviciile, mai ales pe fondul creșterii șomajului.” (Comisia Europeană 2009, p. 93)

Sisteme de protecție socială care să aducă un sprijin real

Un obiectiv major al reformelor protecției sociale realizate în ultimii ani de către Guvernul României a fost reducerea contribuțiilor atât ale angajatorilor cât și ale angajaților la bugetul de stat (prin introducerea unei rate fixe atât la salarii cât și la profituri), la bugetul de asigurări sociale și la fondurile de șomaj. O altă reformă principală a fost introducerea fondurilor private de pensii, care astăzi sunt obligatorii pentru angajații cu vârste de până la 35 de ani.

România are un sistem de stabilire a salariului minim pe țară precum și posibilitatea de a stabili/negocia compensații financiare în cazul pierderii locului de muncă. În mod periodic, baza pentru calculul salariului minim pe țară este revizuită, ca bază pentru negocierea contractelor colective de muncă. De exemplu, salariul minim stabilit de Guvern pentru anul 2007 era de 390 RON (în jur de 120 €), salariul minim negociat de partenerii sociali era de 440 RON, în construcții acesta se situa la nivelul a 500 RON iar în sectorul transporturilor la 620 RON (Eurofound 2009).

Locuri de muncă productive și de înaltă calitate

Conform sondajelor recente (ex. Eurofound 2010), lipsa unor standarde de ocupare și a unor condiții decente de muncă rămâne o provocare pentru România. Răspândirea relativă a ocupării non standard, mai ales din cauza muncii nedeclarate și a agriculturii de subsistență, este o problemă extrem de stringentă care a fost abordată mai ales de organizațiile sindicale. Deși s-au făcut progrese pentru reglementarea pieței muncii, promovarea drepturilor lucrătorilor și garantarea sănătății și securității în muncă, implementarea anumitor standarde de calitate a ocupării în unele sectoare ale economiei și mai ales în zonele rurale rămâne o provocare.

De exemplu, în dezbaterile privind „Programul Național de Reformă”, sindicatele au susținut că cea mai mare provocare a pieței muncii din România era „transferul lucrătorilor independenți din agricultură sau din activitățile neremunerate către forme decente de ocupare” (citată în Eurofound 2010).

Egalitatea de gen

Conform datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, în octombrie 2008, salariul mediu brut al femeilor se situa la 92,2% din salariul echivalent al unui bărbat, comparativ cu numai 76% în 1996 și 80% în 1998. Aceste cifre plasează România, din perspectiva diferenței de remunerare pe genuri, pe o poziție de frunte printre cele (puține) state membre UE unde diferența de remunerare este sub 10%.

În România, conceptul egalității de șanse bărbați – femei este promovat de instituții specializate, prin strategii și planuri de acțiune multianuale. Partenerii sociali naționali s-au preocupat în ultimii ani de crearea cadrului pentru egalitatea de șanse, de aceea pe agenda acestora se află discuții pentru noi

prevederi în acest sens în contractele colective de muncă, prevederi care depășesc cerințele legale actuale menite să descurajeze discriminarea și să asigure un tratament egal atât pentru bărbați cât și pentru femei.

Sustenabilitatea financiară

Ca și în alte țări, Guvernul României a adoptat diferite inițiative de îmbunătățire a sustenabilității financiare, mai ales cea a sistemului de protecție socială. Un exemplu a fost introducerea fondurilor private de pensii, care astăzi sunt obligatorii pentru lucrătorii tineri.

Multe dintre măsurile și proiectele de reformă descrise mai sus din domeniul politicii active pentru piața muncii, al învățării pe tot parcursul vieții, învățământului și formării profesionale sunt finanțate și co-finanțate din fonduri structurale europene.

Concluzii: puncte tari, puncte slabe și provocări

România pare să fie o țară în care reformele politicilor sociale și ale pieței muncii post aderare precum și modernizarea relațiilor sociale și de muncă au fost strâns legate de conceptul de flexicuritate. Cel puțin, conform argumentelor din raportul Guvernului României, în contextul Strategiei de reformă de la Lisabona sau al proiectelor legate de flexicuritate, conceptul este privit ca un principiu de orientare a reformelor din ultimii ani. Însă nu există dovezi care să arate dacă acest principiu a devenit realitate și dacă da, în ce măsură.

