



PROGRAMUL EDUCAȚIE ȘI OCUPARE 2021-2027

Prioritate: P01 „Modernizarea instituțiilor pieței muncii”

Obiectiv specific: ESO4.2 „Modernizarea instituțiilor și a serviciilor pieței muncii pentru ca acestea să evalueze și să anticipeze necesitățile în materie de competențe, să asigure o asistență promptă și personalizată și să sprijine corelarea cererii și a ofertei, tranzițiile și mobilitatea pe piața muncii (FSE+)”

Cod proiect: PEO/48/PEO_P1/OP4/ESO4.2/PEO_A7/309187

Titlu Proiect: Dialog social și parteneriate pentru Ocupare și Formare

A 1-Acțiuni care vizează îmbunătățirea capacității și digitalizarea organizațiilor societății civile

PROVOCĂRI PE PIAȚA MUNCII DIN ROMÂNIA DEFICITUL DE FORȚĂ DE MUNCĂ CALIFICATĂ ȘI INTEGRAREA GRUPURILOR VULNERABILE Soluții propuse pentru combaterea acestora

Analizând modul de aplicare a politicilor privind piața muncii în România au fost identificate o parte dintre probleme cu care se confruntă acest domeniu. În scopul combaterii acestora, au fost formulate o serie de propuneri, sugestii care pot fi dezvoltate și utilizate în scopul înlăturării lor către entități relevante.

Lipsa flexibilității muncii și a echilibrului viață-muncă

Lipsa unor politici robuste de flexibilitate a muncii în România reprezintă o provocare semnificativă pentru angajați și angajatori deopotrivă. În comparație cu alte state europene, unde munca flexibilă și la distanță sunt bine integrate, România rămâne în urmă, ceea ce afectează atât productivitatea angajaților, cât și calitatea vieții acestora.

Multe companii din România nu au adoptat încă practici moderne de lucru, cum ar fi munca la distanță sau programele flexibile. Lipsa unui cadru legal clar și favorabil pentru telemuncă sau muncă flexibilă creează incertitudini atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

Părinții, în special mamele, se confruntă cu dificultăți în a găsi locuri de muncă ce permit un echilibru adecvat între viața profesională și responsabilitățile familiale. Cu aceeași situație se confruntă persoanele care au în îngrijire membri ai familiei (vârstnici sau persoane cu dizabilități) sunt adesea nevoite să renunțe la carieră din cauza lipsei de opțiuni flexibile.

Deși unele companii mari oferă opțiuni de muncă la distanță, multe IMM-uri nu dispun de resursele necesare pentru a implementa astfel de soluții. În special în zonele rurale sau mai puțin dezvoltate, accesul limitat la internet de mare viteză și tehnologie reprezintă o barieră suplimentară.

Din păcate, în multe organizații din România există percepția că prezența fizică la birou este esențială pentru productivitate, ceea ce limitează adoptarea muncii la distanță. Mentalitatea tradițională a „orelor lungi la birou” este încă predominantă, ceea ce face dificilă implementarea unor programe flexibile.

Deși pandemia COVID-19 a accelerat adoptarea muncii la distanță, multe companii au revenit la modelele tradiționale post-pandemie, fără a valorifica pe deplin lecțiile învățate.

Consecințele pe termen scurt și lung ale lipsei flexibilității muncii și imposibilitatea asigurării unui echilibru viață-muncă implică:

- Epuizarea profesională și scăderea productivității. Lipsa flexibilității duce la stres cronic și la dificultăți în gestionarea responsabilităților personale și profesionale. Angajații obosiți și suprasolicitați contribuie mai puțin la succesul organizațiilor;
- Pierderea angajaților valoroși. Mulți angajați preferă companii care oferă opțiuni flexibile, iar firmele care nu se adaptează riscă să piardă angajați valoroși profesional către organizații mai moderne, inclusiv din afara țării.



- Inegalități de gen și sociale. Lipsa unor politici de muncă flexibilă afectează mai mult femeile, care încă preiau majoritatea responsabilităților familiale, perpetuând inegalitățile de gen. Persoanele din zonele rurale sau din grupurile vulnerabile sunt excluse de pe piața muncii din cauza lipsei accesului la alternative digitale.

