

PACTUL PENTRU MUNCĂ

Împreună reconstruim România



Preambul

Piața muncii din România traversează o perioadă dificilă generată de criza sanitară COVID-19. Sectoare întregi ale economiei au fost închise, în timp ce altele nu pot opera la capacitatea lor normală. Acest fapt s-a tradus în pierderi semnificative, reducerea activității sau chiar faliment pentru companii, ceea ce a dus la șomaj tehnic, reducerea timpului de lucru sau chiar disponibilizări în rândul angajaților. De la începutul crizei sanitare – și cu siguranță după ce aceasta se va încheia – România se confruntă cu o problemă cu totul diferită decât cea dinainte, deficitul structural de forță de muncă.

Pactul pentru muncă și dezbaterile care l-au generat, deși au pornit într-un context distinct, îi reunesc pe cei care s-au angajat în acest demers cu scopul să identifice soluții pentru deficitul structural, să le agreeze cu partenerii sociali și, împreună, să pună bazele acelor măsuri sau reforme care au potențialul de a așeza piața muncii din România pe un fundament sustenabil. Criza sanitară ne pune în fața unui set excepțional de provocări care trebuie adresate pe termen scurt, dar în aceeași măsură, considerăm că trebuie să fim preocupați de tendințele pe termen mediu și lung. Deși probabil vom depăși prezenta criză fără un deficit cantitativ de forță de muncă, schimbările economice și sociale post-pandemie ne vor aduce alte provocări

– un deficit calitativ pe fondul digitalizării accelerate, necesitatea regândirii relațiilor de muncă și a sistemelor sociale odată cu dezvoltarea de noi modele de

afaceri și, respectiv, de muncă (ceea ce în prezent numim muncă atipică) și a sistemelor de educație care să țină pasul cu toate aceste schimbări.

Pentru o dezvoltare durabilă a pieței forței de muncă este nevoie de o viziune pe termen lung care să cuprindă:

- **Un mediu economic stabil și creștere economică sustenabilă**
- **Investiții în educație și cercetare**
- **Corelarea sistemului educațional cu necesitățile pieței muncii și reformarea sistemului educațional**
- **Transformare digitală și tranziție la o economie verde**
- **Un dialog social solid, bazat pe transparență și încredere**

OBIECTIV PRINCIPAL

Identificarea soluțiilor și a strategiilor care pe termen scurt și mediu pot contribui la reducerea decalajelor cantitative și calitative pe piața forței de muncă în România și crearea unui cadru legislativ care să asigure o evoluție coerentă a pieței muncii.

MĂSURI PRIORITARE



Dezvoltarea programelor pentru calificările din piața muncii sub coordonarea Autorității de profil și în cooperare cu comitetele sectoriale, asociațiile profesionale și universități;

- » Forță de muncă calificată și educată cu flexibilitatea necesară pentru a se adapta la transformările din secolul XXI indiferent de vârstă;
- » Întărirea rolului organizațiilor patronale în calitate de parteneri ai Ministerului Muncii și Protecției Sociale, Ministerului Educației, cu rol major în stabilirea carierei profesionale, cu punerea accentului pe experiența profesională directă într-un anumit domeniu.
- » Crearea de comitete consultative pentru o mai bună coordonare între mediul universitar și mediul de afaceri. O platformă națională realizată pe baza studiilor și cercetărilor la nivelul sistemului educațional și al pieței pentru a putea previziona care sunt punctele slabe și cele forte ale învățământului în raport cu piața muncii;
- » Transformarea digitală la nivelul autorităților publice;
- » Flexisecuritate - debirocratizarea relațiilor de muncă fără a afecta securitatea lucrătorilor, crearea unei platforme care să asigure rapid și eficient lucrul cu publicul (
- » Combaterea muncii nedeclarate, introducerea unui sediu electronic pentru firme și semnătura electronică;
- » Unitate patronală și sindicală, consens social și politic pentru o piață a forței de muncă care să fie în egală măsură benefică pentru angajați și angajatori.

Iată câteva dintre argumentele noastre în susținerea necesității acestor direcții de acțiune:

Nevoia de digitalizare și înlăturarea formulelor tradiționale, birocratice

Perioada stării de urgență ne-a arătat cât de importantă este digitalizarea. Acum, mai mult decât oricând, avem nevoie de digitalizare pentru creșterea competitivității economiei românești. Este necesară înlăturarea formalismelor excesive, **debirocratizarea** în domeniul relațiilor de muncă, precum și în relația cu autoritățile publice.

- **Debirocratizarea și digitalizarea** trebuie să își găsească un loc în viitoarele schimbări ale cadrului legal. Susținem necesitatea de a interveni rapid și de a porni la drum cu trenul digitalizării pentru a menține competitivitatea. Dacă înainte de pandemie România se confrunta cu un deficit important de forță de muncă, în curând, i se va adăuga un deficit semnificativ competențe care blochează în special dezvoltarea sectoarelor cu valoare adăugată mare. Va fi din ce mai greu să se realizeze corespondența între locurile de muncă disponibile și competențele potențialilor angajați.

