



## Raport sinteză

### audierea publică din 9 noiembrie 2009, pe tema: **Flexisecuritatea: un instrument pentru redresare economico-socială durabilă?**

#### Clarificări conceptuale

Flexisecuritatea este definită de Comisia Europeană ca fiind o strategie integrată de consolidare simultană a flexibilității și securității pe piața forței de muncă. Conceptul de flexisecuritate (flexicurity) se bazează pe ideea că cele două dimensiuni ale pieței muncii -flexibilitatea și securitatea- nu sunt contradictorii, ci se sprijină reciproc, în particular în contextul noilor provocări majore: globalizarea, progresul tehnologic, îmbătrânirea demografică și segmentarea pieței muncii.

#### Sumar de recomandări

La această audiere publică s-au depus un număr de 11 depoziții scrise. În timpul evenimentului și-au exprimat opinia 7 vorbitori. Lista persoanelor care au prezentat depoziții, precum și conținutul integral al acestora se găsesc și pot fi consultate pe site-ul [www.codulmuncii.audieripublice.ro](http://www.codulmuncii.audieripublice.ro)

În baza depozițiilor prezentate comisia de experți a reținut în prezenta sinteză o suită de recomandări, astfel:

1. Reducerea rigidității legislației ocupării prin adoptarea unor proceduri simplificate de angajare și concediere în special prin:
  - a. intensificarea și acuratețea procedurilor de recrutare, extinderea perioadelor de probă, eliminarea restricțiilor privind angajarea în perioada de probă;
  - b. reducerea la minim a procedurii de încetare a contractelor de muncă, aplicabilă în prezent, în cazul dizolvării voluntare a societății (ex. procedura concedierii colective), fără însă a fi afectate drepturile salariaților în cauză, aceștia din urmă beneficiind de compensațiile prevăzute de contractele colective aplicabile;
  - c. ridicarea interdicției încetării contractelor de muncă ale anumitor categorii de salariați în cazul dizolvării voluntare a angajatorului;
  - d. adaptarea unor pași prevăzuți în cazul concedierilor colective la situația angajatorilor de talie mare cu multiple puncte de lucru teritoriale sau sucursale;
2. Organizarea flexibilă a timpului de muncă și a celui de odihnă, în special cu privire la individualizarea duratei normale și a duratei maxime de lucru pentru salariații cu funcții de conducere, egalizarea perioadei de referință pentru calculul orelor suplimentare indiferent de ramura de activitate în care activează salariații, posibilitatea stabilirii unor programe individualizate de muncă;
3. Flexibilizarea aranjamentelor contractuale în domeniul muncii, atât a contractelor colective de muncă cât și a contractelor individuale;
  - a. referitor la contractele individuale se recomandă o mai mare libertate a părților de a stabili drepturile și obligațiilor reciproce;
  - b. referitor la contractele colective se recomandă:
    - i. stabilitatea clauzelor negociate de părți pe durata agreată de acestea;
    - ii. aplicarea contractelor colective părților care le-au negociat sau care au fost reprezentate la încheierea contractelor;
    - iii. reprezentativitatea reală a partenerilor contractuali;
    - iv. intrarea în vigoare a contractelor la data semnării acestora sau la data publicării în



Monitorul Oficial, în funcție de nivelul la care sunt încheiate.