Măsuri propuse pentru îmbunătățirea flexibilității muncii și a echilibrului viață-muncă:

- a) Actualizarea cadrului legislativ și a politicilor publice pe piața muncii prin introducerea unor reglementări mai clare privind telemunca, programul flexibil și alte forme de muncă alternativă;
- b) Stimulente fiscale pentru angajatorii care implementează politici de muncă flexibilă;
- c) Crearea unei infrastructuri digitale robust, extinderea accesului la internet de mare viteză în zonele rurale pentru a facilita telemunca;
- d) Inițiative la nivel organizațional constând în promovarea modelelor hibride de muncă, oferirea posibilității angajaților de a-și alege intervalele de lucru în funcție de nevoile personale, beneficii personalizate constând în pachete de beneficii care să sprijine echilibrul viață-muncă, cum ar fi sprijin pentru îngrijirea copiilor sau a persoanelor vârstnice
- e) Dezvoltarea culturii organizaționale înspre pregătirea managerilor pentru a gestiona echipe în mod eficient într-un mediu de lucru flexibil, promovarea unui mediu bazat pe rezultate, schimbarea criteriilor de evaluare de la „timp petrecut la birou” la „performanțe obținute”, încurajarea angajaților și angajatorilor să vadă beneficiile flexibilității pentru sănătatea mentală și productivitate.
- f) Monitorizarea și evaluarea muncii flexibile prin dezvoltarea de studii și sondaje care să identifice nevoile angajaților și să monitorizeze impactul politicilor de flexibilitate, precum și evaluarea practicilor internaționale și preluarea exemplelor de succes din țările europene și adaptarea lor la contextul românesc.

Adoptarea unor asemenea măsuri pentru îmbunătățirea flexibilității muncii și a echilibrului viață-muncă vor avea beneficii pe termen lung traduse în productivitate crescută, retenția și atragerea angajaților valoroși, reducerea inegalităților sociale, îmbunătățirea calității vieții.

Implementarea unor politici eficiente de flexibilitate a muncii și echilibru viață-muncă reprezintă un pas esențial pentru modernizarea pieței muncii din România și crearea unui mediu de lucru sustenabil și incluziv.

Dialogul social slab pe piața muncii din România

Dialogul social este un mecanism esențial pentru asigurarea unui echilibru între interesele lucrătorilor, angajatorilor și autorităților. În România, acest proces este slab dezvoltat, ceea ce limitează capacitatea părților interesate de a negocia soluții echitabile și sustenabile pentru provocările pieței muncii.

Se observă astfel o participare redusă a sindicatelor, mulți angajați nefiind afiliați la sindicate, iar organizațiile sindicale existente sunt adesea fragmentate sau lipsite de resurse. Totodată, se constată o lipsă a încrederii ca urmare a unei percepții negative asupra sindicatelor, aceste fiind considerate ineficiente sau corupte, descurajând astfel implicarea angajaților. În sectoare-cheie precum IT sau serviciile financiare, sindicatele sunt aproape inexistente, ceea ce lasă mii de angajați fără o voce colectivă.

Din perspectiva angajatorilor se constată lipsa dialogului proactiv. Mulți angajatori evită să colaboreze cu sindicatele, considerându-le un obstacol în luarea deciziilor. De asemenea, multe companii pun pe primul loc costurile și profitul pe termen scurt, în detrimentul investiției în relații de muncă pe termen lung.



La nivel guvernamental, implicarea poate fi apreciată ca inconsistentă, având în vedere cadrul legislativ deficitar, reglementările actuale nestimulând suficient dialogul social sau nefiind aplicate corespunzător. Deși Guvernul organizează frecvent consultări cu părțile interesate, acestea au un caracter mai mult formal, iar deciziile finale reflectă rareori punctele de vedere ale sindicatelor și patronatelor. La nivel național nu o strategie națională coerentă pentru promovarea dialogului social, ceea ce duce la abordări ad-hoc și ineficiente.

