



DG Employment,  
Social Affairs and Inclusion  
VS/2013/0317

# F.O.R.M. Pact

*Studiu privind cadrul operațional pentru sinergia  
între diferite niveluri și diferiți actori pentru  
adaptarea la schimbările sociale și economice –  
România*

*Prof. dr. Constantin Ciutacu*

*Prof. dr. Luminița Chivu*

**București**

**2014**

## CUPRINS

### CAPITOLUL I. CADRUL LEGAL - INSTITUȚIONAL

#### *1.1 Prevederi generale ale legislației în domeniul relațiilor industriale, dialogului social și disponibilizărilor colective*

##### 1.1.1 Funcția de anticipare

##### 1.1.2 Funcția de informare și consultare

#### *1.2 Cadrul legal - instituțional specific în domeniul informării și consultării salariaților – transpunerea Directivelor europene în domeniu*

##### 1.2.1 Legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (nr. 467/2006)

##### 1.2.2 Modificările aduse Codului muncii vizând informarea și consultarea în cazul concedierilor colective

##### 1.2.3 Legea privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau unor părți ale acestora (nr. 67/2006)

##### 1.2.4 Legea privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere (nr. 217/2005, republicată în anul 2011)

##### 1.2.5. Hotărâre de Guvern privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene (nr. 187/2007)

##### 1.2.6. Hotărâre de Guvern privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene (nr. 187/2007)

#### *1.3 Impactul reformei legislative în domeniul relațiilor industriale*

##### 1.3.1 Impact la nivel național

##### 1.3.2 La nivel de sector de activitate

##### 1.3.3 La nivel de companie

### CAPITOLUL II EXPERIENȚE PENTRU ANTICIPAREA TENDINȚELOR ȘI PREGĂTIREA SCHIMBĂRILOR

#### *2.1 Studiu de caz privind cadrul instituțional pentru implementarea și pregătirea comună a schimbării – Pactul Regional pentru Ocupare și Incluziune Socială București – Ilfov*

#### *2.2 Studiu de caz privind tranziția în carieră – OMV Petrom*

## **Capitolul I. Cadrul legal - instituțional**

Obiectul acestui prim capitol introductiv îl reprezintă identificarea instrumentelor și oportunităților create prin cadrul legal-instituțional care favorizează anticiparea și viziunea comună asupra viitorului, astfel încât actorii implicați (partenerii sociali, autoritățile publice, serviciul public de ocupare, instituțiile de educație și formare, etc.) să coopereze pentru crearea și funcționarea unui mecanism de pregătire colectivă pentru schimbare.

În demersul nostru, cadrul legal-instituțional va fi scanat în primul rând din perspectiva prevederilor generale privind relațiile industriale, dialogul social și disponibilizările colective și respectiv din punct de vedere al reglementărilor specifice informării și consultării angajaților.

### ***1.1 Prevederi generale ale legislației în domeniul relațiilor industriale, dialogului social și disponibilizărilor colective***

#### **1.1.1 Funcția de anticipare**

Pentru construcția unui "Cadru operațional pentru o sinergie multi-niveluri și multi-actori de adaptare la schimbările economice și sociale" un rol esențial revine funcției de anticipare, respectiv realizării unor analize cu privire la evoluțiile trecute și prezente care permit o identificare și o abordare strategică a schimbărilor economice și sociale viitoare.

Acest demers solicită în primul rând cunoașterea atribuțiilor și responsabilităților legale ale actorilor implicați și ale instituțiilor la nivel național, regional, sectorial, local și de companie.

Reglementările relevante în acest sens sunt: Codul muncii (Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare); Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea 76/2002, cu modificările și completările ulterioare); Legea dialogului social (Legea 62/2011, cu modificările și completările ulterioare); Legea privind organizarea și funcționarea Consiliului Economic și Social (CES) (Legea 248/2013) și Legea educației naționale (Legea 1/2011).

##### **1.1.1.1 La nivel național**

###### **a) Instituții ale autorității publice centrale**

Conform Legii 76/2002, **Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice (MMFPSPV)** deține rolul esențial pentru anticiparea tendințelor de pe piața muncii și elaborarea de politici, strategii, prognoze și programe naționale pentru ocuparea forței de muncă, formarea profesională și egalitatea de șanse pe piața muncii.

De exemplu, în prezent, este în vigoare Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014-2020 și Planul de acțiuni pentru implementarea strategiei, elaborate de MMFPSPV, și aprobate prin hotărâre de guvern la finele anului 2013.

Ministerul elaborează și avizează proiecte de acte normative, iar împreună cu alte ministere și Autoritatea Națională pentru Calificări<sup>1</sup> (ANC) realizează și actualizează clasificarea ocupațiilor din România, ținând seama de schimbările din structura economică și socială a țării și de cerințele alinierii la standardele internaționale în domeniu.

În vederea elaborării strategiilor și politicilor, precum și pentru adoptarea unor măsuri pe piața muncii, la nivel național, pe domenii de activitate, ramuri, sectoare economice sau zone, MMFPSPV inițiază reglementări privind obligativitatea angajatorilor de a comunica informațiile necesare cu privire la forța de muncă.

Conform Legii 76/2002, prin strategii și politici elaborate pe domeniile specifice, ministerele și organele de specialitate ale administrației publice centrale, trebuie să asigure creșterea gradului de ocupare a forței de muncă.

În acest scop, ele pot propune în cadrul **Comisiei Naționale de Promovare a Ocupării Forței de Muncă**<sup>2</sup> strategii, programe și proiecte de acte normative privind ocuparea și formarea profesională a forței de muncă.

Comisia are atribuții pentru: elaborarea de strategii, politici, studii, rapoarte și analize pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă; stabilește direcțiile de dezvoltare a resurselor umane la nivel național, sectorial și teritorial; propune acte normative privind ocuparea forței de muncă și îmbunătățirea legislației în domeniu; pe baza tendințelor economice și sociale și a evoluțiilor de pe piața muncii face propuneri pentru inițierea unor măsuri proactive de combatere a șomajului prin politici fiscale, ajustări structurale, reconversie profesională.

**Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)**, serviciul public de ocupare administrat tripartit, aflată în subordinea MMFPSPV, primește anual indicatorii de performanță de la acesta și are în responsabilitate realizarea politicilor, strategiilor, planurilor și programelor privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a șomerilor.

---

<sup>1</sup> Înființată prin Legea educației naționale, cu misiunea de a asigura cadrul general pentru realizarea formării profesionale continue și dezvoltarea de calificări necesare susținerii unei resurse umane competitive, capabile să funcționeze eficient în societatea actuală și într-o comunitate a cunoașterii (Hotărârea de Guvern nr. 780/2013).

<sup>2</sup> Comisia Națională de Ocupare este prezidată de ministrul muncii și este alcătuită din reprezentanți ai ministerelor și din președinții confederațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național

Prin lege, ANOFM respectă neutralitatea în ce privește posibile interese divergente dintre angajatori și forța de muncă.