4. Creșterea garanțiilor de securitate socială prin:
  - a. promovarea componentei de asigurări private de sănătate, coroborat cu reducerea ponderii de participare obligatorie la sistemul public de sănătate;
  - b. promovarea sistemului privat de pensii coroborat cu reducerea ponderii de participare obligatorie la sistemul public de pensii;
5. Implementarea unui sistem de instruire continuă, eficace și echitabil potrivit situației actuale din România prin:
  - a. instituirea unor garanții pentru angajator că va beneficia de cunoștințele asimilate de salariat sau, în ultimă instanță, recuperarea costurilor suportate de la salariat în condiții mai flexibile decât cele prevăzute în prezent;
  - b. împărțirea responsabilităților între salariat și angajator;
6. Modernizarea sistemului de taxe astfel încât să asigure competitivitatea angajatorilor și securitatea salariaților prin:
  - a. creșterea deducerilor acordate salariaților și angajatorilor cu privire la participarea la asigurări private de sănătate și pensii (inclusiv la scheme de pensii ocupaționale);
  - b. plafonarea la un nivel rezonabil a contribuțiilor sociale datorate de angajator și salariat;
  - c. includerea în baza de calcul a contribuțiilor sociale aferente salariului, exclusiv a veniturilor salariale impozabile conform Codului fiscal.
7. Formarea profesională a lucrătorilor adaptată la nevoile întreprinderii și nu interesului salariatului ca și libertate de opțiune;
8. Analiza costurilor și beneficiilor aferente modificărilor legislative.
  - a. la nivelul fiecărui angajator reducerea costurilor se poate obține, în special, cu privire la procedurile formaliste, testarea eficientă a noilor salariați și identificarea salariaților potriviți cu nevoile angajatorilor, diminuarea sarcinilor fiscale;
  - b. diminuarea obligației statului de a suporta cheltuielile necesare pentru pensii și prestații medicale prin schimbarea ponderii între sistemul de asigurări sociale și de pensii private și, respectiv publice.
9. Prevederea în noul Cod al Muncii a necesității de creare a unui centru multifuncțional pentru servicii de ocupare care va încerca să integreze nevoile personale și de familie ale grupului țintă cu realitatea socio-economică dată și cu situația actuală aparte la nivel mondial;

## **Context**

Reglementările Codului Muncii, corespunzător anului 2003, sunt depășite față de contextul socio-economic în care ne găsim în prezent. Relațiile de muncă s-au consolidat, drepturile lucrătorilor fiind protejate atât prin dreptul intern, cât și prin aquis-ul comunitar aplicabil de la data aderării. Nu se mai justifică prevederile Codului Muncii favorizante și mult prea protective cu angajații, prin promovarea unor proceduri greoaie de angajare și concediere, prezumând abuzuri din partea angajatorilor. Cercetări recente pe bază de sondaj evidențiază că gradul exagerat de protecție a locurilor de muncă și al lucrătorilor a condus în aceste condiții la lipsa competitivității persoanelor angajate. În prezent, lucrătorii sunt convinși că în condițiile livrării unei munci de o calitate mai puțin satisfăcătoare, prevederile legislative le susțin protecția locului de muncă, încurajând lipsa interesului pentru învățare continuă, perfecționare, pregătire profesională, mobilitatea lor teritorială și profesională. Recalificările și reconversia profesională cuprind o pondere majoră de formalism, fără a asigura competențele profesionale noi pe care le reclamă piața muncii. Flexibilizarea relațiilor de muncă devine o prioritate, alături de alte componente de politici publice, în scopul reechilibrării balanței drepturilor și obligațiilor celor două părți contractuale.

Totuși, s-au remarcat preocupări spre flexisecuritate, în ultima perioadă, mai ales în definirea unui model românesc al flexisecurității. O schiță de model românesc al flexisecurității a fost prezentată public în iunie 2009. Aceasta prevede 3 paliere interdependente, fiecare cu un oarecare grad de autonomie, creionându-se tematici de avut în vedere, și anume:

1. Creșterea ocupării și reducerea șomajului de lungă durată, prin:

**Raport sinteză audierea publică din 9 noiembrie 2009, pe tema:  
Flexisecuritatea: un instrument pentru redresare economico-socială durabilă?**