Pentru piața muncii, ar fi **necesar de creat un cadru legislativ adecvat prin care să se deruleze rapid și eficient relația angajator – salariat sau, după caz, angajator – salariat – terț , inclusiv autoritate**. Iată de ce ar fi necesar să se înlăture din cuprinsul actelor normative actuale orice formulare menită să impună în orice situație forma materială, letrică a unor înscrisuri și utilizarea în mod uzual a comunicărilor pe cale electronică (inclusiv în ce privește producerea efectelor juridice a înscrisurilor transmise pe cale electronică). Este rațiunea pentru care ar fi necesar să se creeze o flexibilizare corespunzătoare a legislației care să permită formatul electronic și comunicarea electronică în locul celei letrice, acolo unde este posibil. Totodată, în relația cu autoritatea specializată s-ar impune crearea unor platforme menite să asigure rapid și eficient lucrul cu publicul, cu reglementări clare pentru procedurile de lucru necesare. Sunt aspecte care arată încă o dată nevoia de înlăturare a formalismelor excesive, debirocratizarea în domeniul relațiilor de muncă, intervenția digitalizării și chiar conceperea unor relații contractuale specifice care să regleze în mod real și eficient piața muncii. Astfel de contracte ar trebui să aibă în centrul lor raportul de muncă, derularea muncii sub o anumită autoritate organizatorică, dar și nevoia de protecție a lucrătorului.

- **Transformarea digitală** este, de asemenea, un deziderat important **la nivelul autorităților publice**.
- **Digitalizarea dialogului social** – atât instituțional (maniera în care funcționează Consiliul Economic și Social, comisiile de dialog pe lângă ministere, etc.), cât și dosarele de reprezentativitate ale partenerilor sociali. Aceste măsuri vor crește transparența, eficiența și încrederea în mecanisme.

- Introducerea unui **sediul electronic pentru firme și semnătura electronică** aplicată pentru toți profesioniștii ar reprezenta o măsură oportună. Există o reglementare generală a semnăturii electronice. Se impun însă reglementări exprese care să nu mai permită autorităților să refuze acte oficiale semnate electronic și să impună formatul letric. Un efort comun se poate concentra asupra identificării tuturor soluțiilor legislative pentru desființarea mecanismelor birocratice, pentru comunicarea prin intermediul platformelor, pentru utilizarea generală a sistemelor de asumare a înscrisurilor prin semnătură electronică.

Nevoia flexibilizării legislației, atât în relația de muncă, cât și în parteneriatul social

- Europa a făcut vorbire despre flexibilitate în muncă într-un concept mai larg, despre **flexisecuritate**. În domeniul raporturilor de muncă pilonul esențial este echilibrul. Progresul este determinat tocmai de contradicția între capital și social. Conceptul european de flexisecuritate a încercat exact această îmbinare între capital și social. Chiar dacă la acest moment în Europa, conceptul de flexisecuritate a fost depășit, el este funcțional în mod natural. Ceea ce urmărim este să obținem un asemenea echilibru, dar într-un cadru funcțional și cu evitarea unor derapaje într-o direcție sau alta. Este necesară, în egală măsură, atât menținerea unei protecții a salariatului cât și asigurarea unei flexibilități a modului în care angajatorul ar putea să își asigure managementul intern. Prin urmare, se impune o regândire în parametri mult mai flexibili și apropiați de necesitățile și provocările reale ale momentului, a timpului de muncă, fără însă ca astfel să fie lezată protecția salariatului.
- Apreciem necesitatea flexibilizării Codului Muncii și un **dialog mai profund și mai concret între sindicate, patronate și autorități**.
- Dezvoltarea unor măsuri concrete pentru **stimularea învățării pe tot parcursul vieții**, pentru a asigura competențele necesare noilor locuri de muncă. Promovarea conceptului de "stare de bine la locul de muncă" în vederea creșterii productivității și creativității angajaților.

- **Modernizarea sistemului de ocupare a forței de muncă** în direcția unor intervenții personalizate și multi-disciplinare, care să asigure creșterea gradului de ocupare în rândul populației, precum și o tranziție mai ușoară de la un loc de muncă la altul la orice vârstă.
- Formalizarea dialogului social bi-partit în legătură cu **salariul minim**, în linie cu propunerea Comisiei Europene, integrând un model mixt de negociere cu expertiză tehnică, urmând un model deja funcțional în Germania.
- Inițierea dialogului social cu privire la **implementarea Acordurilor Cadru semnate de partenerii sociali** europeni și sprijin din partea autorităților pentru implementarea măsurilor agreeate în format bi-partit.