Totuși, deși discuția asupra flexicurității a dus la un număr de reforme pentru îmbunătățirea flexibilității pieței muncii și altor obiective cum ar fi sustenabilitatea financiară a sistemului de protecție socială, reformele concrete din alte domenii, în special legate de dezvoltarea competențelor, învățarea pe tot parcursul vieții și formarea continuă sunt încă în stadiul de elaborare și reflecție. În plus, elementul securității pe piața muncii din România pare a fi o provocare majoră. Aici, sindicatele din România sunt de părere că *„Îmbunătățirea condițiilor de lucru în România este un aspect care necesită o atenție urgentă, mai ales din cauză că mărirea flexibilității a dus la înrăutățirea condițiilor de lucru, după cum au arătat sondajele ”* (citată în Eurofound 2010).

3. ROLUL PARTENERILOR SOCIALI

Din păcate, partenerii sociali români nu au răspuns la chestionarul partenerilor sociali europeni privind flexibilitatea și securitatea actualelor reformelor sociale și ale pieței muncii. Ca urmare, este dificil de analizat și evaluat rolul partenerilor sociali din România din acest punct de vedere. De asemenea, sondajele existente, ca de exemplu sondajul comparativ EIRO privind flexicuritatea și relațiile industriale, nu prea au fost de ajutor (Eurofound 2009) din moment ce rezultatele privind rolul partenerilor sociali în diferite domenii de politică privind flexicuritatea sunt descrise într-un mod foarte general și global (*„Atât organizațiile patronale cât și cele sindicale au contribuit substanțial la implementarea acestor noi politici.”*).

Observații generale privind rolul partenerilor sociali

Relațiile industriale s-au schimbat în mod fundamental în România după sfârșitul economiei centralizate a regimului comunist și deschiderea țării spre economia de piață și aderarea la UE. Privatizarea și restructurarea economică au fost însoțite în sfera politică de implementarea unui nou cod al muncii, reglementând formarea organizațiilor sindicale și patronale, negocierile colective și conflictele de muncă, precum și structurile de dialog social.

ROMÂNIA – PRINCIPALII INDICATORI DE DIALOG SOCIAL

	România	UE27
Acoperirea negocierilor colective, 2006	60%	63%
Densitatea sindicală, 2006*	50%	25%
Densitatea organizațiilor patronale, 2006	date indisponibile	date indisponibile

* pe baza estimărilor sindicatelor

Surse: Raport privind relațiile industriale în UE 2008.

Peisajul organizațional al partenerilor sociali din România se caracterizează printr-un puternic pluralism, nu numai în ceea ce privește principalele organizații sindicale, ci mai ales organizațiile patronale: există cinci confederații sindicale, care sunt privite ca fiind reprezentative la nivel național în conformitate cu legea privind contractele colective de muncă. Patru dintre confederații sunt membre ale Congresului Sindicatelor Europene ETUC. Deși nu există cifre oficiale, apartenența sindicală este în continuare destul de ridicată în România (50%, în baza cifrelor sindicatelor). Organizațiile patronale sunt și mai fragmentate, cu 13 organizații diferite considerate reprezentative la nivel național. Nouă organizații patronale reprezentative la nivel național au format în mai „Alianța Confederațiilor Patronale din România”, ACPR, ca organizație umbrelă, membră de asemenea din partea României în BUSINESSEUROPE.

Un membru al Alianței (CNIPMMR) este de asemenea membru al UEAPME. Federația Națională a Patronatelor Serviciilor Publice de Interes General FNPSPR, o organizație umbrelă a aproximativ 20 de patronate publice din România – este membră CEEP.

Statisticile oficiale nu furnizează date privind numărul de companii și de angajați pentru fiecare organizație patronală reprezentativă.

Toate organizațiile patronale reprezentative la nivel național oferă consultanță și asistență pentru membrii, organizații patronale și companii individuale, și sunt implicate în dialogul tripartit și în negocierile colective, de ex. „Acordul tripartit pentru asigurarea creșterii salariului brut minim în perioada 2008-2014”, semnat de toate cele 13 organizații. 11 din cele 13 organizații patronale sunt semnatare ale „Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anii 2007-2010”.