---

- Reducerea rigidității legislației privind protecția ocupării, cu precădere a componentei privind ocuparea temporară;
  - Creșterea mobilității geografice și ocupaționale ascendente;
  - Creșterea flexibilității interne;
  - Noi forme de organizare a muncii
2. Promovarea securității locurilor de muncă, prin:
- Creșterea garanțiilor de securitate socială;
  - Politici active pentru grupurile dezavantajate, marginale;
  - Dezvoltarea unui sistem de instruire eficace și echitabil
3. Reducerea segmentării pe piața forței de muncă, prin:
- Măsuri de reducere a muncii la negru;
  - Oportunități de pregătire profesională pentru toți lucrătorii (de la competente scăzute până la vârstnici);
  - Sistem de taxe eficient;

### **Scopul audierii publice din data de 9 Noiembrie 2009**

Scopul audierii publice a fost de a se identifica, prin participarea actorilor sociali, intervențiile prioritare, necesar a fi efectuate, astfel încât modelul de flexisecuritate românesc să fie suplu, adaptabil dinamicii pieței muncii, simplificat birocratic, generator de locuri de muncă noi și mai bune și care să deschidă calea spre o redresare durabilă.

Procedura audierii publice a oferit cadrul riguros de intervenție și de colectare a recomandărilor părților interesate. Oricine parte afectată de tema supusă dezbaterii a avut ocazia să-și exprime opinia argumentată, cel puțin în scris, contribuind astfel la formularea soluțiilor optime de abordat de către decidenți.

### **Pe scurt, elemente din conținutul depozițiilor prezentate de către participanți:**

În continuare se prezintă în mod succint o trecere în revistă a conținutului sintetic al opiniilor exprimate în depozițiile făcute (atât scris cât și verbal) la audierea publică, astfel:

- abordarea conceptului de flexisecuritate trebuie făcută în primul rând la nivelul unității economice în cadrul negocierilor colective;
- gradul exagerat de protecție a locurilor de muncă în defavoarea protecției lucrătorilor, rigiditatea cadrului legislativ existent descurajează apetitul lucrătorilor pentru învățare continuă, mobilitatea teritorială și profesională prin recalificări și reconversie profesională;
- sindicatele sunt de acord cu existența unei tipologii a contractelor individuale de muncă, însă consideră că cele invocate de patronate, respectiv cele cu timp redus sau perioadă determinată sunt reglementate deja și pot fi utilizate;
- s-a subliniat că nu trebuie anulat caracterul „de regulă” al contractelor individuale de muncă pe perioadă nedeterminată și că stabilitatea la locul de muncă contribuie la creșterea competitivității;
- au existat opinii conform cărora momentul ales pentru discutarea acestei teme nu este cel optim, deoarece Codul Muncii și relațiile de muncă reglementate prin acesta nu sunt cauza crizei economice, nu au o influență în adâncirea acesteia și în lipsa de performanță și competitivitate a economiei românești;
- s-a menționat că principiile comune au fost formulate în iunie 2007, când UE nu dădea semne de criză economică, și că în aceste condiții unele dintre principiile flexisecurității nu sunt oportune pentru elaborarea politicilor de flexisecuritate în condițiile crizei economice, făcându-se referire specială la principiile 5 și 6;

**Raport sinteză audierea publică din 9 noiembrie 2009, pe tema:  
Flexisecuritatea: un instrument pentru redresare economico-socială durabilă?**

