**„Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 - Evaluarea intervențiilor POCU în domeniul asistenței tehnice”**

**Anexa (DMI 7.2).2**

**Raport de Evaluare Restrospecție POSDRU**

***Analiza sectorială DMI 3.3 și DMI 6.4***

Cuprins

[Cuprins 2](#_Toc59626011)

[1. Introducere 4](#_Toc59626012)

[2. Contextul european și național de finanțare 5](#_Toc59626013)

[2.1 Principiul parteneriatului 5](#_Toc59626014)

[2.2 Participarea la procesul decizional 8](#_Toc59626015)

[2.3 Dialogul social 9](#_Toc59626016)

[2.4 Responsabilitatea socială 10](#_Toc59626017)

[3 Dinamica indicatorilor sectoriali în perioada 2007-2019 11](#_Toc59626018)

[3.1 Rata de ocupare 11](#_Toc59626019)

[3.2 Productivitatea muncii 12](#_Toc59626020)

[3.3 Șomajul 13](#_Toc59626021)

[3.4 Munca nedeclarată 13](#_Toc59626022)

[3.5 Șomajul în rândul tinerilor și evoluția NEET 15](#_Toc59626023)

[3.6 Accesul la piața forței de muncă pentru categoriile vulnerabile 16](#_Toc59626024)

[3.7 Competențe 19](#_Toc59626025)

[3.8 Politicile active în domeniul pieței forței de muncă 20](#_Toc59626026)

[3.9 Dialogul social 21](#_Toc59626027)

[3.10 Participarea la procesul decizional 24](#_Toc59626028)

[3.11 Structuri parteneriale 26](#_Toc59626029)

[3 Concluzii 26](#_Toc59626030)

Tabel figuri și tabele

[Figură 2. Evoluția Ratei Ocupării (%), Grupa de vârstă 15-64 de ani 12](#_Toc59626062)

[Figură 3. Evoluția productivității muncii per persoană angajată (variație de la an la an) 12](#_Toc59626063)

[Figură 4. Evoluția Ratei Șomajului (%), 15-74 ani 13](#_Toc59626064)

[Figură 5. Nr. persoane depistate fără forme legale de angajare 13](#_Toc59626065)

[Figură 6. Nr. controale efectuate pentru combaterea muncii nedeclarate 14](#_Toc59626066)

[Figură 7. Cetățeni români în vârstă de muncă, care trăiesc în alt stat UE, 15-64 ani (mii persoane) 15](#_Toc59626067)

[Figură 8. Evoluția Ratei Șomajului (%), 15-24 ani 15](#_Toc59626068)

[Figură 9 Evoluția NEET 16](#_Toc59626069)

[Figură 10. Rata ocupării după sex, 15-64 ani 17](#_Toc59626070)

[Figură 11. Rata șomajului de lungă durată, 15-74 ani, (% din șomaj) 18](#_Toc59626071)

[Figură 12. Persoane ocupate discriminate la muncă pe parcursul ultimelor 12 luni, 15-64 ani (%) 19](#_Toc59626072)

[Figură 13. Rata ocupării în rândul lucrătorilor în vârstă, 55-64 ani 19](#_Toc59626073)

[Figură 14. Nr. contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector și grup de unități 21](#_Toc59626074)

[Figură 15. Număr contracte colective de muncă la nivel de unitate 22](#_Toc59626075)

[Figură 16. Evoluția conflictelor de muncă/interese 22](#_Toc59626076)

[Figură 17. Nr. solicitări de informații înregistrate și rezvolate (Ministerul Muncii) 25](#_Toc59626077)

[Tabel 1. Numărul de membri pentru cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național 23](#_Toc59626194)

[Tabel 2 Număr de sindicate și patronate 24](#_Toc59626195)

# Introducere

Scopul prezentei analize este de a fundamenta răspunsul la întrebarea de evaluare IE.1. *Care este progresul actual înregistrat de la adoptarea intervențiilor la nivelul zonelor, sectoarelor și grupurilor țintă în raport cu obiectivele intervențiilor (efecte brute sau eficacitatea intervențiilor).*

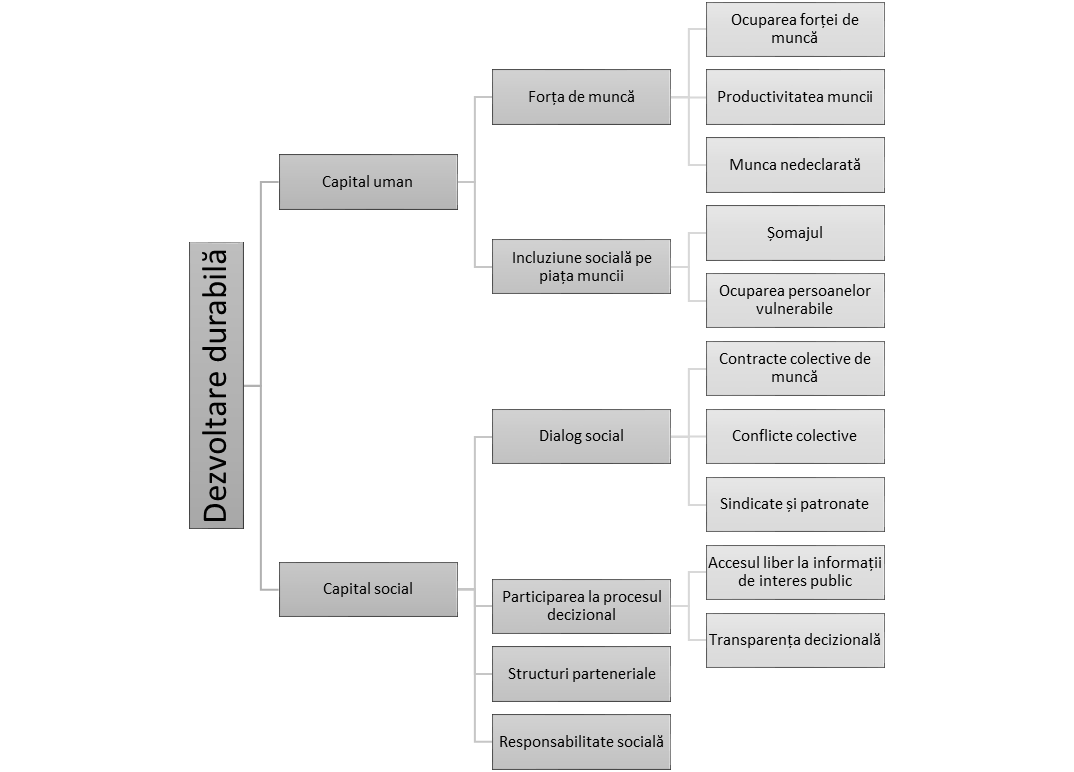
Pentru a delimita zonele, sectoarele și grupurile vizate în raport cu obiectivele specifice, amintim principalele obiective operaționale al celor două DMI-uri analizate:

DMI 3.3: *Dezvoltarea iniţiativelor comune ale actorilor relevanţi şi consolidarea capacităţii partenerilor sociali şi a organizaţiilor societăţii civile pentru a promova dezvoltarea durabilă, pentru a sprijini crearea de locuri de muncă şi coeziunea socială la nivel local, regional şi naţional*.

DMI 6.4e: *Dezvoltarea unei pieţe a muncii mai permisivă, flexibilă şi incluzivă.*

Astfel, pentru cele două DMI-uri va fi analizat progresul în sectorul de ocupare și incluziune pe piața muncii, iar pentru DMI 3.3 vor fi analizate și tedințele din zona dialogului social și participarea la procesul decizional în România.

Mai exact, pentru DMI 3.3 vor fi analizate umătoarele elemente, expuse în figura de mai jos:



În același timp, pentru DMI 6.4 analiza se va cuprinde tendințele de dezvoltare a pieței muncii și incluziunii sociale în România, cu accent pe combaterea discriminării şi a inegalităţilor pe piaţa muncii, incluziunea şi ocuparea şomerilor de lungă durată și a tinerilor, crearea de lucuri noi de muncă, dezvoltarea resurselor umane, politici și practici sociale și de ocupare.

# Contextul european și național de finanțare

### Principiul parteneriatului

Principiul parteneriatului este una dintre pietrele unghiulare ale politicii de coeziune comunitare. Acesta îşi are originile în Tratatul de la Roma din 1957, când a fost creat Fondul Social European (FSE). Anul 1988 a marcat o nouă etapă, odată cu instituirea acestui principiu ca instrument comun pentru fondurile structurale. La început, parteneriatul s-a concentrat doar pe actorii economici şi social tradiţionali. În prezent, el include „orice alt organism adecvat care reprezintă societatea civilă, partenerii de mediu, organizaţiile neguvernamentale şi organismele însărcinate cu promovarea egalităţii între bărbaţi şi femei”[[1]](#footnote-1). Această evoluţie reflectă obiectivul strategic al bunei guvernanţe, reafirmat în Strategia Europa 2020.

Articolul 11 din Regulamentul general este esenţial în ceea ce priveşte definirea domeniului de aplicare a principiului parteneriatului. Statele membre vor implica partenerii relevanţi în diferitele etape ale programării. Fiecare stat membru va desemna partenerii cei mai reprezentativi la nivel naţional, regional şi local din domeniile economic, social, de mediu sau din alte sectoare „în conformitate cu normele şi practicile naţionale”. În fiecare an, Comisia va consulta organizaţiile care reprezentă partenerii economici şi sociali la nivel european.[[2]](#footnote-2)

În România, parteneriatul era încă perceput într-un mod formal: adesea, **exista o anumită neîncredere între autorităţile publice şi parteneri,** întrucât nu aveau acelaşi punct de vedere sau o perspectivă clară asupra obiectivului parteneriatului lor. Nu exista o concepţie bine definită a societăţii civile organizate şi a rolului acesteia; această situaţie era agravată de lipsa de claritate a prevederilor regulamentului european şi de perceperea parteneriatului de către autorităţi ca fiind o sarcină suplimentară. În plus, exista un **decalaj la nivel de informare și competențe între autorități și parteneri**. Adesea, aceştia din urmă erau implicaţi doar parţial în definirea şi punerea în aplicare a politicilor. Exista şi o rezistenţă faţă de noile moduri de gândire şi de ideile inovatoare. De fapt, reglementările şi punerea lor în aplicare nu erau potrivite pentru promovarea parteneriatului. Prin urmare, partenerii erau descurajaţi să participe şi să-şi asume angajamente.

Aceste provocări erau valabile la momentul programării POSDRU atât la nivel european, cât și la nivel național. Pentru a-şi putea îndeplini rolul de parteneri, numeroşi actori socio-economici şi numeroase ONG-uri aveau nevoie de cunoştinţe adecvate, organizare, capacitate profesională şi resurse financiare. Era recunoscută importanța unor schimburi de experiență. Programele de cooperare interregională trebuiau consolidate, prin implicarea structurilor parteneriale existente și înființarea unora noi. La nivel european, partenerii sociali pledau în favoarea unui parteneriat mai puternic între ei și autoritățile locale/regionale[[3]](#footnote-3).

Un raport al PE[[4]](#footnote-4) bazat pe studii de caz afirma că este important ca guvernanţa să se deplaseze către niveluri teritoriale inferioare, dar şi să se creeze platforme intermediare sau organisme de coordonare şi reţele informale. Conform raportului, studierea politicilor şi consolidarea capacităţilor trebuiau organizate prin măsuri specifice, cum ar fi dezbateri strategice, măsuri transnaţionale, structuri de sprijin, diseminarea bunelor practici.

Crearea unei **culturi a parteneriatului autentic** presupunea un proces de învăţare. La nivel european, s-a demonstrat că resursele pentru consolidarea capacităţilor au jucat un rol esenţial în conferirea unui caracter mai eficient parteneriatului. Se simțea nevoia acută a unei formări comune a partenerilor, pentru că există un dezechilibru între parteneri și sub aspectul influenţei şi puterii, al accesului la informaţii, al mijloacelor financiare, al capacităţii profesionale etc. Toate aceste lucruri necesitau și o schimbare de mentalitate, construirea încrederii între partenerii privaţi şi publici prin punerea laolaltă a intereselor comune.

Ca o concluzie, **cultura, tradiţia şi experienţa politică determinau modul în care statele membre puneau în practică principiul parteneriatului.** Dat fiind că acestea varia foarte mult în cadrul UE, nu exista niciun model omogen care să se potrivească în toate contextele. Prin urmare, practicile trebuiau împărtăşite în cadrul unui proces de învăţare reciprocă; toate părţile interesate trebuiau să împărtăşească o responsabilitate comună în ce priveşte diseminarea bunelor practici, sporind astfel eficienţa fondurilor.