În ceea ce privește angajații, mulți lucrători nu au o platformă prin care să își exprime nemulțumirile legate de salarii, orele de lucru sau siguranța la locul de muncă. În special în sectorul privat, angajații ezită să ridice probleme de teamă să nu-și piardă locul de muncă.

Astfel, se constată lipsa unei viziuni comune, sindicatele, patronatele și guvernul au adesea priorități divergente și nu colaborează eficient pentru a găsi soluții care să satisfacă toate părțile, iar dialogul între părțile implicate sunt mai mult la nivel formal/simbolic și nu duc la soluții concrete.

Consecințele unui dialog social slab sunt:

- Ineficiența în rezolvarea conflictelor de muncă ceea ce poate duce fie la escaladarea conflictelor, inclusiv greve sau alte forme de protest, fie la afectarea moralului angajaților și a stabilității companiilor ca urmare a problemelor care rămân nesoluționate;
- Inechități în condițiile de muncă, transpuse în salarii stagnante, condiții nesigure de muncă și lipsa beneficiilor sunt mai frecvente în absența unor negocieri colective eficiente;
- Potențial economic nevalorificat, colaborarea slabă între angajatori și angajați limitând inovația și creșterea productivității. În același timp, piața muncii devine mai puțin atractivă pentru investitori, în special pentru cei interesați de sectoare cu forță de muncă calificată.
- Creșterea tensiunilor sociale, lipsa unui dialog autentic între părți contribuie la polarizarea societății și la deteriorarea relațiilor industriale.

Măsuri propuse vizând incluziunea persoanelor cu dizabilități:

- a) Consolidarea sindicatelor și patronatelor prin creșterea capacității organizaționale, oferirea de sprijin logistic și financiar sindicatelor pentru a deveni mai eficiente și mai reprezentative. Derularea unor campanii de informare care să educe angajații și angajatorii despre importanța dialogului social și beneficiile negocierilor colective, încurajarea sindicatelor să reprezinte toate sectoarele economiei, inclusiv cele emergente;
- b) Reformarea cadrului legislativ, introducerea unor legi care să faciliteze înființarea sindicatelor și să asigure protecție pentru angajații care participă la activități sindicale precum și instituirea obligației dialogului social prin stabilirea unor cerințe legale pentru angajatori și guvern de a se consulta cu sindicatele și patronatele înainte de a lua decizii majore;
- c) Promovarea dialogului proactiv prin crearea unor forumuri/platforme digitale naționale și regionale unde părțile interesate să poată discuta problemele pieței muncii;
- d) Oferirea de către organismele guvernamentale a unor stimulente pentru cooperare (beneficii fiscale companiilor care se implică în negocieri colective și implementează soluții agreeate) și asigurarea unui proces transparent de luare a deciziilor care să includă contribuțiile sindicatelor și patronatelor;
- e) Organizarea de cursuri pentru liderii sindicali, patronali și reprezentanții guvernului, pentru a dezvolta competențele necesare unui dialog constructiv, încurajarea unei culturi de colaborare prin întâlniri periodice și proiecte comune între părți și introducerea de mecanisme eficiente de soluționare a disputelor, precum medierea și arbitrajul.

Un dialog social puternic va aduce o serie de beneficii pieței muncii, printre care: stabilitate, determinată de negocieri eficiente, capabile să prevină conflictele și grevele, asigurând o relație armonioasă între angajați și angajatori; îmbunătățirea condițiilor de muncă; creșterea competitivității



economice, companiile care colaborează bine cu angajații fiind mai atractive pentru investiții; coerență socială.

Implementarea unor politici eficiente de flexibilitate a muncii și echilibru viață-muncă reprezintă un pas esențial pentru modernizarea pieței muncii din România și crearea unui mediu de lucru sustenabil și incluziv. De asemenea, prin întărirea dialogului social, România poate crea un mediu de muncă mai incluziv, mai echitabil și mai productiv, contribuind la bunăstarea economică și socială pe termen lung.

Expertul din cadrul proiectului

Nume, prenume: **Șușa Anca Raluca**

Funcție: Referent dezvoltare, implementare a politicilor și a măsurilor active pe piața muncii S

15/11/2024

/