---

- s-a exprimat opinii potrivit cărora instabilitatea și starea de conflict de pe piața muncii se datorează aplicării greșite a principiului 7 formulat de Comisia Europeană (privind importanța climatului de încredere și a dialogul social), ca urmare a deciziilor iresponsabile din politica economică și a lipsei politicilor sociale echilibrate;
- s-au susținut opinii de îngrijorare privind sustenabilitatea costurilor cu implementarea politicilor de flexisecuritate din bugetele publice, făcându-se referire la respectarea principiului 8;
- implementarea politicilor de flexisecuritate trebuie să aibă în vedere și contracararea perioadei de criză actuală din țară, prin sprijinirea ratei de ocupare a forței de muncă la nivel național și reducerea ratei șomajului;
- serviciile de ocupare oferite trebuie să fie personalizate și individuale, folosind cele mai eficiente tehnici de consiliere și îndrumare, precum și echilibrul competențelor folosindu-se în acest scop tehnici de instruire și consiliere la distanță inovatoare și eficiente, bazate pe o platformă web personalizată;
- serviciile de ocupare trebuie să ia în considerare nevoile specifice ale diferitelor categorii care compun grupul țintă, în special femeile, șomerii pe termen lung, șomerii cu vârsta peste 45 de ani, persoanele inactivе și tinerii care au abandonat școala timpuriu.
- reprezentanții sindicali în depozițiile lor consideră că nu rigiditatea Codului Muncii este un obstacol în calea angajatorilor, a competitivității firmei, și că interpretarea și aplicarea dispozițiilor acestuia cu profesionalism, degajă soluții și nu blocaje. Se subliniază că, angajatorii care au experiența negocierii, cel puțin a contractului colectiv de muncă la nivel de unitate nu acuză rigiditatea Codului Muncii și se face referire la două modele de succes de restructurare responsabilă social, modelul DACIA și, respectiv S.C. IMSAT care merită a fi mai bine cunoscute ca bune practici autohtone;
- sindicatele opinează în depoziții că garanțiile de securitate socială se pot majora prin două modalități: prin creșterea beneficiilor oferite de asigurarea de șomaj și printr-o mai bună reglementare a serviciilor oferite în prezent de ANOFM persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- eliminarea protecțiilor oferite de Codul Muncii nu este indicată datorită absenței măsurilor de securitate socială sau de protecție a salariaților specifică modelului de flexisecuritate.
- sindicatele consideră că prevederea din Codul Muncii privind formarea profesională periodică este echitabilă, nefiind necesar un cadru legislativ suplimentar, ci doar pârgii de intervenție prin care Inspectia Muncii să sancționeze angajatorii care nu se conformează prevederilor.
- au fost evidențiate de către specialiști în resurse umane propuneri de modificare a Codului Muncii referitoare la: timpul de muncă, concediul de odihnă și repaosul săptămânal; concediul medical; conflictul de muncă; preaviz; încheierea de CIM și concedieri; formarea profesională; eliminarea discrepanțelor din textele de lege; fișele de post, fișele de prezență și a condicelor de prezență;
- din partea reprezentanților angajatorilor s-au făcut propuneri de modificare a Codului Muncii care să conducă la reducerea rigidității, flexibilizarea aranjamentelor contractuale în domeniul muncii, atât în domeniul contractelor colective de muncă, cât și a contractelor individuale, creșterea garanțiilor de securitate socială.

### **Concluzii extrase din depozițiile prezentate de către participanți**

- Majoritatea celor care au făcut depoziții a apreciat ca bine venit demersul de organizare a unei dezbateri publice pe acest subiect, existând totuși o minoritate conform căreia contextul economic, cu referire la criza economică actuală, nu este propice deschiderii acestui subiect;
- Partenerii sociali au viziuni diferite, atât din punct de vedere al abordării, cât și al unor eventuale mecanisme de implementare al acestui concept. Aceștia vizează conceptul doar în zona de interes, unii se pronunță pe flexibilizare alții pe aspecte de securitate socială, neexistând o abordare globală, integrată a componentelor de flexisecuritate;
- Potrivit reprezentanților sindicatelor, cadrul legislativ privind protecția ocupării nu este unul rigid cuprinzând doar elemente fundamentale, existente și în celelalte țări membre ale Uniunii Europene și, prin urmare, Codul Muncii nu trebuie modificat iar, pe de altă parte, patronatele susțin necesitatea modificării

**Raport sinteză audierea publică din 9 noiembrie 2009, pe tema:  
Flexisecuritatea: un instrument pentru redresare economico-socială durabilă?**

---

Codului Muncii și a Legii 130/1996 deoarece prevederile legislației muncii nu mai corespund realității și necesită o serie de modificări care să conducă la flexibilizarea relațiilor de muncă.