Între altele, ANOFM întocmește anual, Programul de ocupare a forței de muncă și Planul național de formare profesională, iar la sfârșitul fiecărui an prezintă raportul anual de activitate privind gradul de îndeplinire a acestora, care este supus aprobării MMFPSPV.

La sfârșitul fiecărui an ANOFM prezintă bilanțuri de ocupare pe județe și la nivel național, care evidențiază efectele măsurilor de stimulare a ocupării care sunt documente publice.

Strategiile, planurile și bilanțurile pot fi considerate și ca instrumente de anticipare.

### **b) Instituții tripartite la nivel național**

Conform Legii 62/2011, în vederea promovării bunelor practici la cel mai înalt nivel s-a constituit **Consiliul Național Tripartit pentru Dialog Social**<sup>3</sup> (CNTDS), ca organism consultativ al partenerilor sociali.

Atribuțiile CNTDS privesc: dezbateră și analiza proiectelor de strategii și programe elaborate la nivel guvernamental; elaborarea și susținerea implementării strategiilor, programelor, metodologiilor și standardelor în domeniul dialogului social; soluționarea pe calea dialogului tripartit a diferendelor de natură socială și economică și negocierea și încheierea de acorduri, pacte sociale și alte înțelegeri la nivel național și monitorizarea aplicării acestora.

O a doua instituție tripartită la nivel național este **Consiliul Economic și Social** (CES) (Legea nr. 248/2013), organism consultativ al Parlamentului și Guvernului României.

La dialogul tripartit național din cadrul CES participă de drept confederațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național și reprezentanți ai societății civile, ai asociațiilor și fundațiilor neguvernamentale.

CES avizează proiectele de acte normative elaborate de guvern sau propuse de membrii parlamentului, elaborează la solicitarea guvernului și a parlamentului sau din proprie inițiativă, analize și studii privind evoluțiile economice și sociale, semnalează guvernului sau parlamentului apariția unor fenomene economice și sociale care impun elaborarea unor acte normative; urmărește îndeplinirea obligațiilor destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale în domeniul muncii.

---

<sup>3</sup> CNTDS este prezidat de primul ministru, și are ca locțiitor de drept ministrul muncii. Este compus din reprezentanți ai fiecărui minister, la nivel de secretar de stat, din președinții confederațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național, reprezentantul Băncii Naționale a României, președintele Consiliului Economic și Social și alți membri conveniți cu partenerii sociali.

În structura CES sunt organizate 9 comisii de specialitate: pentru dezvoltare economică, competitivitate și mediul de afaceri; pentru incluziune socială; pentru relații de muncă și politica salarială; pentru educație, cercetare, formare profesională, etc.

### **c) Organisme ale partenerilor sociali**

Prin Legea dialogului social se prevede că **organizațiile sindicale și patronale reprezentative la nivel național** participă la elaborarea și implementarea programelor și măsurilor privind piața muncii, fiind consultate la elaborarea de acte normative referitoare la ocuparea forței de muncă.

Confederațiile patronale și sindicale reprezentative la nivel național pot adresa autorităților publice competente propuneri de legiferare în domeniile specifice de interes.

Potrivit aceleiași legi (62/2011), **organizațiilor patronale** le revin, între altele drepturi și obligații referitoare la anticiparea evoluțiilor din sfera pieței muncii, dialogului social, conduitei în afaceri și responsabilității sociale.

Este vorba în special de : elaborarea și implementarea politicilor de ocupare și plasare a forței de muncă; a strategiilor și politicilor de dezvoltare economico-socială la nivel sectorial și național; asigurarea pentru membrii lor, între altele, de servicii de consultanță și asistență de specialitate, inclusiv în domeniul ocupării și formării profesionale, a sănătății și securității în muncă.

#### **1.1.1.2 La nivel sectorial și local**

La aceste nivele, acțiunile comune pentru anticiparea și managementul schimbării se derulează prin comisiile de dialog social constituite conform Legii 62/2011.

Aceste comisii se organizează și funcționează în cadrul ministerelor și altor instituții publice centrale, precum și la nivelul județelor și municipiului București, respectiv al prefecturilor.

La activitatea acestor comisii participă reprezentanții administrației publice centrale sau locale, cei ai organizațiilor patronale și cei ai organizațiilor sindicale reprezentative la nivel național.

Aceste comisii au rol consultativ, activitatea lor este centrată pe asigurarea unor relații de parteneriat social între administrație și organizațiile partenerilor sociali destinate să asigure stabilitatea socială.

Partenerii sociali sunt consultați în comisii asupra inițiativelor legislative cu caracter economico-social.

Prefecturile și autoritățile administrației publice locale au obligația să monitorizeze evoluțiile de pe piața muncii la nivel teritorial, să participe activ la elaborarea și realizarea

măsurilor de îmbunătățire a ocupării persoanelor neîncadrate în muncă și să sprijine activitatea agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă.

### **1.1.2 Funcția de informare și consultare**

Informarea și consultarea salariaților este înscrisă atât în Codul muncii cât și în Legea dialogului social, Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și Legea privind organizarea și funcționarea ANOFM.

În afara acestor reglementări, în legislația românească au fost transpuse și Directivele europene specifice pentru informarea și consultarea salariaților, care vor fi analizate în paragraful 1.2.

#### **1.1.2.1 La nivel național**

O primă reglementare privind aspecte referitoare la informare și consultare o reprezintă cea din Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

Potrivit legii, pentru creșterea șanselor de ocupare ANOFM realizează: informare și consiliere profesională; mediere; formare profesională; evaluarea și certificarea unor competențe; promovarea unor programe speciale în parteneriat cu alte persoane juridice de drept public sau privat, inclusiv prin măsuri susținute prin proiecte finanțate din instrumente structurale sau prin contribuțiile obținute de ANOFM din partea Fondului European de Ajustare la Globalizare.

Evident că toate acțiunile vizând informarea și consultarea au și o dimensiune anticipativă.

În Legea 76/2002, informarea și consilierea, realizate în centre specializate organizate în cadrul serviciului public de ocupare, constituie un ansamblu de servicii acordate gratuit, care au ca scop: furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor; evaluarea și autoevaluarea în vederea orientării profesionale; dezvoltarea abilităților și a încrederii pentru deciziile în carieră.

Punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu se realizează prin servicii de mediere.

În acest scop, agențiile pentru ocuparea forței de muncă au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Formarea profesională menită să asigure diversificarea competențelor profesionale în scopul asigurării mobilității și reintegrării pe piața muncii se efectuează pornind de la cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii, în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale, având de asemenea o componentă de anticipare.

La nivel național ANOFM elaborează anual planul național de formare profesională care este aprobat de MMFPSPV.