În ceea ce privește cooperarea transnațională, scopul principal era de a contribui la politica de ocupare a forței de muncă și la reforme, în esență prin învățarea din alte țări prin reunirea oamenilor, administrațiilor, partenerilor sociali, ONG-urilor și organizațiilor din domeniul ocupării forței de muncă, incluziunii sociale și formării. Schimbul de informații, schimbul de bune practici și colaborarea pentru a identifica soluții comune, într-un mediu multicultural, are un efect multiplicator important: consolidarea capacităților de inovare; modernizarea și adaptarea instituțiilor la noile provocări sociale și economice; să identifice și să evalueze problemele și soluțiile pentru reformele în materie de politici pentru a îndeplini obiectivele de la Lisabona și pentru a îmbunătăți calitatea guvernării.

În concluzie, obiectivul sprijinirii colaborării transnaționale și interregionale în perioada de programare 2007 - 2013 era de a contribui la coeziunea economică și socială, prin a învăța cum să se îmbunătățească dezvoltarea de strategii și implemenarea politicilor naționale, regionale și locale susținute de FSE. Experiența din programele anterioare confirmase că, dacă acest lucru este bine planificat și executat, colaborarea transnațională poate contribui la agendele naționale de reformă astfel:

* contribuind la inovare,
* jucând un rol important în identificarea bunelor practici, a strategiilor politice eficiente și a sistemelor de implementare și
* în diseminarea și transferul de practici de muncă într-un mod eficient din punct de vedere al costurilor și al timpului.

Totodată cu prevederile CE de mai sus, Consiliul European adoptase, în vederea reorientării Strategiei Lisabona privind creşterea şi ocuparea, un ansamblu integrat de măsuri, care cuprinde Liniile Directoare Generale privind Politica Economică şi Liniile Directoare privind ocuparea forţei de muncă, acestea din urmă stabilind obiectivele, priorităţile şi ţintele privind ocuparea forţei de muncă. În această privinţă, Consiliul European a solicitat mobilizarea tuturor mijloacelor naţionale şi comunitare corespunzătoare, inclusiv în ceea ce priveşte politica de coeziune. Din nou, lecțiile învățate din inițiativa Comunitară EQUAL atrăgeau atenți asupra importanței participării grupurilor țintă, stabilirii măsurilor politice şi integrării lor ulterioare, tehnicilor de inovaţie şi de experimentare, metodelor de cooperare transnaţională, **deschiderii către grupurile marginalizate de pe piaţa muncii**, impactului problemelor sociale asupra pieţei interne, precum şi accesului la managementul proiectelor întreprinse de organizaţiile non-guvernamentale.[[5]](#footnote-5)

Astfel, FSE trebuia să sprijine politicile Statelor Membre, care se află în strânsă legătură cu Liniile Directoare şi cu recomandările Strategiei Europene pentru Ocupare şi cu obiectivele relevante ale Comunităţii privind incluziunea socială, nediscriminarea, promovarea egalităţii de şanse, educaţiei şi formării profesionale. În scopul de a anticipa mai bine şi de a gestiona schimbările şi creşterile economice, posibilităţile de ocupare, atât pentru femei, cât şi pentru bărbaţi, precum şi calitatea şi productivitatea muncii, în cadrul obiectivului Competitivitate Regională şi Ocupare şi a obiectivului Convergenţă, asistenţa din partea FSE trebuia să se concentreze, în special, pe îmbunătăţirea adaptabilităţii lucrătorilor şi întreprinderilor, pe creşterea capitalului uman şi pe îmbunătăţirea accesului la ocupare şi participării pe piaţa muncii, pe intensificarea incluziunii sociale a persoanelor defavorizate, pe combaterea discriminărilor, pe încurajarea persoanelor inactive din punct de vedere economic în vederea integrării pe piaţa muncii, precum şi pe promovarea parteneriatelor pentru reformă.[[6]](#footnote-6)

De asemenea, FSE trebuia să sprijine asistenţa tehnică, prin concentrarea acţiunii sale, în special prin încurajarea învăţării reciproce cu ajutorul schimburilor de experienţăşi diseminării bunelor practici, prin accentuarea contribuţiei FSE la obiectivele politicii şi priorităţilor Comunităţii în legătură cu ocuparea şi incluziunea socială.

Regulamentul European care stabileşte atribuţiile Fondului Social European (FSE), scopul asistenţei sale, prevederile specifice şi tipurile de cheltuielile eligibile pentru intervenţie, preciza că: *În cadrul obiectivelor Convergenţă, Competitivitate Regională şi Ocupare, FSE va sprijini acţiunile Statelor Membre în sensul priorităţilor enumerate în continuare:*

1. *creşterea adaptabilităţiii lucrătorilor, întreprinderilor şi întreprinzătorilor, în scopul de a îmbunătăţi anticiparea şi managementul pozitiv al schimbărilor economic*
2. *îmbunătăţirii accesului la ocupare şi incluziunea sustenabilă pe piaţa muncii a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncăşi a persoanelor inactive, prevenind şomajul, în special şomajul de lungă duratăşi şomajul în rândul tinerilor, încurajând îmbătrânirea activăşi prelungirea vieţii active şi creşterea participării pe piaţa munci*
3. *întăririi incluziunii sociale a persoanelor defavorizate în vederea integrării lor sustenabile pe piaţa muncii şi combaterea tuturor formelor de discriminare pe piaţa muncii*
4. *consolidarea capitalului uman promovarea parteneriatelor, pactelor şi iniţiativelor prin intermediul sistemului de reţea dintre părţile beneficiare relevante, precum partenerii sociali şi organizaţiile non-guvernamentale, la nivel naţional, regional, local şi transnaţional, în scopul realizării unei mobilizări în favoarea reformelor din domeniul* ocupării şi incluziunii pe piaţa muncii.

Cu privire la Aistența Tehnică, Articolul 9 al Regulamentului preciza:

Comisia va promova, în special, schimburile de experienţă, activităţile de creşterea conştientizării, seminariile, *lucrul în reţea şi misiuni de evaluare servind la identificarea şi diseminarea bunelor practici şi favorizarea formării reciproce, precum şi cooperarea transnaţională şi interregională cu scopul de a intensifica dimensiunea politică şi contribuţia FSE la obiectivele comunitare în domeniul ocupării şi incluziunii sociale.[[7]](#footnote-7)*

Preocupările majore ale tuturor țărilor UE, regăsite atât în Strategia de la Lisabona, cât și în Strategia de Dezvoltare a Europei până în 2020, erau dezvoltarea economică durabilă, cercetarea, inovarea și educația, creșterea ponderii persoanelor angajate și dezvoltarea unei piețe a muncii incluzive, creatoare de locuri de muncă pentru persoanele inactive, greu angajabile sau aflate în situații de risc social. Toate țările europene se confruntau cu scăderea natalității, îmbătrânirea populației, cu creșterea dezechilibrelor între populația ocupată și cea care beneficiază de suportul sistemelor sociale. De aceea, majoritatea țărilor UE și-au pus problema integrării pe piața muncii a unui procent cât mai mare al populației, prin crearea tuturor condițiilor pentru atingerea acestui deziderat.

Noțiunea de incluziune pe piața muncii a diferitelor persoane aflate în situații de vulnerabilitate a început să se contureze mai clar din 2005. Apoi, noțiunea de integrare pe piața muncii, cu referire la persoanele ce trebuie scoase din asistența socială financiară a guvernelor și care beneficiază de măsuri active de introducere pe piața muncii, a căpătat o lărgire de sens și a apărut sintagma- piața muncii incluzivă. Această nouă viziune pornea de la presupunerea că toți oamenii pot fi inclusi sub umbrela muncii, fiecare după posibilitățile sale. Dar acest nou concept presupunea și existența, acceptarea de către angajatori a unei foarte mari elasticități în viziunea privind angajarea, fiind nevoie de diferențiere și de o diversitate de modele de angajare, ca număr de ore, orare, forme de muncă, de investiții în locuri de muncă optimizate, dar și o diversitate de forme și niveluri de remunerare, în funcție de calificări, expertiză, experiență și eficiență.

Interesul european pentru dezvoltarea resurselor umane și promovarea incluziunii sociale este subliniat încă o dată prin Strategia EU2020, care conține următoarele ținte, care au ca obiectiv o piață a muncii mai incluzivă:

* rata de angajare pentru femei și bărbați cu vârsta între 20 și 64 de ani de 75%, să fie atinsă până în 2020, prin încurajarea unui mai mare număr de oameni - în special a femeilor, tinerilor, persoanelor peste 45 de ani, a celor cu competențe scăzute și a imigranților - să muncească
* realizarea unei educații mai bune, în mod special prin reducerea ratei de părăsire timpurie a școlii sub 10%
* cel puțin 40% din persoanele cu vârsta de 30-34 de ani să-și completeze al treilea nivel de educație (sau echivalent)
* scăderea cu cel puțin 20 de milioane a numărului de cetățeni care sunt supusi riscului de sărăcie și/sau excluziune socială.

Legata de Strategia Europa 2020, Strategia Europeană de Ocupare (European Employment Strategy) se concentrează pe crearea de locuri de muncă mai multe și mai bune, în mod special prin acțiuni cheie, cum sunt cele din Agenda pentru noi competenșe și locuri de muncă (Agenda for new skills and jobs).

Mai tărziu, pentru domeniul Ocupare, a fost elaborată și implementată **Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 + Planul de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale** *(HG 1071/2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014-2020 pentru implementarea Strategiei naționale)* și-a propus ca obiectiv specific, și creșterea ocupării în rândul tinerilor.

Alte intervenții relevante, din perspectiva corelării sistemelor de educație și formare cu nevoile pieței muncii, au mai fost: **implementarea Garanției pentru tineret, adoptarea** **Planului Național pentru Ocuparea Tinerilor** (2013); **îmbunătățirea legislației naționale în privința uceniciei** - Legea 179/2013 pentru modificarea și completarea Legii 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, **adoptarea Legii 176/2018 privind internshipul;** **revizuirea legislației naționale în privința stagiilor de practică** - Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, **Programul Erasmus+** (care vizează mobilitatea tinerilor, inclusiv sprijinirea tinerilor antreprenori), care a devenit operațional.

### Participarea la procesul decizional

România, devenind membră UE în 2007, trebuia să aibă o administrație publică aliniată la prevederile legale europene, privind implicit principiile şi standardele de implicare şi consultare ale opiniei publice. Conceptul de transparenţă decizională venea să susţină **colaborarea tot mai strânsă între cetăţeni, pe de-o parte şi dintre cetăţeni şi instituţii publice** – centrale şi/sau locale, pe de altă parte. Transparenţa dă persoanelor interesate posibilitatea de a participa activ la procesul de luare a deciziilor şi garantează legitimitatea instituţiilor publice, sporindu-le răspunderea şi eficacitatea.

Mecanismele de consultare sunt parte a activităţii instituţiilor europene, încă de la creionarea iniţiativei legislative, până la votul final. În funcţie de subiectul supus atenţiei publice, consultarea trebuie să ofere organizaţiilor societăţii civile, cetăţenilor şi altor parţi interesate posibilitatea de a face schimbări, de a se implica în dezvoltarea comunităţii din care fac parte. Un astfel de exemplu este crearea, la nivelul Uniunii Europene, a unor organe consultative – Comitetul Economic şi Social şi Comitetul Regiunilor – al căror rol este de a oferi asistenţă Comisiei, Parlamentului şi Consiliului Europei. Deosebit de importantă este menţinerea echilibrului dintre opiniile prezentate de către parţile consultate.[[8]](#footnote-8) Instituţiile centrale şi locale trebuie să îşi orienteze activitatea astfel încât accesul cetăţenilor la informaţiile care îi vizează, atât ca indivizi, cât şi comunitatea în întregul ei şi participarea la luarea deciziilor să fie asigurate fără discriminare, nepartizan şi necondiţionat.