Regândirea cadrului legal în ce privește pregătirea profesională și conceperea unor soluții menite să conducă la funcționarea unei forțe de muncă compatibilă cu cerințele pieței

- Necesitatea corelării sistemului de învățământ cu cerințele pe care le regăsim pe piața muncii - acest aspect va putea conduce la **deblocarea adaptării mai rapide a curriculumelor școlare la cerințele pieței. Totodată, va fi realizată o comunicare mai bună cu mediul de afaceri** pentru că în dezvoltarea resursei umane, mediul de afaceri preia ceea ce produce mediul academic. Or, în cadrul acestei relaționări trebuie să funcționeze interesul bivalent, atât de tip educațional, cât și economic. Ar trebui ca locurile bugetate în învățământul superior să fie în strânsă corelație cu datele adunate din piața muncii. S-ar impune ca autoritatea să fie mai transparentă în acest proces, astfel încât atât instituția de învățământ cât și utilizatorul ce are nevoie de forță de muncă, să cunoască toate datele existente.
- **Educația antreprenorială** poate să intervină mai pregnant pe aspectul pregătirii antreprenorilor pentru o cât mai eficientă abordare a forței de muncă sub toate aspectele.

- Pentru a oferi o primă șansă de a accede pe piața muncii, poate că o măsură prin care statul să preia o parte din costurile cu forța de muncă tânără (la debutul în profesie) ar fi binevenită (de exemplu așa cum există susținere pentru șomerii peste 50 de ani, pentru care se acoperă de către stat 50% din salariu, o măsură asemnătoare ar putea fi adoptată și în cazul angajării tinerilor la debutul în profesie, pentru o anumită perioadă de timp). O astfel de soluție ar fi utilă pentru toate părțile implicate, deoarece se asigură protecția socială pentru forța de muncă tânără și lipsită de experiență, statul își realizează politica socială, iar angajatorul beneficiază de o forță de muncă, încă în formare , dar care se poate dovedi a fi extrem de utilă și valoroasă în viitor.
- Avem nevoie de o gândire sistematică, cu viziune și **anticipare a meseriilor viitorului**, astfel încât adaptarea învățământului românesc să urmeze tendințele europene de dezvoltare digitală și emancipare a societății în timp. Ar trebui să construim competențe de bază, competențe digitale și abilități socio-emoționale pentru copiii de azi – viitorii angajați de mâine. Este necesară anticiparea evoluțiilor privind competențele și meseriile viitorului și dezvoltarea unei capacități rapide de adaptare pentru asigurarea unei forțe de muncă flexibile și adaptate la cerințele actuale ale muncii **prin dobândirea de competențe transversale adecvate**.
- Este important ca mediul privat să se implice în dezvoltarea învățământului dual pentru a recalifica și perfecționa forța de muncă actuală. **În programele de dezvoltare a învățământului dual ar trebui ca implicarea partenerilor sociali să crească atât cantitativ cât și calitativ**, urmărindu-se o responsabilizare atât a sindicatelor, cât și a angajatorilor și patronatelor în găsirea celor mai utile, oportune și eficiente soluții pentru dezvoltarea învățământului dual.
- Dezvoltarea formelor de educație mixte și permeabilitatea acestora – spre exemplu, extinderea, acolo unde este nevoie, a formelor educaționale tip colegiu, învățământ superior de scurtă durată.

- Cadrul legislativ actual pentru **contractul de internship sau de ucenicie la locul de muncă**, din păcate însă, în practică, nu aduc rezultatele scontate. De aceea, s-ar impune o diversificare a soluțiilor contractuale în acest domeniu, precum și crearea unor mecanisme care să asigure avantaje pentru toate părțile implicate și corespunzător o responsabilizare, astfel încât mecanismele respective să devină în mod real active și eficiente (sunt avute în vedere atât diversificări ale formulelor contractuale pentru îmbinarea practicii absolut necesare în procesul de învățământ, cât și raporturi contractuale specifice ulterioare derulării procesului educațional de bază, pentru obținerea calificărilor necesare într-o activitate și pentru un anumit angajator.
- Dezvoltaea unui plan pentru **regândirea școlilor profesionale, tehnice și duale**, precum și dezvoltarea învățământului dual, cu alocarea de fonduri pentru investiții în implementarea lui.
- De avut în vedere intervenții legislative pentru **flexibilizarea reglementărilor legate de sponsorizare și mecenat**, inclusiv crearea unor avantaje menite să dezvolte interesul real pentru investiția în educație și pregătire profesională). Angajatorii trebuie de asemenea motivați să investească/sprrijine pe cei cu merite și rezultate deosebite dobândite pe perioada studiilor.

PACTUL PENTRU MUNCĂ reprezintă o inițiativă demarată în anul 2019 de către Confederația Națională pentru Antreprenoriat Feminin (CONAF) împreună cu Federația Patronală Petrol și Gaze (FPPG). Din anul 2020 s-au alăturat, în calitate de parteneri strategici, Confederația Patronală CONCORDIA și Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR). Ulterior, pe parcursul proiectului ni s-au alăturat și Confederația Patronală din Industria Română (CONPIROM), Asociația Națională a Antreprenorilor (ANAA) Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Autohton (ADAA), Academia de Studii Economice din Burești (ASE), Universitatea București, precum și Eurolines România Grup și SCA Magda Volonciu și Asociații.