În cazul concedierilor colective angajatorii au obligația să înștiințeze agențiile pentru ocuparea forței de muncă în vederea adoptării unor măsuri pentru combaterea șomajului și prevenirea efectelor sociale nefavorabile ale acestuia.

În urma preavizului de concediere, la care angajatorii sunt obligați conform Codului muncii, agențiile de ocupare oferă servicii de preconcediere, respectiv: informarea cu privire la prevederile legale privind acordarea serviciilor de ocupare și formare profesională; plasarea pe locurile de muncă vacante; reorientarea profesională, etc.

#### **1.1.2.2 La nivel de companie**

Prin Codul muncii, angajatorii sunt obligați: să informeze salariații asupra evenimentelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă; să comunice periodic situația economică și financiară a unității, periodicitate stabilită prin contractul colectiv de muncă; să consulte sindicatul sau după caz, reprezentanții salariaților în privința unor decizii susceptibile să afecteze substanțial drepturile și interesele acestora.

De altfel, Legea dialogului social definește: informarea ca activitate de transmitere de date de către angajatori către sindicate sau reprezentanții salariaților; consultarea, ca schimb de opinii în cadrul dialogului social; negocierea colectivă dintre angajatori și sindicat care urmărește reglementarea relațiilor de muncă dintre cele două părți, precum și realizarea altor acorduri în probleme de interes comun.

Spațiul de timp care se anticipează prin negociere este de minim 12 luni și maxim 24 de luni, perioadă pentru care se încheie contractul colectiv de muncă la nivel de companie.

Pe parcursul derulării activității și pe durata valabilității contractului colectiv de muncă, Legea dialogului social prevede că angajatorul poate invita sindicatul reprezentativ la ședințele consiliului de administrație pentru discutarea problemelor de interes profesional, economic și social și are obligația de a transmite în scris, în termene de 2 zile lucrătoare de la data desfășurării ședinței, hotărârile adoptate care sunt de interes profesional, economic și social.

## ***1.2 Cadrul legal - instituțional specific în domeniul informării și consultării salariaților – transpunerea Directivelor europene în domeniu***

În acest subcapitol sunt incluse următoarele reglementări: Legea privind cadrul general de informare și consultare a angajaților; modificările Codului muncii privind informarea și consultarea în cazul concedierilor colective; Legea privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau unor părți ale acestora; Legea comitetelor europene de întreprindere; Hotărârea Guvernului privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene; Hotărârea Guvernului privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene.

### **1.2.1 Legea privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților (nr. 467/2006)**

Legea nr. 467/12.12.2006 privind stabilirea cadrului general de informare și consultare a angajaților, intrată în vigoare la data aderării României la Uniunea Europeană (1 ianuarie 2007), transpune Directiva 2002/14/EC.

Prin lege, sunt stabilite cerințele minime ale dreptului de informare și consultare a angajaților din "întreprinderile cu sediul în România, care au cel puțin 20 angajați".

Principalii actori ai dialogului social la nivel de companie sunt organizațiile sindicale și/sau reprezentanții salariaților și angajatorii.

Ulterior transunerii Directivei 2002/14/EC și respectiv a Legii 467/2006, prin Legea nr. 62/2011, dialogul social este definit ca "procesul voluntar prin care partenerii sociali se informează, se consultă și negociază în vederea stabilirii unor acorduri de interes comun".

Informarea este definită ca "transmiterea de date de către angajator către sindicat sau, după caz, către reprezentanții aleși ai angajaților pentru a le permite să se familiarizeze cu problematica dezbaterii și să o examineze în cunoștință de cauză"; consultarea reprezintă "schimb de opinii în cadrul dialogului social".

Dacă prin cele 2 legi, informarea și consultarea sunt definite, aplicarea efectivă în practică a prevederilor legale nu este clar reglementată.

De pildă, în Legea 467/2006 se specifică : "informarea se face într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare.." (art. 5 alin 2), iar consultarea are loc "într-un moment, într-un mod și cu un conținut corespunzătoare.." (art. 5 alin 3).

Cât privește "modalitățile de informare și consultare a angajaților, acestea pot fi definite în mod liber și în orice moment, în contractele și acordurile colective de muncă încheiate conform legii" (art. 6, alin 1).

Conform legii, reglementarea procedurilor de informare și consultare a angajaților în domeniul specific se face prin hotărâre a Guvernului.

Abia la începutul lunii decembrie 2013, în Comisia de dialog social de la MMFPSPV a fost pus în discuție proiectul unei hotărâri de guvern cu privire la procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților.

Principalele prevederi cuprinse în proiectul de hotărâre, aplicabile tuturor angajaților din întreprinderile cu sediul în România și care au cel puțin 20 de salariați, sunt: pentru participarea la procedurile de informare, consultare sau negociere, reprezentanții angajaților constituie un organ de reprezentare, care împreună cu reprezentanții angajatorului decid, prin acord scris, modalitățile de informare, consultare și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea întreprinderii; pentru derularea negocierilor acordului, organul de reprezentare poate solicita asistarea de către experți; cheltuielile sunt suportate de către întreprindere, care pune la dispoziția membrilor organului de reprezentare resursele financiare și materiale necesare îndeplinirii în mod corespunzător a misiunii; acordul scris stabilește procedura de informare și consultare, frecvența reuniunilor, resursele financiare și materiale ce urmează a fi alocate, modalitățile de alegere și participare a reprezentanților angajaților în structurile de administrare și control ale întreprinderii, dacă este cazul; organul de reprezentare are dreptul de a fi informat și consultat și de a se întâlni cu reprezentanții angajatorului, cel puțin trimestrial sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea acestuia; conducerea întreprinderii prezintă organului de reprezentare, cu cel puțin trei zile lucrătoare înainte, agenda ședințelor structurii de administrare sau control, precum și copii ale tuturor documentelor transmise adunării generale a acționarilor (este vorba de situația economică și financiară, evoluția probabilă a activității și a ocupării forței de muncă, schimbările substanțiale privind organizarea, transferul producției, fuziuni, reduceri de capacități sau închideri de unități sau părți ale acestora, precum și cu privire la concedierile colective). Decizia de a nu comunica informațiile trebuie să fie motivată, iar în cazul în care membrii organului de reprezentare nu socotesc justificat refuzul furnizării informațiilor, pe motiv de confidențialitate, aceștia au dreptul de a se adresa instanțelor competente; în eventualitatea unor situații care afectează în măsură considerabilă interesele angajaților, organul de reprezentare are dreptul de a fi informat înaintea luării unei decizii în aceste privințe;

membrii organului de reprezentare au dreptul la un concediu de formare, fără diminuarea drepturilor salariale.

Dintre partenerii sociali prezenți la consultări, două organizații patronale reprezentative la nivel național, respectiv Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR) și Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții (ARACO), au publicat pe site-urile proprii puncte de vedere prin care își exprimă dezaprobarea pentru conținutul proiectului de hotărâre.