**În România**, toate instituțiile modelului democratic occidental au fost înființate, inclusiv Comisiile de Dialog Social. Existența legislației privind liberul acces la informatiile de interes public, transparența actului decizional în administrația publică, procedurile de elaborare a politicilor publice, a funcționării Comitetului Economico-Social și a comisiilor de dialog social ofereau cadrul formal de dialog și participare civică a tuturor actorilor sociali. Totuși, se constata un fenomen specific reformei, denumit în literatura de specialitate[[9]](#footnote-9) ,,deficit democratic’’**.**

**Implicarea actorilor sociali nu avea consistență** în acest proces**. Cunoștintele și capacitatea organizațională limitate**, necunoașterea unor tehnici de intervenție pentru propuneri constructive, au condus la abandon, la **prezență formală și la propuneri fără substanță**. Instituțiile decizionale considerau că actorii sociali nu aduc valoare adăugată în procesul de elaborare a politicilor publice și că toate întâlnirile consultative întârzie procesul decizional. În fapt, **dialogul social suferea de absența expertizei celor implicati în a contribui profesional în luarea deciziilor publice optime.**

Instabilitatea legislativă se datora și **formalismului dialogului social** în elaborarea actelor normative. Această situație se regăsea și în **dialogul social destinat incluziunii sociale**, **elaborării de planuri strategice locale, regionale, naționale, având drept țintă piața muncii pe toate palierele sale.**

Astfel, la momentul programării POSDRU, în zona de **capital social**, pe măsură ce trecea printr-o maturizare accelerată a actiunii civice ca factor de sustinere a unei guvernari care își intemeiaza legitimitatea pe responsabilate și transparență, România vedea ca un element de importanță crucială **promovarea principiilor și practicilor dezvoltării durabile, solidaritatea și coeziunea socială**, care urma ase clădi pe temeiul unor principii ferme precum:

* **Transparența actului decizional al administrației publice;**
* **Comunicarea permanentă și accesul liber la informații de interes public;**
* **Parteneriatul durabil în realizarea obiectivelor comune convenite;**
* Optimizarea utilizarii resurselor;
* Nediscriminarea organizațiilor neguvernamentale în raport cu ceilalți potențiali parteneri din comunitate;

De interes pentru scopul analizei de față sunt principiile de transparență a actului decizional și accesul liber la informații de interes public, pe care le vom trata în continuare.

Transparența decizională și accesul liber la informații de interes public.

În România, participarea cetăţenilor şi transparenţa procesului decizional în cadrul administraţiei publice erau și sunt reglementate prin Legea nr. 52/2003 (privind transparenţa în procesul decizional al administraţiei publice) şi Legea nr. 544/2001 (referitoare la accesul liber la informaţiile publice), cu modificările și completările ulterioare.

***Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public.*** Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public a fost adoptată în 2001. Această reglementare survenea în contextul îndeplinirii de către România a criteriilor politice pentru admiterea în Uniunea Europeană. Liberul acces la informaţie era deja prevăzut în art. 31 din Constituţia României şi legea 544 întărea, practic, acest drept constituţional al cetăţeanului. Legea obligă autorităţile şi instituţiile publice să comunice din oficiu anumite categorii de informaţii de interes public, alte informaţii de interes public putând fi obţinute la cerere. De asemenea, ele sunt obligate să întocmească un raport anual privind aplicarea acestei legi.

***Legea nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică.*** *În România, legea privind liberul acces la informaţiile publice este completată de Legea nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică, adoptată în 2003. Scopul acestei legi se structurează pe trei dimensiuni: „a) să sporeasca gradul de responsabilitate a administrației* publice față de cetățean, ca beneficiar al deciziei administrative; b) să implice participarea activă a cetățenilor în procesul de luare a deciziilor administrative si în procesul de elaborare a actelor normative; c) să sporească gradul de transparență la nivelul întregii administrații publice”(Art 1(2)). Potrivit art. 12 din legea 52/2003 „autorităţile publice sunt obligate să întocmească şi să facă public un raport anual privind transparenţa decizională.

Deși cadrul normativ a instituit o serie de mecanisme legale capabile să stimuleze participarea și stabilirea unei relații de colaborare cu societatea civilă, de cele mai multe ori, uzul acestor mecanisme nu a reușit să aducă o contribuție reală la îmbunătățirea calității deciziilor și adecvarea deciziilor publice. Extinderea accelerată a mediului asociativ, fără gestionarea unei evidențe în timp real a dinamicii și evoluției factorilor interesați, a generat probleme de cunoaștere și dificultăți în accesarea informației specifice spațiului civic existent, precum și discuții cu privire la eficiența pârghiilor prin care cetățenii pot fi implicați în elaborarea deciziilor administrației publice în funcție de anumite domenii de interes.

Pe de o parte, era nevoie de o deschidere a administrației către nevoile reale ale societății civile, care trebuia să implice gestionarea procesului inovării în sectorul public, pentru a deveni capabilă să înțeleagă și încurajeze noile abordări necesare în vederea rezolvării problemelor complexe ale societății. Pe de altă parte, **era nevoie de o încurajare a participării la decizia publică și facilitarea dialogului între administrația publică și societatea civilă prin implicarea societății civile în procesul de elaborare a politicilor publice, laolaltă cu partenerii sociali.**

### Dialogul social

În concepţia adoptată la nivelul Uniunii Europene, dialogul social instituit prin Tratatul de la Roma, din anul 1957, este procesul de informare şi consultare continuă între organizaţiile sindicale şi patronale, cu scopul de a ajunge la înţelegeri în ceea ce priveşte controlul anumitor variabile economice şi sociale, atât la nivel macroeconomic, cât şi microeconomic. Se pot constata două abordări relativ divergente. **OIM promovează dialogul social tripartit**, iar **UE promovează dialogul social bipartit. În realitate, ambele forme de dialog social coexistă, reflectând contexte economice şi sociale complementare.**

În România, abordarea conceptuală unitară a sistemului naţional de dialog social a căpătat consistenţă începând cu anul 2001, când din iniţiativa Ministerului Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale a fost demarat procesul de elaborare a cadrului legislativ în domeniul dialogului social. Abordarea deschisă şi constructivă a relaţiilor de parteneriat social şi promovarea mecanismelor de dialog social s-au concretizat într-o serie de **Acorduri sociale**, încheiate la nivel naţional între confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional, confederaţiile patronale reprezentative şi Guvern, reprezentat de primul ministru şi ministrul muncii, familiei şi protecţiei sociale.

Actul normativ de bază al dialogului social în România este **Legea nr. 62/2011 –Legea dialogului social**, cu modificările şi completările ulterioare, prin care se reglementează:

* constituirea, organizarea şi funcţionarea organizaţiilor sindicale şi patronale şi criteriile de dobândire a reprezentativităţii acestora
* structurile instituţionalizate ale dialogului social (Consiliul Naţional Tripartit pentru Dialog Social, Consiliul Economic şi Social, comisiile de dialog social)
* negocierea contractelor colective de muncă
* modalităţile de soluţionare a conflictelor de muncă

Până în 2011, cadrul legislativ aferent dialogului social era reglementat printr-o serie de acte normative ce priveau protecția, informarea și consultarea angajaților, măsuri de protecție socială, drepturi sindicale, negocieri colective și Codul Muncii.

**Dialogul tripartit** în România se desfăşoară pe trei paliere: la nivel **naţional,** în plan **sectorial,** în plan **teritorial,** formele uzuale de derulare ale dialogului social fiind: **informarea, consultarea, negocierea, acordul.** La Dialogul Social **la nivel naţional** participă ca parteneri sociali:

* Confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional
* Confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional
* Guvernul României

**La nivel sectorial**, dialogul social se derulează, începând cu 2011, în cadrul Comisiilor de Dialog Social constituite la nivelul ministerelor şi autorităţilor specificate în lege. În cadrul acestor comisii, partenerii sociali reprezentativi la nivel naţional, atât sindicate cât şi patronate, îşi desemnează reprezentanţi pentru dezbaterea actelor normative, programelor şi strategiilor, iniţiate la nivelul fiecărui minister. Punctele de vedere ale partenerilor, exprimate în dezbaterea actelor normative, sunt consemnate într-un document de poziţie care însoţeşte actul normativ pe tot parcursul de avizareal acestuia, inclusiv Consiliului Economic şi Social.

**La nivel teritorial**, dialogul social se derulează, din 2011, în cadrul Comisiilor de Dialog Social Judeţene. Partenerii sociali reprezentativi la nivel naţional desemnează reprezentanţi din cadrul propriilor structuri teritoriale în aceste comisii. În cadrul dialogului social teritorial partenerii sociali sunt interesaţi de colaborarea cu ambii reprezentanţi ai autorităţii publice (prefectul şi preşedintele consiliului judeţean), întrucât caracterul dialogului social la acest nivel îmbracă în mod preponderent forme de parteneriat în interesul dezvoltării locale.

În cadrul **dialogului social bipartit**, avem de-a face cu partenerii sociali, angajatorul sau organizaţiile patronale şi organizaţiile sindicale şi/sau reprezentanţii salariaţilor, după caz. Forma preponderentă a dialogului social bipartit în România este **negocierea contractelor colective de muncă**. Dialogul social bipartit se realizează la următoarele niveluri: **sector, grup de unităţi, unităţi.**

Partenerii sociali la **nivel de sector** sunt: **federațiile sindicale și reprezentative la nivel de sector**. Principalele obiective urmărite de partenerii sociali la nivel de sector de activitate sunt **încheierea contractelor colective de muncă** la acest nivel şi **elaborarea strategiilor sectoriale.**

**La nivel de grup de unități,** acestea se pot constitui din două sau mai multe unităţi care au acelaşi obiect de activitate conform codului CAEN. Grupurile de unităţi reprezintă cea mai flexibilă formă de organizare în vederea negocierii contractelor colective de muncă, deoarece legea nu impune condiţii juridice de înregistrare ale grupului. În acelaşi timp, grupul de unităţi, ca formă de organizare în vederea negocierii unui contract colectiv de muncă, reflectă cu mare acurateţe interesele colective specifice ale părţilor. Contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de grup de unităţi produce efecte pentru toţi angajaţii încadraţi în unităţile care fac parte din grupul respectiv.

**La nivel de unități**, Legea nr.62/2011 prevede obligativitatea negocierii contractului colectiv de muncă la nivel de unitate pentru toate unităţile cu peste 21 de salariaţi. Pentru încheierea contractului la nivel de unitate, Legea prevede aplicarea principiului majorităţii în reprezentarea angajaţilor. În acest sens, criteriul de reprezentativitate pentru un sindicat la nivel de unitate este de cel puţin 50% + 1 din numărul angajaţilor unităţii. În cazul în care această condiţie nu este îndeplinită, la negocieri participă şi reprezentanţii salariaţilor, aleşi în condiţiile legii.[[10]](#footnote-10)

### Responsabilitatea socială

În urma unor progrese relativ modeste înregistrate, SDD UE a fost revizuită în 2006. Una din cerintele principale ale acestei revizuiri era o mai mare convergență între factorii implicați și, în particular, recunoașterea rolului ONG-urilor ca parteneri ai dezvoltării durabile. În același sens, ultimul comunicat din 2006 al Comisiei Europene privind politica sa în materie de responsabilitate socială a intreprinderilor (RSI) –“Implementarea parteneriatului pentru creștere și locuri noi de muncă: transformarea Europei într-un pol de excelență RSI”[[11]](#footnote-11) – arăta că acțiunile de responsabilizare nu trebuie să implice doar întreprinderile, ci și alte părți interesate, inclusiv ONG-urile. Prin urmare, strategia europeană vizând RSI opera o extensie a conceptului de responsabilitate socială către organizațiile societății civile.

În plus, în cadrul Liniilor Directoare Integrate pentru Dezvoltare și Locuri de Muncă (2005-2008), Consiliul Uniunii Europene recomanda ca statele membre să „încurajeze întreprinderile în scopul dezvoltării responsabilității sociale a acestora.”[[12]](#footnote-12) De asemenea, la sfârșitul anului 2010 a fost lansat oficial, la Geneva, Standardul Internațional în domeniul responsabilității Sociale (ISO 26000). Acesta era conceput pentru a putea fi aplicat de către toate tipurile de entități juridice, nu doar de către companii. Apariția noului standard marca momentul transformării conceptului de responsabilitate socială a companiilor (CSR) în cel de responsabilitate socială (SR), care implică aplicarea conceptului la nivelul sectorului public și a celui privat, îndiferent de tipul organizației.

Pentru a-și îndeplini acest rol, ONG-urile trebuiau, pe de o parte, să fie abilitate să poată deveni un partener viabil al actorilor instituționali și economici în demararea de inițiative de responsabilizare. Pe de altă parte, ONG-urile trebuiau să ofere un exemplu de bună practică, prin adoptarea principiilor dezvoltării durabile în managementul propriilor structuri și activități. Actorii din sfera societății civile nu le puteau cere actorilor din sfera economică și cea politică să aplice principii pe care ei înșiși nu le adoptă.