Principalele instrumente și niveluri de influență

Partenerii sociali din România sunt implicați într-o serie de instituții tripartite și de dialog social formal care acoperă diferite domenii de politică: toate sindicatele și 11 organizații patronale sunt reprezentate în Consiliul Economic și Social, CES și participă ca membrii în comisiile de dialog social la nivel ministerial și județean. CES a jucat un rol important în calitate de organism consultativ în contextul reformei codului muncii și al reformelor adiacente în relațiile de muncă și politica socială.

În plus, partenerii sociali sunt membri în Consiliul de administrație al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ANOFM și al Consiliului Național pentru Formarea Profesională a Adulților, CNFPA. CNFPA este format din 15 membri, dintre care cinci sunt numiți de Guvern, cinci desemnați de organizațiile patronale și cinci de către confederațiile sindicale. Dialogul social în formarea profesională joacă de asemenea un rol la nivelul companiei: legea prevede că fiecare angajator trebuie să coopereze cu angajații și reprezentanții acestora pentru elaborarea în comun a unui program de formare profesională a forței de muncă (Eurofound 2009).

Conform Guvernului României (2008, p. 107-108), la începutul lui 2008, au fost organizate discuții tripartite succesive în scopul de a asigura o funcționare mai bună a pieței muncii și astfel pentru a implementa principiile flexicurității în România. Conform Guvernului, s-a căzut de acord asupra unor măsuri menite să optimizeze cadrul legislativ și instituțional cu privire la un număr destul de larg de tematici ca:

- asigurarea unui cadru legislativ favorabil pentru participarea la învățarea pe tot parcursul vieții;
- dezvoltarea Autorității Naționale pentru Calificări, inclusiv organizarea, funcționarea și cadrul financiar al comisiilor sectoriale;
- creșterea capacității agențiilor de ocupare a forței de muncă să furnizeze formare adaptată la nevoile beneficiarilor, inclusiv întărirea capacității acestora la nivel local și asigurarea unei implementări adecvate a măsurilor active de ocupare precum și introducerea de noi măsuri active de ocupare;
- simplificarea procedurilor agențiilor de ocupare a forței de muncă pentru acordarea facilităților financiare de la bugetul asigurărilor de șomaj în vederea creșterii atractivității stimulentele pentru ocupare;
- creșterea sprijinului pentru grupurile vulnerabile de pe piața muncii;
- asigurarea unui sistem legislativ și administrativ favorabil creării de locuri de muncă și reducerea muncii nedeclarate.

Totuși, conform Raportului Guvernului României, domeniile prioritare de politică aprobate de partenerii sociali pentru implementarea principiului flexicurității sunt învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea de politici active pentru piața muncii. Din punctul de vedere al partenerilor sociali, aici este extrem de importantă creșterea accesului la sisteme de calitate de învățare pe tot parcursul vieții, cu accent pe furnizarea competențelor cerute de piața muncii, dezvoltarea de instrumente pentru previziuni pe termen lung ale ocupațiilor și abilităților precum și întărirea sistemului de informare și consiliere de carieră în școli și în agențiile de ocupare a forței de muncă. În ceea ce privește politica activă pentru piața muncii, partenerii sociali cer implementarea unor măsuri cu obiective mai bine precizate, prin realizarea de evaluări de impact; elaborarea de noi măsuri și scheme active pentru grupurile defavorizate. O pre-condiție esențială în acest sens este întărirea capacității instituționale a agențiilor de ocupare a forței de muncă pentru dezvoltarea funcției de incluziune activă (pentru reducerea ratei de inactivitate).

Schimbări și provocări recente

Efectele crizei economice și financiare mondiale după septembrie 2008 au fost o provocare foarte importantă pentru rolul partenerilor sociali și al dialogului social în relațiile sociale și de muncă actuale din România.

Partenerii sociali din România au dezvoltat o serie de inițiative comune ca reacție la criza economică. De exemplu, în iunie 2009, confederațiile sindicale și organizațiile patronale de la nivel național au cerut Guvernului să facă eforturi pentru implementarea Pactului global cu privire la locurile de muncă al OIM, în vederea combaterii efectelor crizei economice mondiale. Majoritatea sindicatelor și patronatelor împărtășesc convingerea că deschiderea către dialogul social în vederea găsirii celor mai bune moduri de menținere și creare de locuri de muncă ar putea permite României să contribuie la succesul pactului.