În opinia CNIPMMR, proiectul 'afectează financiar și birocratic un număr de circa 26.000 companii, inclusiv întreprinderile mici și mijlocii, instituind obligația de preluare de către angajatori a cheltuielilor, cu încălcarea principiilor emise de Curtea Constituțională a României (CCR), precum și a prevederilor directivelor europene și a practicilor din celelalte state membre'.

Se consideră că obligarea angajatorilor să suporte cheltuielile pentru experții reprezentanților salariaților este neconstituțională, iar plata unei remunerații în lipsa muncii prestate afectează esența dreptului de proprietate.

ARACO, la rândul său, subscie la aceste puncte de vedere și invocă în plus 'dezacordul cu prevederea referitoare la suportarea de către angajator a concediului de formare pentru membrii organului de reprezentare, fără diminuarea drepturilor salariale'.

După discuțiile din comisia de dialog social, nu au fost făcute publice alte opinii ale partenerilor sociali, iar până în prezent proiectul nu a fost încă adoptat.

Din discuțiile purtate cu partenerii sociali, reglementarea procedurilor de informare și consultare a salariaților reprezintă un demers necesar, deoarece pe parcursul celor șapte ani care au trecut de la adoptarea legii cadru procesul de informare și consultare nu și-a dovedit încă eficiența și eficacitatea.

### **1.2.2 Modificările aduse Codului muncii vizând informarea și consultarea în cazul concedierilor colective**

Prin Ordonanța de urgență a guvernului nr. 55/2006, Codul muncii (Legea nr. 53/2003) a fost modificat și completat în vederea punerii de acord a legislației naționale cu aquis-ul communautaire în domeniul concedierilor colective, respectiv Directiva 98/59/CE.

Prin contractele colective de muncă la nivel de companie și la nivel de sector au fost negociate, de asemeni, prevederi pentru concedierile colective.

Prin Legea nr. 40/2011, Codul muncii din anul 2003 a fost din nou modificat și completat.

În Secțiunea a V a "Concedierea colectivă. Informarea, consultarea salariaților și procedura concedierilor colective" , "prin concediere colectivă se înțelege, concedierea într-o perioadă de 30 zile calendaristice, din unul sau mai multe motive, care nu țin de persoana salariatului, a unui număr de: cel puțin 10 salariați dacă angajatorul are încadrați între 21 și 99 salariați; cel puțin 10% din salariați dacă angajatorul are încadrați 100-299 salariați și cel puțin 30 de salariați dacă angajatorul care disponibilizează cel puțin 300 de salariați.

Aceeași secțiune prevede și obligația angajatorilor de a iniția **"în timp util și în scopul ajungerii la o înțelegere**, în condițiile prevăzute de lege, consultări cu sindicatul sau după caz, cu reprezentantul salariaților".

Legea nu conține prevederi referitoare la excluderi sau excepții privind anumite categorii de lucrători, în plus față de cele incluse în art. 1, alin. 2 din Directivă.

Reglementările privind concedierile colective se aplică pentru angajatorii care au mai mult de 20 de salariați, similar cu sfera de aplicare a Legii nr. 467/2006 (pentru transpunerea Directivei 2002/14/EC).

Sintagma **"timp util"** pentru demararea informării și consultării, este definită prin contractele colective de muncă la nivel de sector, fiind de 15-20-30 zile, în funcție de negocierile sectoriale, grup de unități sau companie.

Consultările cu organizațiile sindicale sau reprezentanții salariaților se referă cel puțin la: metodele și mijloacele de evitare sau de reducere a numărului de salariați ce vor fi concediați și atenuare consecințelor concedierii prin măsuri sociale.

Tot prin Codul muncii, este prevăzută și obligația angajatorului de a furniza informații cu privire la criteriile utilizate pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, care se aplică după evaluarea realizării obiectivelor de performanță (art. 69, al. 3).

Prin lege, în termen de 10 zile calendaristice de la data primirii notificării, sindicatul sau reprezentanții salariaților pot propune măsuri în vederea evitării concedierilor ori a diminuării numărului salariaților concediați (art. 71, al. 1); în termen de 5 zile de la primirea acestora, angajatorul are obligația de a răspunde în scris și motivat la propunerile formulate (art. 71, alin 2.)

În opinia noastră, procedurile de informare și consultare în cazul concedierilor colective sunt clar precizate prin reglementări, existând în acest sens și o cazuistică practică relevantă ca rezultat al ultimilor ani de privatizare și restructurare a companiilor de stat.

În situația în care, ulterior consultărilor cu sindicatul/reprezentanții salariaților angajatorul decide aplicarea măsurii de concediere colectivă, acesta are obligația de a notifica în scris Inspectoratul teritorial de muncă (ITM) și agenția teritorială de ocupare a forței de muncă (ATO), cu cel puțin 30 de zile calendaristice anterioare datei emiterii deciziilor de concediere (o copie a acestei notificări este transmisă obligatoriu și sindicatului la aceeași dată).

Dacă este cazul, ITM are obligația de a informa motivat, în termen de 3 zile lucrătoare, angajatorul/reprezentanții salariaților asupra reducerii sau prelungirii perioadei de 30 de zile.

La rândul său, ATO trebuie să caute soluții pentru problemele legate de concedierile colective pe care le comunică în timp util angajatorului și sindicatului/reprezentanților salariaților.

Dacă se consideră că problemele nu sunt soluționate până la data stabilită în notificare, ITM și ATO pot dispune amânarea cu maximum 10 zile a momentului emiterii deciziilor de concediere, anunțând în scris atât angajatorul cât și sindicatul.

Aceste prevederi nu se aplică salariaților din instituțiile publice/autorități publice și nici contractelor individuale încheiate pe perioadă determinată (cu excepția cazurilor în care aceste concedieri au loc înainte de data expirării contractelor).

Deciziile de concediere colectivă sunt însoțite de regulă de plăți compensatorii conform contractelor colective de muncă aplicabile iar ATO promovează măsuri de reinsertie pe piața muncii a persoanelor afectate.

Prin lege, nu se prevede obligația elaborării unui plan social, dar prin contractele de privatizare și prin programele de restructurare atașate acestora există un capitol special.

În contractele colective de muncă este stabilită și ordinea priorităților în cazul disponibilizării: reducerea mai întâi a posturilor vacante; disponibilizarea salariaților care cumulează 2 sau mai multe funcții sau a celor care cumulează pensia cu salariul; persoanele care îndeplinesc condițiile standard de vârstă și stagiul de cotizare și care nu au cerut pensionarea; persoanele care îndeplinesc condiții de pensionare la cerere; alte criterii sociale (sunt protejate persoanele care au copii în întreținere, femei și bărbați văduvi care au în îngrijire copii, etc.).