Pentru a facilita ONG-urile să-și indeplinească această dublă sarcină, au apărut o serie de inițiative ale societății civile internaționale precum “NGO sector supplement” al Global Reporting Initiative sau “INGO accountability charter”. Elaborate ca instrumente pentru promovarea responsabilității ONG-urilor de mari dimensiuni, mecanismele puse la dispoziție erau relativ costisitoare și nu puteau fi direct aplicabile la nivel național, întrucât societatea civilă românească era compusă în cea mai mare parte a sa de organizații de dimensiuni mici și medii.

Astfel, ONG-urile din România trebuiau să adopte principiile de bună guvernanță, precum și cele de responsabilitate socială și de mediu, însă aveau nevoie de instrumente mai intuitive, mai puțin costisitoare și mai ușor de aplicat. Datorită unui context politic și economic deosebit, ONG-urile naționale se caracterizau încă printr-o slabă implicare în viața societății civile. *Documentul de programare multianuală 2003-2007 a sectorului Societate civilă*, publicat de FDSC, arăta că dintr-un număr de 20.000-30.000 de ONG-uri existente în România, numai un număr între 2.500 și 7.000 dintre acestea erau active. Dintre ONG-urile active, doar o mică parte aveau inițiative de auto-reflecție privind managementul intern, iar cele derulate în acest sens erau sporadice și necoordonate.

Pentru responsabilizarea activității ONG-urilor era nevoie atât de instrumente concrete și adaptate, cât și de actori capabili să se mobilizeze și să participe activ la demersurile de responsabilizare. Era nevoie în aceeași măsură de mijloace și de oameni care să le folosească.

# Dinamica indicatorilor sectoriali în perioada 2007-2019

### Rata de ocupare

**Rata de ocupare** a populației în vârstă de muncă (15-64 de ani) a urmat o **tendință de creștere în ultimii 10 ani** (ajungând la 66 % în anul 2019), așa cum se poate vedea în graficul de mai jos, însă rămâne sub media UE, de 69,5%. Totuși, România depășește în 2019, cu 0,9 puncte procentuale (70,9%)[[13]](#footnote-13), ținta națională stabilită în contextul Strategiei Europa 2020, de a avea o rată de ocupare a populației în vârstă de 20-64 de ani de 70%.

Figură 2. Evoluția Ratei Ocupării (%), Grupa de vârstă 15-64 de ani

*Sursa: Eurostat*

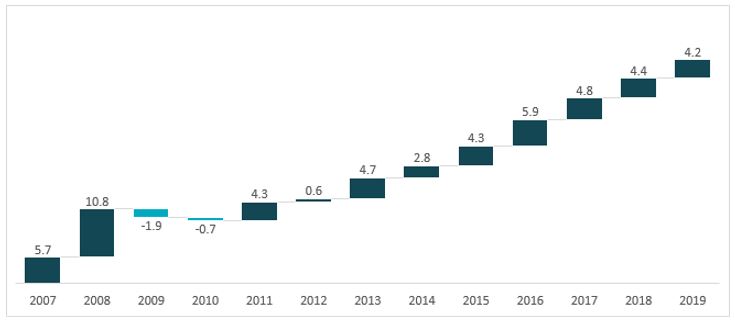
Pe perioada programării POSDRU, piața forței de muncă din România era caracterizată de persistența unei rate de ocupare scăzute și a unor rate de inactivitate ridicate, la care se adăuga scăderea populației în vârstă de lucru, ca urmare a îmbătrânirii populației și a emigrației, precum și a subocupării în agricultură. Piața muncii a fost destul de rezistentă, totuși, în timpul crizei, ocuparea forței de muncă în agricultura de subzistență acționând adesea ca un tampon în perioadele de recesiune.[[14]](#footnote-14)

Creșterea ocupării forței de muncă, care s-a realizat în mod constant de la finalul perioadei de implementare a POSDRU, s-a concentrat în mod special în sectoarele cu o valoare adăugată ridicată. Potrivit Raportului de țară al României din 2016, spre exemplu, în 2015, cele mai mari creșteri ale ocupării forței de muncă s-au înregistrat în domeniul TIC și al activităților profesionale, științifice și tehnice, precum și în industrie și construcții. Se preconiza atunci că ponderea persoanelor cu înaltă calificare în forța de muncă activă va crește în mod considerabil, și anume cu 44 % până în 2025; aceasta reprezintă cea mai mare creștere din UE. În schimb, agricultura și industria reprezentau 29 % și, respectiv, 21 % din ocuparea forței de muncă, acestea reducându-se în ultimii ani.[[15]](#footnote-15)

### Productivitatea muncii

Raportul dintre Produsul Intern Brut (PIB) și numărul total al forței de muncă ocupate, oferă o imagine de ansamblu a productivității economiei naționale. Varianța procentuală rezultată a acestui raport relevă productivitatea reală a muncii în România între anii 2007-2019. Conform figurii de mai jos, productivitatea muncii a avut o evoluție aproape constantă începând cu anul 2007. Cea mai semnificativă creștere se remarcă la nivelul anilor 2007-2008 când se înregistrează un avans procentual de aproximativ 16,5%. Totuși, impactul crizei din 2008 s-a răsfrânt asupra PIB-ului și inclusiv asupra productivității muncii, înregistrându-se o scădere de 2,6%. Ulterior revenirii din criză, perioada 2011-2014 înregistrează creșteri constante, cea mai semnificativă fiind cea din 2013. De asemenea, perioada 2015-2019 înregistrează creșteri constante privind productivitatea muncii.

Figură 3. Evoluția productivității muncii per persoană angajată (variație de la an la an)



*Sursa: Prelucrare proprie date Eurostat*

La nivel european, România a avut una dintre cele mai mari rate a productivității munci. Conform datelor Eurostat, în timp ce productivitatea medie a muncii la nivelul UE este de 1,1%, România înregistrează 3,8%.

### Șomajul

Situația de pe piața forței de muncă, care a continuat să se îmbunătățească de-a lungul anilor, a fost susținută și de **o rată a șomajului ce se afla în scădere** în perioada studiată.

În perioada 2007-2019, rata șomajului, în România, pentru persoanele din grupa de vârstă 15-74 ani, indică un trend descendent, la fel ca media UE28, ajungând aproximativ jumătate din aceasta în anul 2019: 3,9% față de media UE28 de 6,3%.

Figură 4. Evoluția Ratei Șomajului (%), 15-74 ani

*Sursa: Eurostat*

România a avut de-a lungul anilor una dintre cele mai scăzute rate ale șomajului din UE. Deși criza economică a provocat concedieri masive, rata şomajului a crescut cu sub 2% din 2008, până la un nivel de 7,1% în 2013. În timp ce guvernul a luat unele măsuri pentru încurajarea creării şi menţinerii de locuri de muncă, precum scutirea companiilor de la taxe pe profitul reinvestit şi de la plata contribuţiilor la asigurări sociale pentru şase luni dacă angajau şomeri, se pare că principalul motiv care explică rata scăzută a şomajului este faptul că lucrătorii români au utilizat soluţii individuale de „ieşire”, fie recurgând la economia informală, fie la plecarea la muncă în străinătate.

### Munca nedeclarată

Cu privire la fenomenul muncii nedeclarate, trebuie menţionat că inspectorii de muncă au identificat şi sancţionat mai multe cazuri de muncă nedeclarată în 2011 decât înaintea reformei legislative (de la 16.059 cazuri în 2007 la 29.095 cazuri în 2011, potrivit Raportului de activitate al Inspecţiei muncii, publicat în 2012.

Figură 5. Nr. persoane depistate fără forme legale de angajare

*Sursa: ILO (2007-2011), Ministerul Muncii (2012-2019)*

Datele de mai sus pot releva scăderea ocupării informale, pentru că dacă sunt coroborate cu datele din figura mai jos, nu se observă vreo corelare între numărul de controale efectuate pentru combaterea muncii și numărul de persoane depistate fără forme legale de angajare. Spre exemplu, anul 2014 a fost un an de vârf în ceea ce privește controalele efectuate, însă în acelasi an, nr. de persoane depistate fără forme legale de angajare este în scădere față de anul precedent.

Figură 6. Nr. controale efectuate pentru combaterea muncii nedeclarate

*Sursa: Ministerul Muncii*

Până la modificarea Codului Muncii, contractul de muncă avea caracter consensual, ceea ce presupunea că, chiar dacă contractul nu era încheiat în scris, părţile puteau totuşi să îi probeze existenţa. Ulterior contractul de muncă a devenit un contract formal; el putea fi încheiat doar în scris. În prezent, un contract de muncă ce nu este încheiat în scris este lovit de nulitate absolută. Atât angajatorul cât şi salariatul vor fi sancţionaţi contravenţional.

Conform unui studiu realizat de Blocul Național Sindical, la nivelul anului 2011[[16]](#footnote-16), cu privire la economia informală și impactul asupra pieței muncii, ocuparea informală în România cuprindea 2,9 milioane persoane, reprezentând 31,5% din totalul populaţiei ocupate. Numărul persoanelor ocupate în sectorul informal era de 1,2 milioane (13,1% din totalul populaţiei ocupate), din care puţin mai mult de jumătate de milion (42,5% din totalul populaţiei ocupate în sectorul informal) lucrau ca salariaţi cu contract de muncă, angajatorii fiind însă unităţi neînregistrate. Totalul persoanelor care se regăseau fie în ocuparea informală, fie ocupaţi în sectorul informal era de 3,4 milioane (adică ocuparea informală la care se adaugă şi ultima categorie menţionată – salariaţii cu contract de muncă, dar care lucrau în unităţi neînregistrate). BNS sugerează, prin studiul respectiv, faptul că viziunea care a stat la baza modificării Codului Muncii în direcţia creşterii flexibilităţii muncii era profund greşită, pentru că, din perspectiva BNS, flexibilizarea pieţei muncii era direct corelată cu munca informală.

În același timp, România a continut să se confrunte cu probleme demografice grave din cauza îmbătrânirii rapide, a ratei scăzute de natalitate și a emigrației. În 20919 contribuția forței de muncă la PIB-ul potențial rămâne scăzută, dar pozitivă, fiind susținută de rata scăzută a șomajului și de **potențialul neexploatat de pe piața forței de muncă.**[[17]](#footnote-17)

**Demografia și emigrarea afectează oferta de forță de muncă de pe piață.** Populația a scăzut semnificativ față de 2008, din cauza unei rate naturale negative a creșterii populației și a emigrației iar distribuția în cadrul grupelor de vârstă a evoluat nefavorabil. Populația României a scăzut de la 21,1 milioane la 19,8 milioane în perioada 2007-2016, iar raportul dintre populația de peste 60 de ani și cea cu vârsta cuprinsă între 20 și 59 de ani a crescut de de la 36,1 % la 44,1 % în aceeași perioadă [[18]](#footnote-18). În 2019, românii reprezentau cel mai mare grup de cetățeni ai UE în vârstă de muncă (15-64 de ani) care locuiau în alt stat membru (2.450.000 de persoane).

Figură 7. Cetățeni români în vârstă de muncă, care trăiesc în alt stat UE, 15-64 ani (mii persoane)

*Sursa: Eurostat*

După cum se observă în graficul de mai sus, emigrația românilor în vârstă de muncă a crescut foarte mult în ultimul deceniu, ceea ce face necesare eforturi continue de a perfecționa competențele populației active rămase în țară și de a asigura reconversia profesională a acesteia. În aproape trei decenii, România a pierdut 23,3 % din populația sa în vârstă de muncă din cauza emigrației[[19]](#footnote-19), iar mulți dintre cei care emigrează sunt mai tineri și mai bine calificați decât media populației[[20]](#footnote-20), ceea ce are drept efect scăderea și mai puternică a ofertei de forță de muncă calificată. **Cu toate că populația în vârstă de muncă este în scădere[[21]](#footnote-21), există o rezervă importantă de mână de lucru încă neexploatată.**

### Șomajul în rândul tinerilor și evoluția NEET

**Integrarea tinerilor pe piața forței de muncă** rămâne o provocare. În peroiada recentă, șomajul în rândul tinerilor a scăzut față de perioada de implementare a POSDRU, dar se situează în continuare puțin peste media UE. Așa cum se vede în graficul de mai jos, **rata șomajului în rândul tinerilor** (15-24 ani), în perioada 2007-2019, este relativ asemănătoare cu cea înregistrată la nivelul mediei UE28, fiind cu aproximativ 2 puncte procentuale mai mare în România la nivelul anului 2019.

Figură 8. Evoluția Ratei Șomajului (%), 15-24 ani

*Sursa: Eurostat*

Se poate observa că începând cu anul 2014, tendința a fost de descreștere anuală progresivă, spre deosebire de anii anteriori, când începând cu anul 2008 s-a înregistrat o creștere a șomajului, care s-a oprit în anul 2014, cu mici variații pe parcurs – lucru explicabil prin prisma crizei financiare care a avut loc în perioada respectivă.