După ce Guvernul României a demarat consultări tripartite privind măsurile anticriză luate în prima jumătate a 2009, situația dialogului social s-a înrăutățit, odată cu agravarea contextului economic și financiar din țară.

După aproximativ șase luni de negocieri, Guvernul României a implementat în noiembrie 2009 un nou cadru pentru o lege uniformă de salarizare în sectorul bugetar, care a întâmpinat opoziție din partea organizațiilor salariaților mai ales din sectorul educației, sănătății și administrației publice. 11 sindicate din sectorul public au înființat o alianță și au întreprins o serie de proteste care au culminat cu o grevă generală de o zi pe 5 octombrie 2009.

În efortul de a reduce deficitul bugetar, Guvernul României a adoptat în noiembrie 2009, un nou act normativ care prevede măsuri semnificative de reorganizare și raționalizare în sectorul bugetar.

Noua lege prevede reduceri importante de locuri de muncă precum și posibilitatea unui concediu fără plată obligatoriu de 10 zile pentru angajații din sectorul bugetar și reducerea orelor de muncă. Sindicatele și partidele din opoziție s-au împotrivit cu tărie acestei legi.

În urma acordului între Guvernul României și Fondul Monetar Internațional privind măsurile de austeritate intrate în vigoare de la 1 iunie 2010, cele cinci confederații sindicale naționale au creat o comisie de criză pentru a se opune reducerilor financiare severe prevăzute în pachet, de exemplu scăderea tuturor salariilor din sectorul bugetar cu 25%, și a pensiilor, alocațiilor de șomaj și de subzistență cu 15%. Acordul preconizează de asemenea reducerea numărului de posturi din sectorul public cu 37.000 și scăderi ale cuantumului alocațiilor pentru copii, mame și ale altor prestații sociale. Peste 140.000 de angajați din sectorul public vor fi disponibilizați până la începutul anului viitor.

Ca reacție la acordul cu FMI, sindicatele și-au retras reprezentanții din toate organismele tripartite și au pichetat sediile Guvernului. În mai 2010, au fost organizate manifestări de masă în București iar în iunie s-a declanșat o grevă generală.

După ce inițial organizațiile patronale au fost de acord cu aceste reduceri, două dintre cele mai mari organizații patronale (CONPRIOM și UGIR 1903) și-au retras sprijinul susținând că scăderea câștigurilor individuale nu ar face decât să înrăutățească recesiunea. Au solicitat Guvernului să instituie măsuri pentru crearea de locuri de muncă și generarea de creștere economică.

Cazuri de bune practici în domeniul flexibilității și securității pieței muncii

Deși partenerii sociali din România nu au oferit răspunsuri directe la chestionarul privind flexicuritatea, exemplul de mai jos legat de flexibilitatea și securitatea timpului de lucru în sectorul construcțiilor extras dintr-un recent raport Eurofound pe tema relațiilor industriale și a flexicurității în România (Eurofound 2009) poate servi drept bună practică în contextul implementării flexibilității și securității pe piața muncii cu ajutorul partenerilor sociali.

Codul muncii din România prevede o organizare destul de flexibilă a programului săptămânal de lucru: programul legal este de 8 ore/zi și de 40 de ore/săptămână. Totuși, în urma negocierilor colective la nivel de companie, programul de lucru poate varia între 36 și 44 de ore, cu condiția ca media lunară să fie de 40 de ore. Dacă nevoile specifice ale companiei o cer, programul zilnic poate fluctua, dar fără să depășească 10 ore/zi. Legea nu permite depășirea a 48 de ore/săptămână într-o perioadă de referință de trei luni, dar, ca excepție, există 11 branșe în care timpul maxim de lucru de 48 de ore/săptămână poate fi măsurat pe o perioadă de peste 3 luni dar fără să treacă de 12 luni. În condiții speciale, timpul de lucru este de 6 ore/zi și de 30 de ore/săptămână la nivel de companie. Compania poate decide pe teme ca norma parțială, segmentele zilnice ale timpului de lucru, ore flexibile și cantitatea de ore suplimentare (nu peste 120 de ore/an) numai după negociere și cu acordul angajatului/angajaților vizat/vizați.