Salariații nemulțumiți au posibilitatea de a ataca decizia de concediere în instanță.

### **1.2.3 Legea privind protecția salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau unor părți ale acestora (nr. 67/2006)**

Legea transpune Directiva 2001/23/CE. Conform Legii "cedentul și cesionarul vor informa în scris reprezentanții salariaților proprii sau în cazul în care aceștia nu sunt constituiți ori desemnați, pe salariații proprii, cu cel puțin 30 zile înainte de data transferului" (art. 12), cu privire la data transferului, motivele transferului, consecințele economice și sociale pentru salariați, condițiile de muncă și de încadrare în muncă.

În afara prevederilor legale privind termenul de consultare și de informare, în scris, a reprezentanților salariaților (30 zile înainte de data transferului), precum și celor referitoare la conținutul informării, nu există alte reglementări practice și nici ghiduri de aplicare a legii.

Legea garantează menținerea drepturilor înscrise în contractele colective de muncă aplicabile la data transferului până la momentul expirării sau rezilierii acestora.

Clauzele contractelor colective de muncă pot fi renegociate, dar nu mai devreme de un an de la data transferului.

Respectarea obligațiilor prevăzute de lege este controlată de Inspekția Muncii (IM). Atât cesionarul cât și cedentul pot fi chemați în fața instanței de judecată de către salariați sau reprezentanții acestora pentru soluționarea conflictelor individuale sau colective de muncă.

#### **1.2.4 Legea privind constituirea, organizarea și funcționarea comitetului european de întreprindere (nr. 217/2005, republicată în anul 2011)**

Legea reglementează condițiile de constituire a comitetului european de întreprindere și de instituire a procedurii de informare și consultare a salariaților în întreprinderile de dimensiune comunitară și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară, în vederea îmbunătățirii dreptului la informare și consultare al salariaților.

Legea transpune Directiva 2009/38/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 6 mai 2009 privind instituirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară; prevederile art. 13 alin. (1) din Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a Statutului societății europene în ceea ce privește implicarea salariaților; prevederile art. 15 alin. (1) din Directiva Consiliului 2003/72/CE de completare a Statutului societății europene de cooperare cu privire la implicarea salariaților.

#### **1.2.5. Hotărâre de Guvern privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății europene (nr. 187/2007)**

Hotărârea reglementează informarea, consultarea, participarea și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea societății europene, înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 2.157/2001 privind statutul societății europene (SE).

Hotărârea de Guvern transpune Directiva Consiliului 2001/86/CE de completare a statutului societății europene în ceea ce privește implicarea lucrătorilor.

#### **1.2.6. Hotărâre de Guvern privind procedurile de informare, consultare și alte modalități de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene (nr. 187/2007)**

Hotărârea reglementează informarea, consultarea, participarea și alte mecanisme de implicare a angajaților în activitatea societății cooperative europene, înființată conform Regulamentului Consiliului (CE) nr. 1.435/2003 privind statutul societății cooperative europene (SCE)

Această hotărâre transpune Directiva Consiliului 2003/72/CE de completare a statutului societății cooperative europene în ceea ce privește implicarea angajaților.

**Concluzia generală este că actualul cadru legislativ instituțional nu obligă, constrânge actorii să coopereze pentru anticiparea schimbărilor, pentru o pregătire în comun pentru schimbare, dar furnizează posibilități, sugestii și oportunități atât pentru anticiparea schimbărilor cât și pentru conlucrarea tuturor celor implicați și pregătirea colectivă pentru schimbare.**

### ***1.3 Impactul reformei legislative în domeniul relațiilor industriale***

În anul 2011, Guvernul României a promovat prin asumarea răspunderii, fără dezbateri parlamentare, Legea dialogului social (nr. 62/2011).

În expunerea de motive la proiectul de lege, la capitolul "Impact social", se menționează că noua lege "asigură eficientizarea dialogului social prin clarificarea caracterului reprezentativ al partenerilor sociali, acoperirea relevantă prin contracte colective de muncă a angajaților, implicarea în dezbaterile problemelor socio-economice a reprezentanților societății civile, asigurarea celerității soluționării conflictelor de muncă".

Prin lege se reglementează aspecte care anterior erau fragmentate în conținutul unor legi specifice, respectiv legea sindicatelor, legea contractelor colective de muncă, legea conflictelor de muncă, etc. și se aduc modificări importante în sfera dialogului social, reprezentativității partenerilor sociali și negocierilor colective la nivel național, sectorial și de companie. Conținutul reglementărilor are impact inclusiv în ce privește mecanismele de informare și consultare și implicarea partenerilor la acest proces.

#### **1.3.1 Impact la nivel național**

Una din prevederile importante incluse în legea dialogului social o reprezintă obligarea organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel național să-și redobândească reprezentativitatea.

Până în iunie 2014, toate cele 5 confederații sindicale și-au redobândit reprezentativitatea. Este vorba de Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa (CNS Cartel Alfa, reprezentativitate valabilă până în februarie 2016), Confederația Națională a Sindicatelor Libere din România Frăția (CNSLR Frăția, februarie 2017), Confederația Sindicală Națională Meridian (CSN Meridian, ianuarie 2016), Blocul Național Sindical (BNS, mai 2016) și Confederația Sindicatelor Democratice din România (CSDR, aprilie 2017)<sup>4</sup>.

Sub impactul crizei și al reducerii numărului de salariați, la trei dintre structurile sindicale se poate constata o reducere importantă a numărului de membri. Pentru redobândirea reprezentativității, BNS a depus dovezi pentru un număr 254.527 membri (comparativ cu 375.000 membri conform informațiilor disponibile în anul 2008), CNS Cartel Alfa pentru 301.785 membri (comparativ cu aproximativ 1 milion în anul 2008), CNSLR Frăția pentru 306.486 membri (comparativ cu 850.000 membri în anul 2008). Singura confederație care a înregistrat o creștere a numărului de membri este CSN Meridian, care a prezentat dovezi pentru 320.204 membri în prezent (comparativ cu 170.000 în anul 2008)<sup>5</sup>. Pentru cea de a cincea organizație sindicală reprezentativă la nivel național, CSDR nu dispunem de informații oficiale privind numărul de membri.

În cazul confederațiilor patronale, situația redobândirii reprezentativității este în curs. Conform informațiilor disponibile pe site-ul MMFPSPV, în luna iunie 2014, din rândul celor 13 confederații patronale reprezentative la nivel național<sup>6</sup> anterior promovării Legii dialogului social, 3 confederații și-au redobândit reprezentativitatea, respectiv Consiliul Național al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din România (CNIPMMR, valabilă până în noiembrie 2016), Confederația Patronatul Român (CPR, iulie 2017) și Confederația Patronală Concordia (CP Concordia, octombrie 2017), iar alte cinci confederații patronale sunt încă reprezentative conform reglementărilor anterioare, respectiv : Uniunea Generală a Industriașilor din România 1903 (UGIR 1903, până în luna iunie 2014), Uniunea Generală a Industriașilor din România (UGIR, iunie 2014, care și-a redepus deja dosarul pentru redobândirea reprezentativității), Consiliul Național al Patronilor din România (CoNPR, septembrie 2014), Confederația Patronală a Industriei,

---

<sup>4</sup> Site-ul MMFPSPV, respectiv [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro).