În ceea ce privește **proporția tinerilor între 15-24 ani, care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare (NEET**), aceasta a fost mereu cu mult peste media UE, atingând un vârf în anul 2015 (18,1 % față de 12 %). Această situație a fost determinată în principal de creșterea ratei de părăsire timpurie a școlii. În plus, în acea perioadă, măsurile-cheie, cum ar fi sprijinul pentru stagii și ucenicii, certificarea competențelor și pachetele pentru mobilitate, au fost utilizate mai puțin decât se prevăzuse inițial. Cooperarea între serviciile publice de ocupare a forței de muncă, serviciile sociale și de sănătate, școli, universități, parteneri sociali și părțile interesate din sectorul privat nu era încă suficient de dezvoltată. Măsurile-pilot din mai multe județe au reușit numai într-o măsură limitată să ajungă la tinerii din această categorie care nu erau înregistrați la serviciul public pentru ocuparea forței de muncă. O abordare mai integrată, care să ofere oportunități tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și axată pe servicii publice de ocupare a forței de muncă, intrase în curs de elaborare cu sprijinul fondurilor UE.[[22]](#footnote-22)

Figură 9 Evoluția NEET

*Sursa: Eurostat*

**În prezent, procentul NEET rămâne unul printre cele mai ridicate din UE.** Situația tinerilor din categoria NEET nu a cunoscut decât o îmbunătățire vagă în ultimii ani, aflându-se în scădere începând cu 2016, determinată, în principal, de scăderea ratei de părăsire timpurie a școlii. Mulți dintre tinerii NEET sunt lucrători inactivi sau descurajați din punct de vedere economic, iar incidența acestei tendințe în rândul femeilor și al romilor este deosebit de ridicată.[[23]](#footnote-23) Potrivit Raportului de țară din 2020 al CE, peste o treime dintre tinerii NEET erau lucrători descurajați, șomeri de scurtă durată și de lungă durată. În pofida rezultatelor pozitive ale unor măsuri de intervenție de proximitate, aproximativ 69 % din tinerii NEET rămân inactivi. În plus, un procent foarte mare și în creștere de tineri părăsesc țara.

### Accesul la piața forței de muncă pentru categoriile vulnerabile

În ciuda unor evoluții pozitive pe piața muncii, **accesul la piața forței de muncă** rămâne în continuare extrem de inegal. **Accesul este deosebit de dificil pentru femei, pentru persoanele cu handicap, pentru romi și tineri**, (categorie analizată mai sus).

**Participarea femeilor pe piața muncii rămâne scăzută**. Rata de ocupare a femeilor a crescut doar cu 4 puncte procentuale din 2007 până în 2019, ajungând doar la 56,8%, rămânând sub media UE.[[24]](#footnote-24). Această situație este cauzată parțial de faptul că **lipsesc structuri de îngrijire a copiilor, facilități pentru îngrijirea pe termen lung și facilități de îngrijire a copiilor după programul școlar, la prețuri accesibile**. Măsurile adoptate de Parlament pentru a sprijini concediul extins (de până la doi ani) pentru creșterea copilului, care este aproape exclusiv luat de femei, ar putea deteriora și mai mult situația profesională a acestora. În plus, egalizarea completă a vârstei de pensionare pentru femei și bărbați (la 65 de ani) s-a aflat pe agenda Parlamentului mai mulți ani.

Figură 10. Rata ocupării după sex, 15-64 ani

*Sursa: Eurostat*

Potrivit ultimului Raport de țară al CE, publicat în 2020, **disparitatea de gen rămâne ridicată**, în ceea ce privește activitatea și ocuparea forței de muncă, așa cum se obersvă mai sus. Cu o valoare de 19 puncte procentuale în T3-2019, disparitatea de gen în ceea ce privește activitatea a crescut și mai mult, depășind media UE (10,7 puncte procentuale). În 2018, ponderea femeilor active (15-64 de ani) a fost de 58,7 % (media UE fiind de 68,7 %), în comparație cu 7,9 % în cazul bărbaților (media UE fiind de 79,4 %). Cele mai scăzute rate de activitate s-au înregistrat în rândul femeilor mai tinere (cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani) și al femeilor în vârstă (cu vârsta cuprinsă între 55 și 64 de ani). Aproximativ 12 % din femei erau inactive din cauza responsabilităților personale și familiale. În 2018, disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă în rândul persoanelor cu un copil cu vârsta sub șase ani a fost de 29 de puncte procentuale. Rata ridicată de părăsire timpurie a școlii și insuficiența structurilor și a serviciilor de îngrijire a copiilor afectează participarea femeilor pe piața forței de muncă, în special în zonele rurale.

**Potențialul de ocupare al șomerilor de lungă durată, al lucrătorilor în vârstă, al romilor și al persoanelor cu handicap** este în mare măsură nevalorificat.

În 2019, **ponderea șomajului de lungă durată** în rata totală a șomajului a scăzut la 42,4%, după ce scăzuse de la 50% în 2016, când a atins un vârf (la fel ca în 2007), la 41,4 % în 2017. Potrivit Raportului de țară al CE din 2019, o mare parte a șomerilor din această categorie fie rămân șomeri (73,2 %), fie devin persoane inactive (13,2 %), numai aproximativ una din opt persoane (12,3 %) fiind înregistrată la serviciul public de ocupare a forței de muncă, ceea ce constituie una dintre ratele de înregistrare cele mai scăzute din UE.

Figură 11. Rata șomajului de lungă durată, 15-74 ani, (% din șomaj)

*Sursa: Eurostat*

În prezent, aproximativ 100.000 de șomeri de lungă durată sunt înregistrați la serviciile publice de ocupare a forței de muncă. 88 % din aceștia provin din zone rurale, aproximativ 9 % sunt romi și peste 90 % sunt identificați ca având un nivel scăzut de ocupare a forței de muncă. Neconcordanța dintre cererea și oferta de competențe și deficitul de competențe de bază împiedică soluționarea acestor probleme. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă nu sunt adaptate în mod eficace la nevoile individuale și nu sunt integrate cu serviciile sociale, în pofida faptului că sunt disponibile fonduri substanțiale.

**Romii sunt unul dintre cele mai dezavantajate grupuri pe piața forței de muncă**. Conform Raportului de țară al CE, din 2016, numai unul din trei cetățeni romi cu vârsta între 20 și 64 de ani declara că desfășoară o activitate remunerată. Acest procent era aproximativ același în țările cu caracteristici similare, existând o discrepanță mare între bărbați și femei. Până în prezent, România a întreprins unele măsuri de îmbunătățire a **integrării romilor** pe piața forței de muncă. Nu se știe dacă politicile active în domeniul pieței forței de muncă implementate sunt eficace pentru asigurarea includerii romilor în câmpul de muncă, iar în perioada 2013­2014, spre finalul implementării POSDRU, nu au existat schimbări în vederea rezolvării situației acestora. Cu toate acestea, România a adoptat, în 2015, o variantă revizuită a Strategiei Naționale de Integrare a Romilor. Deși strategia a fost bine structurată la nivel de obiective, acțiuni propuse și indicatori de monitorizare, rezultatele nu sunt încă vizibile.

În același timp, **rata de ocupare a persoanelor cu handicap** era de 43,5 % la nivelul anului 2019, cu puțin sub media UE (48,1 %).[[25]](#footnote-25) În această direcție s-au înregistrat progrese, rata de ocupare a persoanelor cu handicap fiind de 38,8 % în 2013[[26]](#footnote-26), însă discriminarea, oportunitățile de angajare limitate și accesibilitatea fizică redusă afectează în continuare rata de ocupare a acestora, deși ultimele date disponibile la nivelul României sunt pentru anul 2015.

Figură 12. Persoane ocupate discriminate la muncă pe parcursul ultimelor 12 luni, 15-64 ani (%)

*Sursa: Eurostat*

Participarea la piața forței de muncă a persoanelor cu un **nivel de instruire scăzut**, printre care se numără și persoane din comunitatea romă, este și ea scăzută, numai 46 % dintre acestea fiind active. Au fost prevăzute o serie de măsuri cofinanțate de Fondul social european, cum ar fi subvenții direcționate pentru ocuparea forței de muncă și consiliere profesională.

În ceea ce privește lucrătorii în vârstă, **rata șomajului în rândul lucrătorilor în vârstă** a crescut treptat în perioada 2011-2014. Aceasta a ajuns la nivelul de 43 % de dinainte de criză datorită adoptării unor măsuri de sprijin, dar a rămas în perioada respectivă sub media UE de 52 %.[[27]](#footnote-27) Totuși, începând cu anul 2016 situația acestora înregistrează îmbunătățiri. Rata ocupării lucrătorilor în vârstă a crescut cu 6,7 puncte procentuale din 2015 până în 2019.

Figură 13. Rata ocupării în rândul lucrătorilor în vârstă, 55-64 ani

*Sursa: Eurostat*

În ceea ce privește **flexibilitatea muncii**, la nivel european sunt colectate date pentru analiza unor indicatori în acest sens, de către Eurostat, precum: numărul de ore lucrate săptămânal, persoane angajate care au mai mult de un job, angajați cu un program de lucru flexibil, procentul adulților angajați, care lucrează de acasă și altele, legate de egalitatea de șanse, beneficii, work-life balance etc. Analiza de față nu include însă și analiza acestor indicatori de flexibilitate a muncii, întrucât nu există date raportate de România.

### Competențe

**Neconcordanța dintre cererea și oferta** de competențe a persistat în ultimii ani. Indicele european al competențelor, care măsoară performanța sistemelor de competențe din UE, arată că România se numără printre țările cu cele mai slabe rezultate, în special în ceea ce privește dezvoltarea și activarea competențelor[[28]](#footnote-28). În plus, apariția neconcordanțelor verticale (rata supracalificării), deși încă sub media UE, aproape s-a dublat în ultimul deceniu. Se preconizează că schimbările tehnologice vor genera o reorientare a cererii către competențe și calificări superioare, care ar putea să nu fie acoperită în totalitate de oferta actuală de forță de muncă, având în vedere timpul necesar pentru ajustarea sistemului de învățământ și formare. Sectorul TIC este în creștere, însă competențele informatice disponibile nu țin pasul cu apariția polurilor TIC, întrucât numai 29 % dintre persoane au competențe digitale de bază sau peste acest nivel.

**Capacitatea limitată de previzionare a nevoilor în materie de competențe** ar putea afecta și mai mult oferta de forță de muncă. În prezent, pentru a se evalua competențele pe care se bazează programele de formare, se urmează o procedură standard, care însă nu este suficientă, dată fiind evoluția rapidă a nevoilor în economie.[[29]](#footnote-29) Capacitatea de a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe și de a estima impactul preconizat al noilor tehnologii, cum ar fi volumele mari de date, biotehnologiile, tehnologiile de reutilizare a deșeurilor, sistemele avansate de fabricație, precum și inovațiile din sectorul public, este, prin urmare, redusă. Se estimează că sistemul de previzionare a nevoilor în materie de competențe dezvoltat în prezent de către serviciile publice de ocupare a forței de muncă este cel care va servi drept sursă de inspirație pentru elaborarea programelor de formare, inclusiv a celor finanțate din Fondul social european.

### Politicile active în domeniul pieței forței de muncă

**Politicile active în domeniul pieței forței de muncă,**  în principal subvențiile pentru ocuparea forței de muncă, s-au dovedit a avea un impact scăzut asupra reducerii inactivității. În 2019, numărul contractelor de ucenicie încheiate a crescut la peste 6.150, de la aproximativ 430 în 2017, ca urmare a dublării, în 2018, a subvențiilor acordate angajatorilor (de la 1.125 RON la 2.250 RON). În plus, s-au majorat și subvențiile pentru încadrarea în muncă a persoanelor provenind din grupuri defavorizate. Cu toate acestea, ponderea persoanelor angajate în totalul participanților la măsurile active a fost de doar aproximativ 40 %, la 6 luni de la participarea la măsură. Există în continuare o marjă semnificativă pentru a îmbunătăți eficacitatea măsurilor de activare, în special în ceea ce privește furnizarea de servicii personalizate grupurilor vulnerabile, cum ar fi persoanele cu un nivel scăzut de calificare, lucrătorii în vârstă și persoanele cu dizabilități. Cu toate că rata de ocupare a persoanelor cu dizabilități este sub media UE, și anume 43,7 % față de 50,6 %, cadrul juridic nu stimulează în mod eficace capacitatea acestora de inserție profesională, iar serviciile publice de sprijinire a ocupării forței de muncă sunt limitate. Reformele necesare în materie de abordare a gestionării cazurilor și relațiile cu angajatorii continuă să stagneze, în pofida faptului că Fondul social european (FSE) oferă finanțare[[30]](#footnote-30).