- Dimpotrivă, în opinia reprezentanților angajatorilor, România are o legislație privind protecția ocupării încă destul de rigidă (EPL=2,8), lucru care împiedică firmele să se adapteze cu ușurință la cerințele pieței și să devină competitive. Prin urmare, mobilitatea indivizilor pe piața muncii este relativ redusă, viteza de realocare structurală a forței de muncă nu este la nivelul dorit;
- Necesitatea prevenirii creșterii numărului de locuri de muncă instabile, caracterizate prin flexibilitate excesivă, în detrimentul securității și asigurarea drepturilor adecvate pentru lucrători în cazul tuturor tipurilor de contracte;
- În condițiile crizei economice actuale, un instrument eficient de luptă împotriva șomajului îl constituie flexibilitatea internă (aranjamente contractuale de muncă flexibile, forme de muncă atipice, intensitatea muncii, etc), deoarece poate limita fluxul de intrări în șomaj, asigurând astfel companiilor stocul de competențe necesar perioadelor de creștere economică. Prin urmare, nu se recomandă reformele forțate privind flexibilitatea externă, care sunt riscante în situația actuală;
- Politicile de flexisecuritate au costuri bugetare care trebuie să rămână compatibile cu bugetele publice sustenabile dar au și beneficii. Realizarea unei distribuiri corecte a costurilor și beneficiilor, în special între firme, bugete publice și individuale ;
- Necesitatea garantării securității unui nivel rezonabil al venitului în paralel cu asigurarea unui acces mai bun al indivizilor la programele pieței muncii pentru sporirea șanselor de angajare;
- Dialogul social și implicarea partenerilor sociali, atât la nivel național cât și la nivelul întreprinderii joacă un rol important în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor de flexisecuritate;
- Adoptarea politicilor active și pasive ale pieței muncii trebuie realizată astfel încât să asigure o combinație optimă între flexibilitatea pieței muncii și securitatea socială. Depozițiile scot în evidență existența unei game largi de politici active și pasive ale pieței muncii, de tipul celor existente în marea majoritate a țărilor UE, dar modul de implementare a acestora și resursele alocate sunt deficitare;
- Din depoziții rezultă că modelul de flexisecuritate poate funcționa doar în condițiile în care lucrătorii dispun de oportunități de formare eficientă. Sistemul de învățare continuă trebuie să se pleze pe nevoile pieței muncii, iar investițiile în formare să se facă, atât de întreprinderi, cât și de individ, care trebuie să-și asume responsabilitatea propriei instruirii permanente.
- Necesitatea existenței unor pârgii de intervenții la nivelul inspecției muncii prin care să fie sancționați angajatorii care nu se conformează prevederilor Codului Muncii referitoare la formarea profesională continuă a salariaților;
- Flexisecuritatea reprezintă o strategie agregată care presupune ca politicile trebuie să fie conturate și implementate pe toate cele patru componente (aranjamente contractuale flexibile, strategii de învățare continuă, politici active, sisteme de securitate sociale moderne) în mod simultan și nu selectiv.

***Măsuri desprinse din depoziții care pot sta la baza implementării modelului românesc de flexisecuritate:***

- A. Măsuri care conduc la reducerea rigidității legislației privind protecția ocupării, inclusiv cea privind ocuparea temporară:
- Reechilibrarea drepturilor, obligațiilor și responsabilității între angajat și angajator;
  - Reechilibrarea gradului înalt și costului ridicat de protecție socială cu flexibilizarea aranjamentelor contractuale;
  - Extinderea marjei de operare în cadrul contractelor cu durată determinată și prin agent de muncă temporară;
  - Transformarea agențiilor de muncă temporară într-un instrument eficient pe piața forței de muncă;
  - Clarificarea unor reglementări pentru aplicarea unitară a legislației;
  - Proceduri simplificate de angajare și concediere;
  - Flexibilizarea structurilor care gestionează politica de ocupare, verifică și coordonează relațiile de muncă;