<sup>5</sup> Site-ul MMFPSPV, respectiv [www.mmuncii.ro](http://www.mmuncii.ro) pentru date 2012 și "Anticiparea și managementul restructurării în România", ITC ILO, ARENAS, VC/2008/0667, <http://ec.europa.eu/social/ajax/countries.jsp?langId=en&intPageId=965>, pentru anul 2008.

<sup>6</sup> Romania: Industrial relations profile, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, European Industrial Relations Observatory, 2011, [http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/romania\\_3.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/romania_3.htm).

Serviciilor și Comerțului din România (CPISC, noiembrie 2014) și Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR, decembrie 2014). Sunt în analiză dosarele pentru Asociația Română a Antreprenorilor de Construcții (ARACO) și Patronatul Național Român (PNR).

O altă modificare importantă adusă de legea dialogului social o reprezintă renunțarea la contractul colectiv de muncă unic la nivel național, care potrivit vechii legi, producea efecte "pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din țară", fapt ce poate conduce cel puțin la rămânerea în afara sistemului de negocieri colective, a salariaților din companiile mai mici de 20 angajați, pentru care noua lege a dialogului social nu prevede obligativitatea negocierilor colective.

Conform estimărilor noastre, realizate pe baza datelor furnizate de Institutul Național de Statistică (INS), este vorba de aproximativ 450 mii companii, în care lucrează peste 1,2 milioane salariați reprezentând circa o treime din totalul salariaților din sectoarele neagricole.

Între altele, din perspectiva mecanismelor de informare și consultare contractul colectiv de muncă unic la nivel național conținea o definiție a sintagmei "timp util" în contextul procedurilor de informare, stabilirea obligativitatea ca în conținutul regulamentului de ordine internă al companiei să fie incluse proceduri specifice de informare și consultare a salariaților, etc.

### **1.3.2 La nivel de sector de activitate**

Un element generator de consecințe îl constituie și schimbarea arhitecturii nivelului 2 de negociere, respectiv înlocuirea ramurilor cu sectoarele de activitate.

Trecea de la ramuri la sectoare a produs o bulversare a partenerilor sociali, ale căror structuri (federații) se cereau reorganizate fiind necesare fuziuni, noi alegeri, etc.

Derularea negocierilor colective solicita de asemenea, redobândirea reprezentativității partenerilor sociali pentru noile sectoare constituite.

Deși cota procentuală minimă pentru obținerea reprezentativității la nivel de sector a rămas aceeași cu cea de la nivelul fostelor ramuri (7% din numărul de salariați ai sectorului pentru federațiile sindicale și 10% din salariați în unitățile afiliate la federațiile patronale), creșterea numărului de salariați din anumite sectoare, ca rezultat al recompunerii acestora din mai multe foste ramuri, este în anumite cazuri substanțială. De pildă, în anul 2011, pentru ramura Agricultură, piscicultură și pescuit, vechile reglementări asigurau reprezentativitatea unei organizații sindicale dacă aceasta avea 4.137 salariați membri, iar pentru silvicultură, economia vânatului, apelor și protecției mediului erau necesari 1.778 membri de sindicat. În condițiile noilor reglementări, cele două ramuri au fost incluse în

același sector, iar pentru a fi reprezentativă la negocieri, noua structură sindicală ar trebui să aibă minimum 8.200 membri.

Precizăm de asemenea că dacă anterior contractul colectiv la nivel de ramură se aplica "pentru toți salariații încadrați în toate unitățile din ramura de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă" (Legea 130/1996), conform Legii 62/2011 /art. 133, al 1, lit. c, clauzele contractelor colective de muncă produc efecte **"pentru toți angajații încadrați în unitățile din sectorul de activitate pentru care s-a încheiat contractul colectiv de muncă și care fac parte din organizațiile patronale semnatare ale contractului"** (subl. ns.).

Cu alte cuvinte, pentru salariații ale căror organizații patronale nu semnează contractul colectiv de muncă la nivel de sector, prevederile acestuia nu sunt aplicabile.

În fine, datorită faptului că prin lege (Legea 62/2011, art. 128, al. 1), "contractele colective de muncă se pot negocia la nivel de unități, grupuri de unități și sectoare de activitate", negocierea colectivă este într-un fel benevolă la nivel de grup de unități sau sectoare.

Prin noile reglementări, la nivel de sector, pe lângă condiția inițială de reprezentativitate pentru organizația patronală (minim 10% din salariați angajați în unitățile afiliate), înregistrarea contractului negociat se poate face "numai în situația în care numărul de angajați din unitățile membre ale organizațiilor patronale semnatare este mai mare decât jumătate din numărul total al angajaților din sectorul de activitate", ceea ce a îngreunat foarte mult încheierea unui contract colectiv de muncă la nivel de sector. Astfel, până în anul 2014, conform informațiilor de pe site-ul MMFPSPV, au fost încheiate numai 3 contracte colective de muncă la acest nivel, toate în sectorul public (sectoarele învățământ preuniversitar; învățământ superior și cercetare științifică și sănătate), în care pentru angajatori au semnat Ministerul Educației Naționale (MEN) și Ministerul Sănătății (MS).

Și-a redobândit reprezentativitatea la nivel de sector, conform noilor criterii 11 federații patronale: Patronatul Întreprinderilor Mici și Mijlocii din București, Patronatul Român al Industriei de Vending, Organizația Patronală BADCOM, 5 federații din domeniul energie, gaz, apă, o federație a patronatelor din servicii și 2 federații ale transportatorilor și peste 70 de federații sindicale.

Conform aceluiași site în anul 2014 erau în vigoare 17 contracte colective la nivel de grup de unități, fiind vorba în special de servicii de utilități publice, case de cultură, case de

ajutor reciproc, spitale orășenești, grupuri de unități școlare la nivel de județ, etc., care conform estimărilor noastre acoperă o parte destul de redusă din numărul de salariați din economie .

### **1.3.3 La nivel de companie**

Pentru constituirea unui sindicat la nivel de unitate, este necesar un număr de cel puțin 15 salariați care prestează munca pentru același angajator comparativ cu 15 salariați din aceeași ramură sau profesie, chiar dacă nu sunt angajați în aceeași companie, cum era prevăzut în vechea reglementare.

Legea 62/2011, prevede obligația negocierilor colective "numai la nivel de unitate, cu excepția cazului în care unitatea are mai puțin de 21 de angajați".