Multe dintre măsurile luate pe piața muncii s-au axat mai degrabă pe stimulente financiare acordate societăților, decât pe abordări adaptate care să răspundă nevoilor cuprinzătoare ale șomerilor, în special actualizarea competențelor și furnizarea de servicii integrate. În plus, din cauza întârzierilor în ceea ce privește accesul la politicile active pe piața muncii finanțate de UE, alocările financiare[[31]](#footnote-31) și r**atele de participare la aceste politici [[32]](#footnote-32) au fost foarte scăzute**. Cu toate acestea, măsura care viza șomerii cu vârsta de peste 45 de ani și părinții unici susținători ai familiei monoparentale[[33]](#footnote-33) a prezentat unele rezultate pozitive.

2016 a fost anul în care **au fost adoptate măsuri cuprinzătoare pentru a îmbunătăți participarea activă pe piața forței de muncă**. Ministerul Muncii avea, pentru prima dată, o imagine globală integrată a finanțării disponibile prin intermediul Fondului social european și al bugetului național pentru politicile active în domeniul pieței forței de muncă. Se preconiza că utilizarea acestor surse de finanțare se va îmbunătăți datorită unei combinații de măsuri de activare mai atractive, bazate pe cerere și ofertă (inclusiv sprijin pentru antreprenoriat și subvenții pentru ocuparea forței de muncă), adaptate grupurilor cele mai îndepărtate de piața forței de muncă. Au fost lansate atunci și măsuri de încurajare a reîntoarcerii românilor din diaspora, cu sprijin financiar din partea UE.

Revenind la momentul prezent**, lipsa integrării serviciilor de ocupare a forței de muncă, a serviciilor sociale și a serviciilor educaționale și cooperarea ineficace cu angajatorii rămân obstacole importante.** Întârzierea acumulată în ceea ce privește punerea în aplicare a măsurilor cofinanțate de Fondul social european subminează eficacitatea serviciului, în calitatea sa de intermediar pe piața forței de muncă ce furnizează servicii pentru angajatori și șomeri.[[34]](#footnote-34)

Indicatori specifici DMI 3.3

### Dialogul social

Conform Studiului Dialogul social în timpul crizei economice. Supraviețuirea negocierilor colective în sectorul indistrial din România, înainte de criza economică, a existat un echilibru de forţe între sindicate şi patronate susținut de legislația muncii. Modificarea Codului Muncii şi adoptarea legii Dialogului Social în 2011 au diminuat drepturilor angajaţilor de a se organiza în sindicate, precum şi drepturile sindicatelor de a negocia contracte colective de muncă şi de a trece la acţiune sindicală. Aceste schimbări legislative au dus la dezechilibrarea raportului de forţe în favoarea angajatorilor.

Contracte colective de muncă

În acest context, **numărul angajaților acoperiți de contracte colective de muncă s-a redus dramatic**. La nivel naţional, sindicatele si patronatele nu mai aveau dreptul să negocieze **contractele colective inter-sectoriale**, acestea încetând să mai existe, spre comparație cu perioada dinainte de 2011, când toți angajații erau acoperiți de contractul de muncă unic la nivel naţional. În același timp, **contractele colective încheiate pe grup de unități** au fost foarte puține. **La nivel de sector**, doar o treime dintre ramurile care aveau contracte colective de muncă înainte de 2011, au continuat sa le aibă în 2014.

Potrivit studiului *Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011[[35]](#footnote-35)*, **numărul de contracte încheiate anual la nivel de sector a scăzut de la o medie de 7,8 pentru perioada 2005–2010 la 0,7 pentru perioada 2011–2017**. Doar cinci contracte sectoriale au fost înregistrate de la adoptarea noii legislaţii până în iunie 2017, toate în sectorul public. Din acest punct de vedere, situaţia s-a schimbat semnificativ faţă de perioada anterioară schimbării de legislaţie, când la nivel de ramură contractele care acopereau sectorul privat erau net mai numeroase decât cele care acopereau sectorul public: între 2005 şi 2010 au fost încheiate 39 astfel de contracte în sectorul privat şi doar 8 în sectorul public. La data adoptării noii legislaţii erau în vigoare 20 de contracte colective la nivel de ramură. În iunie 2017, numărul contractelor sectoriale active s-a redus la unu.

Figură 14. Nr. contracte colective de muncă încheiate la nivel de sector și grup de unități

*Sursa: Ministerul Muncii*

Modificările legislative împreună cu criza economică au făcut mult mai dificilă negocierea colectivă pentru sindicate inclusiv la nivel de unitate. Numărul de contracte colective a scăzut cu aprox. 25% între 2008 şi 2013, dar negocierile colective au supraviețuit, în general, în organizațiile mari.

Figură 15. Număr contracte colective de muncă la nivel de unitate

*Sursa: Ministerul Muncii, „Buletin statistic în domeniul muncii și protecției sociale”*

După cum se poate vedea mai sus, anul 2011 este anul în care s-a încheiat un număr minim de contracte colective de muncă, adoptarea Legii Dialogului Social având un impact puternic, așa cum e menționat mai sus.

**La nivel de unitate**, **dispariţia contractelor colective** de la nivelurile superioare a impus nevoia de adaptare a organizaţiilor sindicale, negocierile colective nemaiputându-se baza pe existenţa drepturilor negociate anterior la nivel naţional şi sectorial. Capacitatea de a realiza această adaptare nu a fost uniform distribuită în rândul acestor organizaţii. Cele care beneficiau de o poziţie de negociere puternică în faţa angajatorului şi de resurse umane şi financiare suficiente — şi care au fost în orice caz cel mai puţin perturbate, din moment ce negocierile la nivel de companie erau net mai substanţiale faţă de prevederile contractelor superioare chiar şi înainte de schimbarea legislaţiei — nu au întâmpinat dificultăţi în a compensa pentru dispariţia contractelor de la nivel naţional şi sectorial. Sindicatele aflate în poziţii mai slabe de negociere şi mai sărace în resurse au întâmpinat însă reale probleme, contractele respective oferindu-le anterior acestora nu numai un punct de plecare clar în procesul de negociere (prin stabilirea unui pachet minim de drepturi), ci şi susţinere organizaţională (din moment ce eliminau o parte din costurile elaborării unui contract colectiv de muncă de la zero).

Unul dintre principalele scopuri declarate ale schimbării de legislaţie din 2011 a fost descentralizarea relaţiilor colective de muncă. Descentralizarea a fost prezentată ca necesară pentru eliminarea aşa-zisei „piramide a contractelor” (naţional, sectorial, de unitate), despre care se spune că îngreuna activitatea de planificare a agenţilor economici şi nu reuşea nici să susţină drepturile angajaţilor în aceeaşi măsură în care acestea puteau fi susţinute, dacă negocierile colective s-ar fi concentrat strict la nivel de unitate economică.

Conflicte de muncă și de interese

La momentul abrogării legii soluţionării **conflictelor de muncă**, în anul 2011, numărul de conflicte de muncă înregistra o tendinţă generală de scădere, de la 121 în 2003, la 116 în anul 2008 şi 73 în anul 2010. Ulterior, Ministerul Muncii a monitorizat indicatorul privind conflicte de interese, în loc de conflicte de muncă, înregistrându-se o relativă stabilitate în numărul de conflicte. În anul 2013 numărul conflictelor de interese era de 22, iar faţă de aceeaşi perioadă a anului trecut, numărul salariaţilor participanţi la conflicte a fost de 7.678, în scădere cu 2.155.

Figură 16. Evoluția conflictelor de muncă/interese

*Sursa: INS și Ministerul Muncii*[[36]](#footnote-36)

Potrivit unui studiu ILO (Biroul Internațional al Muncii), în anul 2010, în ierarhia revendicărilor care au declanşat conflicte de interese se situau “restructurările, negocierile şi drepturile sociale” (cauză pentru 59,7% din totalul conflictelor), urmate de cele salariale (40,3%), în timp ce în anii 2008 şi 2009 “revendicările salariale” erau cauză pentru mai mult de 70% din conflictele înregistrate, urmate de “restructurările, negocierile şi drepturile sociale”, reprezentând cauza pentru 29,1% dintre conflicte.

Studiul Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011 arată că România se confrunta cu o calitate scăzută a dialogului social, având drept cauză slăbiciunea organizaţională a actorilor implicaţi, deopotrivă de partea sindicală şi de cea patronală. Mai exact, slăbiciunea organizaţională presupune nu numai dificultatea mobilizării membrilor şi a recrutării de membri noi, ci chiar şi a menţinerii celor existenţi, resurse financiare şi umane insuficiente, disensiuni atât pe orizontală, între structuri aflate la acelaşi nivel de organizare, cât şi pe verticală, între structuri aflate la niveluri de organizare diferite. Desigur, toate acestea implică şi o slăbiciune evidentă în relaţiile cu celelalte părţi implicate, slăbiciune care iese la suprafaţă mai ales în situaţiile de conflict deschis, determinând însă o lipsă mai generală de angajament a acestora în relaţiile bi şi tripartite, precum şi scăderea semnificativă a mizelor implicate în aceste relaţii.

Reprezentativitate și densitatea sindicală și patronală

Înainte de 2011, confederațiile sindicale şi patronale reprezentative la nivel național negociau anual un contract colectiv de muncă unic, la nivel inter-sectorial. Numai cinci (dintre cele 13) asociaţii patronale erau reprezentative la nivel naţional in 2014, în timp ce toate cele cinci confederaţii sindicale si-au păstrat statutul de **reprezentativitate.** În schimb, patru confederaţii sindicale pierduseră un număr considerabil de membri.[[37]](#footnote-37)

Tabel 1. Numărul de membri pentru cele 5 confederații sindicale reprezentative la nivel național

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | BNS | CNSLR | Cartel Alfa | CSDR | Meridian | Total |
| 2003[[38]](#footnote-38) | 375.000 | 800.000 | 325.000 | 345.000 | 170.000 | 2.015.000 |
| 2008[[39]](#footnote-39) | 375.000 | 800.000 | 400.000 | 345.000 | 170.000 | 2.090.000 |
| 2011[[40]](#footnote-40) | 270.000 | 800.000 | 800.000 | 300.000 | 170.000 | 2.340.000 |
| 2011[[41]](#footnote-41) | 150.000 | 520.000 | 1.050.000 | 101.000 | 170.000 | 1.941.000 |
| 2012[[42]](#footnote-42) | 254.527 | 306.486 | 301.785 | 249.264 | 320.204 | 1.462.266 |
| 2005/2016[[43]](#footnote-43) | 253.227 | 346.959 | 259.443 | 255.757 | 264.811 | 1.380.197 |

Cei mai uzuali indicatori pentru evaluarea slăbiciunii organizaţionale sunt **densitatea asocierii sindicale şi densitatea asocierii patronale**.[[44]](#footnote-44) Datele existente sunt însă neclare, rata de sindicalizare oscilând semnificativ în funcţie de sursă. Per ansamblu, datele disponibile sugerează că **densitatea sindicală** a scăzut substanţial de la aproximativ 33% în 2007, însă nu există date de încredere privind densitatea sindicală sau numărul de membri după criză. O cercetare comparativă[[45]](#footnote-45) din 2014 susţie că rata de sindicalizare în România, în 2008, se situa la aproximativ 48-49%. În raportul Comisiei Europene din 2010, rata de sindicalizare pentru România în 2008 era estimată undeva la 40%. Folosind informaţiile din dosarele confederaţiilor sindicale depuse în vederea obţinerii reprezentativităţii după adoptarea noii legislaţii, se poate calcula o **rată de sindicalizare** de aproximativ 30% la nivelul anului 2012, respectiv 27,4% în 2015/2016.[[46]](#footnote-46)

Deşi există un consens în privinţa ratei de asociere patronală, şi aceasta este cel puţin discutabilă. De asemenea, nu există date recente referitoare la densitatea organizaţiilor patronale. Spre deosebire de cazul organizaţiilor sindicale, modul în care au fost publicate dosarele depuse la Ministerul Muncii de către organizaţiile patronale în vederea obţinerii reprezentativităţii nu permite calcularea unei estimări a densităţii patronale. Totuși, potrivit unor date din diverse surse, în 2007, aceasta atingea 60%[[47]](#footnote-47), 46% în 2013 și 44% în 2015.[[48]](#footnote-48)

Numărul total de organizaţii sindicale şi patronale, prezentat în tabelul de mai jos, a avut o evoluţie contraintuitivă în această perioadă. Deşi numărul organizaţiilor sindicale a crescut constant înainte de adoptarea noii legislaţii a Dialogului Social, în 2012 şi 2013 s-au înregistrat creşteri de peste 7% şi respectiv 6% faţă de anii anteriori, cu o creştere medie de aproximativ 3% pentru perioada 2012-2015.