**Raport sinteză audierea publică din 9 noiembrie 2009, pe tema:  
Flexisecuritatea: un instrument pentru redresare economico-socială durabilă?**

---

- Intensificarea și acuratețea procedurilor de recrutare, extinderea perioadelor de probă, eliminarea restricțiilor privind angajarea în perioada de probă;
  - Organizarea flexibilă a timpului de muncă și a celui de odihnă.
- B. Modificări legislative sau normative care ar trebui efectuate pentru flexibilizarea aranjamentelor contractuale în domeniul muncii, atât în domeniul contractelor colective de muncă cât și a contractelor individuale:
- Modificarea Codului Muncii precum și a Legii 130/1996 privind contractul colectiv de muncă în special cu privire la:
    - i. Stabilitatea clauzelor negociate de părți pe durata agreată de acestea;
    - ii. Aplicarea contractelor colective părților care l-au negociat sau care au fost reprezentate la încheierea contractelor;
    - iii. Reprezentativitatea reală a partenerilor contractuali;
    - iv. Intrarea în vigoare a contractelor la data semnării acestora, sau la data publicării în Monitorul Oficial;
- C. Propuneri de reglementare pentru creșterea garanțiilor de securitate socială:
- Reechilibrarea gradului înalt și costului ridicat de protecție socială cu flexibilizarea aranjamentelor contractuale;
  - Reducerea contribuțiilor sociale pentru pensii și sănătate la un nivel minim, pe baza principiului solidarității sociale și stimularea opțiunii private pentru aceste sisteme;
  - Creșterea gradului de responsabilitate al angajaților, împărțirea în mod egal a costurilor cu contribuțiile sociale, transformarea angajaților în asigurați investitori;
  - Reducerea contribuțiilor sociale datorate de angajatori la nivelul celor plătite de angajați;
  - Stimularea, prin pârghii fiscale corespunzătoare, a angajaților și angajatorilor pentru utilizarea sistemului privat de pensii;
  - Promovarea sistemului de pensii private coroborat cu reducerea ponderii de participare obligatorie la sistemul public de pensii.
- D. Sistem de instruire continuă, eficace și echitabil potrivit situației actuale din România
- Stimularea apetitului pentru pregătirea profesională a angajaților prin măsuri fiscale acordate angajatorului sau angajatului în funcție de cel care suportă stagiile și dacă pregătirea se face anual;
  - Acordarea prestațiilor de șomaj sub formă de bani sau sub formă de stagii de formare profesională;
  - Externalizarea serviciilor de formare profesională acordate de ANOFM către furnizori privați de formare și consiliere pe piața muncii
- E. Criterii care trebuie îndeplinite de sistemul modernizat de taxe care să asigure competitivitatea angajatorilor și securitatea angajaților:
- Egalizarea cotelor de participare la sistemul public de pensii prin diminuarea cotizației angajatorului;
  - Diferențierea cotei de asigurări sociale de sănătate în funcție de contribuția minimă, conform principiului solidarității sociale, reducerea cotei de asigurări sociale de sănătate pentru situația asigurării private;
  - Acordarea de stimulente financiare în cazul efectuării stagiilor de pregătire profesională anual sau mai des de 2 ani;
  - Reducerile, scutirile, amânările sau subvențiile acordate pentru stimularea creării locurilor de muncă să se realizeze direct, prin diminuarea platilor către stat, însoțită de justificarea diminuărilor de plată.

**Comisia de Experți**

Dr. Ing. Silvia CIUCA – INCMPS – director general

Conf. Univ. Dr. Daniela PASNICU – INCMPS – director proiecte

Prof. Univ. Dr. Liana SON – Universitatea de Vest Timișoara – profesor universitar

Despina PASCAL – Formator și Consultant independent