Potrivit calculelor noastre, în anul 2012, în industrie, construcții, comerț și servicii de piață, existau în România un număr total de peste 25.000 companii active cu mai mult de 20 angajați, în care lucrau aproximativ 2,6 milioane salariați (comparativ cu 450 mii companii cu mai puțin de 20 salariați în care erau angajați circa 1,2 milioane persoane).

Pe cale de consecință, la nivel de companie ar trebui să existe peste 25 mii contracte colective de muncă încheiate și înregistrate.

Potrivit datelor MMFPSPV, în ultimii ani numărul de contracte colective sau acte adiționale la nivel de companie a evoluat astfel: 11.729 la finele anului 2008 (7.372 contracte la nivel de unitate și 4.357 acte adiționale), 7.473 în 2011 (4.209 contracte colective și 3.264 acte adiționale) și 8.816 în anul 2013 (6.171 contracte colective la nivel de unitate și 2.645 acte adiționale).

Reducerea numărului de contracte colective poate fi influențată și de fenomenele de criză, dar și de noile prevederi legale.

Prin noua lege, condiția de reprezentativitate pentru participarea la negocieri și semnarea contractului colectiv de către organizațiile sindicale solicită ca sindicatul reprezentativ să cumuleze ca membri un număr de cel puțin jumătate plus unu din totalul angajaților (comparativ cu o treime în vechea reglementare), fapt care poate explica scăderea numărului de contracte colective la nivel de unitate. Reprezentativitatea conferă sindicatului dreptul de a fi invitat la ședințele consiliului de administrație, de a primi date și informații cu privire la situația economică a companiei, evoluția personalului angajat și alte categorii de informații necesare în contextul negocierilor colective.

Pe de altă parte, latura pozitivă a noilor reglementări o reprezintă și posibilitatea de a conduce la înlăturarea fenomenului de fărâmițare a organizațiilor sindicale.

Dacă prin vechile reglementări, puteau să fie reprezentative la nivel de companie chiar și trei organizații sindicale (fiind destul de dificil ca toate să fie de acord cu angajatorul), noile reglementări conduc spre existența numai a unui singur sindicat reprezentativ, fapt ce ar putea ușura negocierile.

## **Capitolul II Experiențe pentru anticiparea tendințelor și pregătirea schimbărilor**

### ***2.1 Studiu de caz privind cadrul instituțional pentru implementarea și pregătirea comună a schimbării – Pactul Regional pentru Ocupare și Incluziune Socială București – Ilfov***

#### **◆ Descrierea contextului**

În condițiile pregătirii aderării României la Uniunea Europeană (UE), prin Programul PHARE a fost promovat proiectul "Sprijin pentru Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (în prezent MMFPSPV) privind elaborarea și implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă" (RO 2003/05 – 551.05.01.04.01.01).

În principal, proiectul a fost centrat pe implementarea politicilor de ocupare a forței de muncă la nivel regional prin:

- elaborarea Planurilor regionale de acțiune pentru ocupare și incluziune socială;
- crearea de parteneriate pentru ocupare și incluziune socială la nivel regional, județean și local (pacte regionale, parteneriate județene și parteneriate locale).<sup>7</sup>

#### **◆ Tipuri de măsuri promovate**

În anul 2006, la inițiativa MMFPSPV, au fost înființate 8 pacte regionale pentru ocuparea forței de muncă și incluziune socială la nivelul celor 8 regiuni de dezvoltare, în scopul creării bazelor unei structuri parteneriale pentru actorii relevanți la nivel regional.

Secretariatele tehnice permanente ale fiecărui pact regional realizează:

- dezvoltarea de studii și cercetări destinate identificării priorităților în domeniul resurselor umane;
- dezvoltarea de politici, coordonarea și monitorizarea acestora;
- mobilizare, capacity building și networking pentru membri și actorii implicați;
- informare, instruire și consultanță pentru accesarea de fonduri POSDRU.

---

<sup>7</sup> "Memorandumul de înțelegere/Regulamentul de funcționare al Pactului regional pentru ocuparea forței de muncă și incluziune socială regiunea București – Ilfov (PROIS – BI)", Secretariatul Tehnic Permanent al PROIS-BI, București

Pentru 2 regiuni, respectiv București – Ilfov și Nord-Vest secretariatele tehnice permanente au obținut personalitate juridică.

◆ **Nivelul de implicare al actorilor**

În prezent, cele 8 structuri regionale au constituite rețele ale actorilor sociali, care funcționează prin Secretariatele Tehnice Permanente, înființate după anul 2008, ca urmare a finanțărilor din Fondul Social European (FSE), prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane (POS DRU), Domeniul major de intervenție 3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă.

Structura rețelelor instituționale, compuse din 833 instituții și organizații ale stakeholderilor, pentru pactul din fiecare regiune de dezvoltare se prezintă în Tabelul 1.

**Tabel 1: Componența rețelelor instituționale ale pactelor regionale**

Tip/Regiune	Nord Est	Sud Muntenia	București Ilfov	Sud Vest	Vest	Sud Est	Centru	Nord Vest	Total
<b>Administrații publice locale</b>	13	17	22	10	12	72	20	18	<b>184</b>
<b>Servicii publice deconcentrate</b>	23	36	2	20	20	6	40	10	<b>157</b>
<b>Sindicate</b>	1	6	9	11	10	18	4	6	<b>65</b>
<b>Patronate</b>	1	8	5	4	6	14	5	2	<b>45</b>
<b>ONG</b>	10	24	29	35	28	5	22	17	<b>166</b>
<b>Universități</b>	6	3	6	3	11	25	4	3	<b>65</b>
<b>Societăți comerciale</b>	0	5	23	32	31	9	5	11	<b>116</b>
<b>Altele</b>	1	6	0	12	9	0	0	7	<b>35</b>
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>105</b>	<b>96</b>	<b>127</b>	<b>127</b>	<b>149</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>833</b>

Sursa: STP PROIS BI.

**Experiența Pactului Regional pentru Ocupare și Incluziune Socială București – Ilfov (PROIS BI)**

Regiunea București – Ilfov (BI, având în componență municipiul București și județul Ilfov) reprezintă nu numai capitala politico-administrativă a României, ci și principalul pol economic care concentrează peste 11% din populația totală și populația ocupată și 20,7%

din numărul de salariați, participând cu peste 27% la crearea PIB și care atrage mai mult de 60% din totalul investițiilor străine directe efectuate în România după 1990.

Dacă în ceea ce privește nivelul PIB/locuitor, România se situează la aproximativ 40% din media UE, PIB/locuitor din România reprezintă numai 42% din media PIB/locuitor din Regiunea BI.