Tabel 2 Număr de sindicate și patronate

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
| Sindicate, confederații sindicale | 8.483 | 8.550 | 8.598 | 8.682 | 9.329 | 9.915 | 9.372 | 9.643 |
| Uniuni profesionale și patronale | 4.138 | 4.882 | 5.218 | 5.475 | 5.721 | 6.004 | 5.679 | 6.295 |

*Sursa: Anuarul Statistic al României, 2011, 2016*

Conform unui studiu realizat de BNS , în cadrul căruia a fost realizată și o cercetare sociologică de teren, precum și a datelor secundare disponibilie, creşterea numărului de organizaţii sindicale nu a dus nici la o creştere a densităţii sindicale, nici la o îmbunătăţire a influenţei sindicatelor în relaţia cu celelalte părţi implicate în dialogul social, autorii studiului punând sub semnul întrebării veridicitatea datelor raportate în urma schimbărilor de procedură impuse de noua legislație.

### Participarea la procesul decizional

În ceea ce privește evoluția participării la procesul decizional nu există date centralizate, ci doar rapoarte prublice de fiecare autoritate publică și eventual rapoarte sau studii ce au fost realizate pe baza unor studii de caz. Spre exemplu, conform Raportului de monitorizare asupra implementării Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informaţiile de interes public şi Legii nr. 52/2003 privind transparenţa decizională în administraţia publică în anul 2017 în cadrul proiectului SIPOCA 35 ”Guvernare transparentă, deschisă și participativă – standardizare, armonizare, dialog îmbunătățit” realizat la nivelul anului 2017, care a evaluat aplicarea Legii 544 în 211 de instituții, 42 instituții ale prefectului, 42 consilii județene, 94 primării de municipiu, 6 primării de sector ale municipiului București și 27 de ministere, până în anul 2017 se înregistrase o evoluție pozitivă a aplicării acestei legi, deși implementarea bunelor practici nu devenise o regulă în toate cazurile. Această evoluție pozitivă sugerează implicit o participare mai mare a societății civile la procesul decizional, în raport fiind subliniate următoarele, cu privire strict la acest aspect:

* numărul raportat de solicitări de informaţii de interes public a fost în fiecare an foarte mare;
* procentul solicitărilor rezolvate prin furnizarea informaţiilor de interes public solicitate depăseşte 96% din totalul solicitărilor adresate autorităţilor şi instituţiilor publice, fapt ce demonstrează că liberul acces la informaţiile publice s-a generalizat la nivelul întregii administraţii publice;
* actele normative şi reglementările au fost domeniul cel mai solicitat de cetăţeni, în condiţiile în care actele legislative sau link-urile către ele sunt încă insuficient prezentate pe paginile de web ale instituţiilor;
* folosirea paginilor proprii de web pentru difuzarea informaţiilor de interes public din oficiu sporeşte continuu, în primul rând în cazul administraţiei centrale, instituţiilor prefectului şi consiliilor judeţene şi orăşeneşti (mediul rural este încă deficitar la acest capitol).

Analizând rapoartele Ministerului Muncii, de evaluare a aplicării legii 544/2001, fiind principala autoritate de reglementare a pieței muncii și incluziunii, nu se observă o schimbare foarte mare a participării a societății civile la procesul decizional ce ține de piața muncii, dar există într-adevăr un vârf în anul 2014, când s-au înregistrat cele mai multe solicitări de informații de interes public, an care coincide cu finalul implementării proiectelor POSDRU. Acest lucru poate însemna faptul că acțiunile de formare și conștientizare în rândul societății civile a avut rezultate.

Figură 17. Nr. solicitări de informații înregistrate și rezvolate (Ministerul Muncii)

*Sursa: Prelucrare proprie date Ministerul Muncii*

Conform aceluiași studiu menționat mai sus, datele din rapoartele anuale arată și **o evoluţie a aplicării legii transparenței, în general bună**, cu unele diferenţe calitative între nivelul central şi local: de exemplu, dacă afişarea la sediu rămâne mijlocul cel mai utilizat pentru anunţarea proiectelor de acte normative elaborate de autorităţile publice locale, în schimb, administraţia centrală preferă utilizarea paginilor proprii de web. Lipsa rapoartelor anuale sau difuzarea lor cu întârziere se adaugă unor probleme comunicaţionale inexplicabile, cu impact major asupra celor interesaţi, precum site-urile incomplete, lipsite de informaţiile esenţiale privind funcţionarea autorităţii sau instituţiei publice.

Studiul Societății Academice din România, Implementarea principiului transp*arenței decizionale în România[[49]](#footnote-49),* publicat în 2014, evaluează aplicarea legii la nivelul ministerelor, pentru anii 2011-2013. În primul rând, a fost analizat numărul actelor normative adoptate şi al celor anunţate. Ministerul Muncii a înregistrat un procentaj de 43,33% în anul 2013 în ceea ce privește actele normative anunțate, din cele adoptate, în creștere față de 2012 (15.85%), dar în scădere față de 2011 (79,25%). Cea de-a doua analiză a evaluat numărul de recomandări primite în comparaţie cu cele care au fost incluse în actul normativ. Acestea sunt recomandări scrise de politici publice primite de către ministere de la cetăţeni şi de la societatea civilă pe parcursul procesului de elaborare a politicii publice. Din informaţiile prelevate, a reieșit că un total de 6.671 de recomandări au fost primite de către toate ministerele în cei trei ani analizaţi. Dintre acestea, 3.024 sau un procent de 45% au fost incluse în forma finală a politicii publice. În decursul anilor, procentul recomandărilor incluse în actul normativ final a variat între 15% şi 93%, în funcţie de minister.

Așa cum reiese din studiu, ministerele a căror activitate are un impact direct asupra cetăţenilor (Sănătate, Transporturi, Afaceri Interne, Muncă şi Protecţie Socială) au fost şi cele mai monitorizate de către cetăţeni. Acestea au primit un număr mare de recomandări şi au inclus multe dintre ele în forma finală a proiectului de act normativ.

O altă cercetare de evaluare e transparenței decizionale a fost realizată în anul 2015, fiind rezultatul monitorizării lunare a Transparenței Decizionale în România, prin intermediul platformei *M-am decis sa ma implic![[50]](#footnote-50),* proiect al Coaliției 52 de derulare campanii de conștientizare, monitorizare, consolidare, influențare. La această monitorizare au participat atât membri ai structurilor organizate ale societății civile, precum și cetățeni activi și implicați, beneficiari direcți ai acestui proiect. Solicitările de informații privind activitatea decizională, transmise primăriilor de municipii și ministerelor din România, au fost transmise în perioada februarie – octombrie 2015. Ca rezultat, s-au constat următoarele:

* S-au primit rǎspunsuri în termenul de 10 zile lucrătoare în 55% din cazuri, dupǎ expirarea acestui termen în 5% din cazuri, iar in 40% din cazuri nu s-a rǎpuns deloc.
* ponderea răspunsurilor primite în termen de la ministere a fost mult inferioară celor primite de la primării, în mai puţin de 10 zile lucrătoare.
* Dintre cele 5748 proiecte de acte normative adoptate (cuprinse în scrisorile de rǎspuns primite), o treime (1896) au fost supuse consultării publice. Ministerele au avut înregistrate cel mai mare procent de acte supuse consultării (78%), față de primării – 30%.
* În 78% din rǎspunsurile în care au existat proiecte supuse consultării publice nu a fost colectatǎ nicio opinie scrisǎ.
* În total au existat 59 de răspunsuri în care au fost referite proiecte supuse consultării care nu au fost modificate şi pentru care s-au primit opinii scrise. Dintre acestea, în 39 de cazuri (66%) nu au fost trimise justificări scrise. Cele mai multe justificări scrise au fost trimise de cǎtre M. Finanţelor (362) şi de cǎtre Ministerul Muncii (27).

Această campanie derulată de Coaliția 52 merită menționată în mod special, deoarece în urma acesteia s-a reușit modificarea Legii transparenței decizionale, legea modificată fiind promulgată în 2013.

### Structuri parteneriale

**Pactele Regionale şi Parteneriatele Locale pentru Ocupare şi Incluziune Socială.** Crearea celor 8 Pacte Regionale pentru Ocupare și Incluziune Socială a fost inițiativa Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, printr-un proiect Phare. Crearea acestor structuri parteneriale la nivel regional, care avea ca scop elaborarea și implementarea politicii privind ocuparea forței de muncă la nivel regional (elaborarea Planurilor Regionale de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială – PRAO) și creșterea capacității de programare și absorbție a fondurilor europene. În perioada de implementare a POSDRU, Pactele au fost identificate drept entități parteneriale resursă. Concomitent cu elaborarea PRAO, au fost create şi 8 parteneriate regionale pentru ocupare şi incluziune socială, precum şi 32 de parteneriate locale de ocupare şi incluziune socială. Crearea de parteneriate regionale şi locale venea în sprijinul promovării politicilor regionale de ocupare, elaborarea PRAO fiind rezultatul unui larg proces de consultare a tuturor factorilor implicaţi în combaterea somajului şi a excluziunii sociale.

Aceste Pacte Regionale, împreună cu Secretariatele Tehnice ale acestora nu au rezistat în timp, în prezent fiind activ doar Pactul Regional Nord-Vest, care are 73 de membri. De asemenea, Pactul din regiunea Nord-Est s-a reactivat în anul 2018 printr-un proiect, PRO-PACT – Promovarea ONG-urilor și partenerilor sociali prin advocacy, capacitare și training, finanțat prin POCA. Despre celelalte Pacte Regionale și Secretariatele Tehnice ale acestora nu există date.

**Consorţiile Regionale şi Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social în Învăţământul Profesional şi Tehnic**. Consorţiile Regionale, respectiv Comitetele Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social (CLDPS) erau formate din reprezentanţi ai Agenţiei de Dezvoltare Regională (ADR), Consiliilor Judeţene, Agenţiilor de Ocupare a Forţei de Muncă (AMOFM/AJOFM), inspectoratelor şcolare, angajatorilor şi organizaţiilor patronale, sindicatelor, camerelor de comerţ , ONG-urilor. Acestea aveau în responsabilitate elaborarea și actualizarea Planurilor Regionale de Acţiune pentru Învăţământ (PRAI) și Planurile Local (judeţean) de Acţiune pentru Învăţământ (PLAI).

Oferta educaţională a IPT pe domenii de formare profesională şi caliﬁcări precum şi reţeaua şcolară de la nivelul ﬁecărui judeţ este proiectată pe baza recomandărilor PRAI, PLAI, PAS, ca rezultat al planiﬁcării strategice. Pentru a fundamenta planiﬁcarea ofertei pe termen mediu, s-a impus nevoia unor prognoze privind cererea de forţă de muncă, care să permită estimarea cererii viitoare de formare profesională.

În prezent mai există date doar despre existența Consorțiul Regional pentru regiunea Nord-Vest, care desfășoară în continuare activitatea de elaborare a PRAI, și are în componență 79 de membri.[[51]](#footnote-51)

Majoritatea ministerelor și altor instituții centrale, precum și a autorităților locale, și-au constituit birouri de relații cu organizațiile neguvernamentale și cu mediul asociativ. S-au înregistrat progrese semnificative în privința angajării unor proiecte comune cu formațiuni ale societății civile, mai ales în domenii precum furnizarea de servicii sociale.

# Concluzii

În pofida creșterii economice ridicate și a ratei scăzute a șomajului, mai mulți indicatori ai pieței forței de muncă rămân un motiv de îngrijorare. Disparitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și inactivitatea, în special în rândul femeilor, rămân ridicate, în timp ce măsurile de activare sunt ineficace. Insuficiența structurilor și a serviciilor de îngrijire a copiilor se numără printre factorii care afectează participarea femeilor pe piața forței de muncă, în special în zonele rurale. Competențele forței de muncă nu țin pasul cu evoluția pieței forței de muncă, în special în ceea ce privește competențele digitale și cele tehnologice de vârf.