În sectorul construcțiilor, timpul zilnic normal de lucru este de 10 ore/zi și 48 ore/săptămână, ca medie anuală în perioada aprilie-octombrie. Între noiembrie și martie, lucrătorii din construcții își iau concediul anual și, timp pe maxim alte trei luni, când condițiile meteorologice sunt prea defavorabile muncii în exterior, primesc 75% din salariul mediu lunar de bază din ultimele trei luni. Tot în construcții, legea permite angajarea cu normă parțială (minim 2 ore/zi), ceea ce declanșează aceleași drepturi, proporționale față de timpul de lucru efectiv.

Partenerii sociali din sectorul construcțiilor din România au dezvoltat un cadru instituțional specific care reglementează echilibrul între flexibilitate și securitate. Una din aceste instituții este Casa Socială a Constructorilor, CASOC, al cărei buget rezultă din contribuțiile lunare ale angajaților (1% din salariul brut de bază) și ale angajatorilor (1,5% din cifra de afaceri lunară). Alte instituții de acest gen sunt Casa de Meserii a Constructorilor, CMC; Comitetul Sectorial de Formare Profesională, Casa pentru Siguranța Mediului de Muncă; Casa de Concedii a Constructorilor și Casa de Pensii a Constructorilor.

4. ÎNTREBĂRI PENTRU PARTICIPANȚII LA SEMINARIILE PE CLUSTERE DE ȚĂRI

- *Până la declanșarea crizei economice, sociale și politice, România a traversat procese de reformă a politicilor sociale și ale pieței muncii care par a fi fost orientate pe baza principiului european al flexicurității. De asemenea, implementarea flexibilității și (într-o mai mică măsură) a principiilor de securitate pare a fi fost realizată cu implicarea activă a partenerilor sociali din România. În acest context, se pune întrebarea dacă partenerii sociali din România privesc conceptul flexicurității ca unul potrivit pentru situația specifică de schimbări structurale și reforme necesare din țara lor și care sunt principalele puncte tari și slabe ale acestui concept.*
- *Cu privire la situația actuală și mai ales la programul de austeritate implementat ca rezultat al acordului cu FMI, se pune întrebarea ce impact vor avea aceste măsuri asupra flexibilității pieței muncii, asupra protecției sociale și mai ales asupra celor opt principii comune de flexicuritate definite de partenerii sociali europeni.*
-

Referințe

Chestionare

Nu s-au primit răspunsuri la chestionar din partea organizațiilor partenerilor sociali din România.

Alte resurse

- Ciucă, V. și Mladen, L. 2008: The Impact of EPL on the Flexicurity Policy – Case Study for Romania (Impactul legislației de protecție a ocupării asupra politicii de flexicuritate – studiu de caz pentru România), lucrare pentru al 13-lea seminar internațional ITA de la Cracovia, 4-6 iunie 2008.
- Ciucă, V.; Panicu, D.; Son, L.; Sipos, C.; Iordan, M. 2009: The Romanian Flexicurity – A response to the European Labour market needs (Flexicuritatea în România – un răspuns la nevoile pieței europene a muncii), Romanian Journal of Economic Forecasting, Nr. 2; p. 161 – 183.
- Comisia Europeană 2009: Punerea în aplicare a reformelor structurale din cadrul Strategiei de la Lisabona în contextul Planului european de redresare economică – evaluări anuale pentru fiecare țară: Recomandare a Consiliului cu privire la actualizarea în 2009 a orientărilor generale ale politicilor economice ale statelor membre și ale Comunității cu privire la aplicarea politicilor de ocupare a forței de muncă a statelor membre, Bruxelles, ianuarie.
- Comisia Europeană 2010: Previziunile economice din primăvara 2010, Bruxelles.
- Comisia Europeană: Raport anual / Evaluare anuală pe țară, Bruxelles, decembrie 2008.
- Eurofound 2009: Flexicurity and Industrial Relations. Country Report Romania (Flexicuritatea și relațiile industriale. Raport de țară pentru România)
- Eurofound 2010: România – Forme flexibile de muncă: acorduri contractuale „foarte atipice”.
- Guvernul României 2008: Programul național de reforme. Raport de implementare, București, octombrie.
- Guvernul României 2009: Programul național de reforme. Raport anual de implementare, 1 octombrie 2008 – 1 octombrie 2009, București, octombrie.