Accesul la piața forței de muncă rămâne limitat pentru anumite grupuri. Ponderea șomajului de lungă durată în rata totală a șomajului a crescut, iar neconcordanța dintre cererea și oferta de competențe și deficitul de competențe de bază împiedică soluționarea acestor probleme. Serviciile publice de ocupare a forței de muncă nu sunt adaptate în mod eficace la nevoile individuale și nu sunt integrate cu serviciile sociale, în pofida faptului că sunt disponibile fonduri substanțiale.

Rămâne ridicată disparitatea de gen în ceea ce privește activitatea și ocuparea forței de muncă, iar procentul tinerilor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare este printre cele mai ridicate din UE. În ceea ce privește situația romilor, România a întreprins unele măsuri de îmbunătățire a integrării romilor pe piața forței de muncă. Nu se știe, însă, dacă politicile active în domeniul pieței forței de muncă aplicate în prezent sunt eficace pentru asigurarea includerii romilor în câmpul muncii, iar în perioada 2013­2014 nu au existat schimbări în vederea rezolvării situației acestora.

În același timp, activarea persoanelor care beneficiau de prestații sociale, precum persoanele cu handicap, era scăzută. Procesul de dezinstituționalizare pentru adulții cu handicap progresa lent, iar strategia pentru persoanele cu handicap nu fusese încă adoptată. Abia în ianuarie 2016 a fost adoptată Legea privind înființarea mecanismelor prevăzute de Convenția privind drepturile persoanelor cu dizabilități.

Perioada ulterioară POSDRU a înregistrat progrese în ceea ce privește combaterea muncii la negru. În 2019 erau depistate aproape de 3 ori ma puține persoane fără forme legale de angajare, decât în 2013. În 2014, unitatea antifraudă nou înființată a pus în aplicare în două județe un proiect-pilot de asigurare a conformității, care a vizat munca nedeclarată, salariile declarate la o valoare mai mică decât cea reală și evaziunea fiscală. În 2015, proiectul a fost extins la alte județe și a acoperit toate cele opt regiuni de dezvoltare ale țării. Cu toate acestea, eforturile nu ar trebui să se limiteze la aplicarea unor amenzi și la colectarea datoriilor fiscale anterioare, ci ar trebui să asigure, totodată, oficializarea relațiilor de muncă, întrucât aceasta este destul de slabă.[[52]](#footnote-52)

Politicile active în domeniul pieței forței de muncă au fost revizuite însă, în principal subvențiile pentru ocuparea forței de muncă, au un impact scăzut asupra reducerii inactivității. România înregistrase după POSDRU progrese limitate în ceea ce privește consolidarea măsurilor active referitoare la piața forței de muncă, în special în cazul tinerilor neînregistrați și al șomerilor de lungă durată. Inițiative precum centrele din cadrul Garanției pentru tineret au avut un efect limitat asupra înregistrării persoanelor care nu sunt încadrate profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare. Cu toate acestea, nu par să fi reușit să sprijine tinerii care nu au fost înregistrați anterior la serviciile publice de ocupare a forței de muncă. Introducerea unor programe de ucenicie și măsurile, cum ar fi sprijinul pentru stagii, certificarea competențelor și pachetul privind mobilitatea, au o acoperire mai limitată decât se preconizase inițial.

Cu toate acestea, cu sprijinul fondurilor UE a fost elaborată o abordare mai integrată, care să ofere oportunități integrate celor care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare și care să se axeze pe servicii publice de ocupare a forței de muncă.

În ceea ce privește flexibilizarea condițiilor de muncă, deși nu există date disponibile prin care să poată fi analizat impactul intervențiilor în discuție, se constată că factori externi, precum modificările legislative în domeniul muncii (printre care a avut implicații și legea dialogului social) au afectat condițiile de muncă în mod negativ pentru angajați, favorizând mai mult angajatorii. Reformele au condus la o creştere considerabilă a influenţei angajatorilor individuali în stabilirea termenilor şi condiţiilor de angajare, pe măsură ce au scăzut semnificativ rolul şi influenţa sindicatelor naţionale şi sectoriale, precum şi a organizaţiilor patronale.

În perioada implementării POSDRU, cât și ulterior, se constată un regres în ceea ce privește dialogul social din România, cauzat în cea mai mare parte de adoptarea Legii Dialogului Social din 2011, care a promovat descentralizarea negocierilor colective și a modificat criteriile de reprezentativitate a sindicatelor și patronatelor. Ca urmare, partenerilor sociali le-a scăzut puterea de negociere și le-a fost afectată negativ capacitatea organizațională.

Implicarea partenerilor sociali în elaborarea și aplicarea reformelor pe piața muncii și sociale a rămas foarte limitată. Adesea, punctele de vedere ale partenerilor sociali nu au fost luate în considerare, chiar și atunci când acestea convergeau. Spre exemplu, propunerea privind un mecanism obiectiv pentru majorările salariului minim a fost aprobată de partenerii sociali, dar nu a fost pusă în aplicare de guvern. Pe de altă parte, nici partenerii sociali nu au fost suficient de implicați în reforme care să abordeze provocările de pe piața forței de muncă și alte aspecte de politică relevante. Aceștia continuă să nu participe la un dialog voluntar pentru a aborda provocările de pe piața forței de muncă, iar implicarea și contribuția lor în elaborarea politicilor rămân limitate.

Cadrul instituțional înființat pentru consultarea partenerilor sociali nu este utilizat în mod corespunzător pentru a contribui la procesul decizional. Totuși, intervențiile au contribuit la dezvoltarea capacității partenerilor sociali, din punct de vedere al compentențelor noi câștigate, care rămân cel mai durabil efect al intervențiilor analizate, dar a căror aplicare trebuie să fie asigurată în continuare.

1. Cf. art. 11 din Regulamentul (CE) nr. 1083/2006 al Consiliului privind fondurile structurale [↑](#footnote-ref-1)
2. https://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\_2014/documents/regi/dv/ces967-2010\_ac\_/ces967-2010\_ac\_ro.pdf [↑](#footnote-ref-2)
3. Conform Avizului Comitetului Economic şi Social European privindmodalităţile de încurajare a parteneriatelor eficiente în gestionarea programelor din cadrul politicii de coeziune, pe baza bunelor practici din ciclul 2007-2013 [↑](#footnote-ref-3)
4. „Guvernanţa şi parteneriatul la nivel naţional şi regional şi ca bază pentru proiecte în domeniul politicii regionale” (raportor:Jean-Marie BEAUPUY) [↑](#footnote-ref-4)
5. http://www.fonduriadministratie.ro/wp-content/uploads/2013/02/Reg\_CE1081\_20061.pdf [↑](#footnote-ref-5)
6. ibidem [↑](#footnote-ref-6)
7. http://www.fonduriadministratie.ro/wp-content/uploads/2013/02/Reg\_CE1081\_20061.pdf [↑](#footnote-ref-7)
8. Communication from the Commission - Towards a reinforced culture of consultation and dialogue - General principles and minimum standards for consultation of interested parties by the Commission, Brussels, 11.12.2002, COM(2002) 704 final, accesibil la adresa: http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/en/com/2002/com2002\_0704en01.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. http://europolity.eu/wp-content/uploads/2014/12/Vol.2.2.-2008.-Research.pdf [↑](#footnote-ref-9)
10. http://dialogsocial.gov.ro/wp-content/uploads/2017/01/Dialogul-Social-European.pdf [↑](#footnote-ref-10)
11. https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility\_ro [↑](#footnote-ref-11)
12. http://sgg.gov.ro/docs/File/UPP/doc/strategia\_nationala\_%20de\_promovare\_a\_responsabilitatii\_sociale\_2011\_2016.pdf [↑](#footnote-ref-12)
13. https://insse.ro/cms/sites/default/files/com\_presa/com\_pdf/somaj\_2019r.pdf [↑](#footnote-ref-13)
14. Conform rapoartelor de țară ale CE [↑](#footnote-ref-14)
15. Raport de țară al României pentru 2016, CE [↑](#footnote-ref-15)
16. https://bns.ro/images/studii-si-cercetari/Economiainformalasiimpactuleiasuprapieteimuncii.pdf [↑](#footnote-ref-16)
17. Conform Raportului de țară pentru anul 2019, CE [↑](#footnote-ref-17)
18. Eurostat, 2017 [↑](#footnote-ref-18)
19. Banca Mondială, 2018 [↑](#footnote-ref-19)
20. Mai mult de jumătate dintre cei care locuiesc în străinătate au vârste cuprinse între 18 și 39 de ani (Banca Mondială, 2016). [↑](#footnote-ref-20)
21. Din 2014, populația cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani a scăzut cu 5 %, conform Raportului de țară pentru anul 2020, CE [↑](#footnote-ref-21)
22. Raportul de țară pentru anul 2015, CE [↑](#footnote-ref-22)
23. Eurofound, 2016 [↑](#footnote-ref-23)
24. Decalajul de gen în ceea ce privește încadrarea în muncă este cu atât mai acut în cazul femeilor în vârstă, comparativ cu media UE (19,1 % față de 13,2 %), Eurostat 2019 [↑](#footnote-ref-24)
25. Conform Raportului de țară pentru 2019, CE [↑](#footnote-ref-25)
26. Raportul de țară pentru 2016, CE [↑](#footnote-ref-26)
27. Idem 17 [↑](#footnote-ref-27)
28. Cedefop, 2019, în Raportul de țară pentru 2020, CE [↑](#footnote-ref-28)
29. Cedefop, 2017, în Raportul de țară pentru 2019, CE [↑](#footnote-ref-29)
30. Raportul de țară pentru 2020, CE [↑](#footnote-ref-30)
31. Bugetul național alocat politicilor active pe piața muncii a fost de 0,2 % din PIB în 2015, excluzând finanțarea provenită din Fondul social european. [↑](#footnote-ref-31)
32. 3,1 % dintre persoanele care doresc să muncească și 6,3 % dintre șomeri au beneficiat de măsurile de activare întreprinse (în 2016). [↑](#footnote-ref-32)
33. Numărul cererilor de subvenții pentru angajare pentru această categorie a crescut de la 334 în ianuarie 2018 (înainte de majorarea subvențiilor) la 3470 în septembrie 2018, conform Raportului de țară pentru 2019, CE [↑](#footnote-ref-33)
34. Idem 23 [↑](#footnote-ref-34)
35. https://sindicatsinpen.files.wordpress.com/2017/08/analiza-impactului-legii-62.pdf [↑](#footnote-ref-35)
36. La nivelul anului 2017, datele sunt disponibila doar până în luna iunie [↑](#footnote-ref-36)
37. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/12419.pdf [↑](#footnote-ref-37)
38. Eurofound(2009) [↑](#footnote-ref-38)
39. Idem [↑](#footnote-ref-39)
40. Surse sindicale, studiul Analiza impactului legislației dialogului social adoptate în 2011 [↑](#footnote-ref-40)
41. ibidem [↑](#footnote-ref-41)
42. Dosarele pentru obținerea reprezentativității depuse la Ministerul Muncii, disponibile online la adresa http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/dialog-social/info/protectie-sociala/dialog-social/997-reprezentativitate-sindicate; [↑](#footnote-ref-42)
43. Dosarele pentru obținerea reprezentativității, disponibile online la adresa: http://dialogsocial.gov.ro/organizatii-sindiale/ [↑](#footnote-ref-43)
44. Recomandarea OIM este însă de a nu restrânge evaluarea importanţei organizaţiilor sindicale şi patronale la aceşti indicatori, care nu oferă o imagine adecvată a influenţei sau a puterii de negociere a acestor organizaţii, acestea depinzând de contextul istoric, economic şi social şi putând varia mai mult sau mai puţin independent faţă de densitatea organizaţională [↑](#footnote-ref-44)
45. (Koukiadaki et al. 2014a:18) [↑](#footnote-ref-45)
46. https://sindicatsinpen.files.wordpress.com/2017/08/analiza-impactului-legii-62.pdf [↑](#footnote-ref-46)
47. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/bukarest/12419.pdf [↑](#footnote-ref-47)
48. https://sindicatsinpen.files.wordpress.com/2017/08/analiza-impactului-legii-62.pdf [↑](#footnote-ref-48)
49. http://sar.org.ro/wp-content/uploads/2015/07/Policy-brief-67\_Implementarea-principiului-transparen%C8%9Bei-decizionale-%C3%AEn-Rom%C3%A2nia\_ro.pdf [↑](#footnote-ref-49)
50. www.implicare-L52.ro [↑](#footnote-ref-50)
51. http://infraed.ro/wp-content/uploads/2017/10/PRAI-NORD-VEST-2016-2025.pdf [↑](#footnote-ref-51)
52. Raportul de țară al CE pentru România, 2020 [↑](#footnote-ref-52)