La constituirea sa, în anul 2006, pactul a avut 21 membri fondatori: MMFPSPV, Instituția Prefectului Municipiului București, Instituția Prefectului Județului Ilfov, Primăria Municipiului București, 2 primării de sector (Sectorul 2 și 3), Consiliul județean Ilfov, Camera de Comerț și Industrie București, Camera de Comerț Ilfov, Agenția pentru Dezvoltare Regională, Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București, Agenția Județeană de Ocupare a Forței de Muncă Ilfov, Inspectoratul Școlar al Municipiului București, Inspectoratul Școlar Ilfov, Academia de Studii Economice, Blocul Național Sindical, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa, Federația Patronală IMM, Federația Patronatelor din București, Federația "For Romenque" și Agenția Națională pentru Romi – Biroul regional București –Ilfov.

Conform regulamentului (statute/memorandum of understanding between partners), membrii fondatori puteau decide cooptarea de noi entități, cu profil adecvat scopului pactului respectiv: autorități publice locale; servicii deconcentrate; camere de comerț și industrie; organizații din sectorul educație și formare profesională; organizații nonguvernamentale; parteneri sociali; organizații religioase; agenții de dezvoltare regională; institute de cercetări, universități; experți în egalitate de gen; comitete sectoriale; asociațiile fermierilor; IMM-uri, asociații profesionale, etc.

Prin regulamentul de funcționare erau stabilite și **obiectivele PROIS-BI**, respectiv:

- organizarea unor întâlniri de analiză, **anticipare și gestionare a schimbărilor socio-economice din regiune**, în urma cărora se vor propune măsuri de dezvoltare a regiunii;

- promovarea de **sisteme de învățământ în concordanță cu cererea pieței muncii**; creșterea nivelului de ocupare și a calității ocupării prin stimularea învățării pe tot parcursul vieții;

- **consultarea cu sindicatele, patronatele și ONG-urile reprezentante ale societății civile**, pentru **facilitarea dialogului social** și prin acordarea unui sprijin echilibrat părților implicate;

- **elaborarea și fundamentare unor măsuri destinate a asigura un nivel înalt de ocupare a forței de muncă și de protecție socială**, precum și a **egalității de șanse**;

- creșterea gradului de cooperare la nivel regional pentru promovarea de strategii comune și planificarea comună a politicilor teritoriale în domeniul dezvoltării resurselor umane.

**Atribuțiile PROIS-BI**, înscrise în statut sunt: crearea viziunii la nivel regional în domeniile ocupării forței de muncă și incluziunii sociale; actualizarea anuală a Planului Regional de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă, vizând ocuparea forței de muncă într-o economie cu structură și dinamică modernă în regiune, inclusiv prin facilitarea integrării pe piața muncii a grupurilor expuse riscului de excluziune socială; promovarea investițiilor în capitalul uman; dezvoltarea parteneriatelor și participarea activă a partenerilor sociali și creșterea capacității de stocare, analiză și prognoză a informațiilor privind piața muncii.

Planul Regional de Acțiune privind Ocuparea (PRAO) este principalul instrument de realizare a strategiei de dezvoltare a pieței muncii având ca punct de plecare realitățile și necesitățile regionale, asigurând corelarea și complementaritatea cu Planului Regional de Dezvoltare București-Ilfov.

PRAO 2006-2008 a fost elaborat sub autoritatea MMFPSPV, de către Consorțiul Regional, o structură de parteneriat cu rol consultativ la nivel regional.

Ulterior, membrii pactului au valorificat oportunitățile oferite de finanțările din FSE, pentru operaționalizarea Pactului.

În perioada 2009-2012, Transparency International România împreună cu partenerii săi, Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București și Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin au elaborat și implementat proiectul POSDRU/10/3.3/S/4 – "Parteneri sociali și societatea civilă în sprijinul ocupării și incluziunii sociale în regiunea București-Ilfov", finanțat în cadrul POSDRU (Axa prioritară 3 – Creșterea adaptabilității forței de muncă și a întreprinderilor, Domeniul major de intervenție 3.3 Dezvoltarea parteneriatelor și încurajarea inițiativelor pentru partenerii sociali și societatea civilă).

Obiectivul proiectului l-a constituit înființarea și operaționalizarea unui Secretariat Tehnic Permanent al PROI BI.

Între realizări STP PROI BI amintim elaborarea, implementarea și monitorizarea Planului Regional de Acțiune pentru Ocupare 2010-2012 și Planul Regional de Acțiune pentru Ocupare și Incluziune Socială Regiunea București Ilfov 2012-2014 (PRAO BI), în curs de implementare.

În cuprinsul PRAO BI 2012-2014 se regăsesc: o analiză a contextului european și național în domeniul ocupării și incluziunii sociale, o diagnoză la nivel regional a situației în domeniul demografic, economic, al ocupării, al educației și formării profesionale continue și în domeniul incluziunii sociale; o analiză SWOT a resurselor umane; metode de monitorizare și evaluare a PRAO și a modului de implementare a măsurilor cuprinse în acesta; surse potențiale de finanțare pentru asigurarea viabilității planului, precum și prioritățile și principalele măsuri ce trebuie luate după aprobarea planului.

Conform informațiilor disponibile, în prezent, Pactul are peste 90 de membri, respectiv: Consiliul Economic și Social, MMFPSPV, Agenția pentru Dezvoltare Regională București-Ilfov, 22 instituții ale administrației publice locale (cele 2 prefecturi, București și Ilfov, primăria București și 2 primării de sector, cele 2 camere de comerț și industrie, 2 inspectorate școlare etc.); 2 servicii publice deconcentrate (agenții locale de ocupare), 9 sindicate (din care 3 confederații reprezentative la nivel național), 5 organizații patronale (din care 3 reprezentative la nivel național), 25 ONG-uri, 10 universități și institute de cercetare și 29 societăți comerciale (firme de consultanță, IMM, etc.)(Anexa 1).

#### ◆ **Rezultate obținute**

Membrii pactului au participat la: elaborarea și distribuirea către actorii interesați a unui plan comun de acțiune; elaborarea și monitorizarea programelor regionale de acțiune pentru ocupare (2010-2012 și 2012-2014); elaborarea a două studii regionale și organizarea două workshop-uri și două forumuri; furnizarea de servicii de consultanță; organizarea a 30 cursuri; sprijinirea și acordarea de asistență membrilor pentru elaborarea și depunerea a 10 proiecte cu finanțare din FSE, prin POSDRU; crearea unui website operațional (<http://www.stpbi.ro>); atragerea de noi membri.

## ***2.2 Studiu de caz privind tranziția în carieră – OMV Petrom***

### ◆ **Context**

Societatea Națională Petrom (SN Petrom SA), operator în domeniul extracției petrolului și gazelor naturale, a fost privatizată în anul 2004, prin preluarea a 51% din acțiuni de către grupul austriac OMV.

În anul 2003, SN Petrom avea un număr de circa 57.000 angajați, iar după privatizare, conform datelor Ministerului Finanțelor Publice (MFP), în anul 2006 numărul de salariați a fost 36.011.

Planul de restructurare propus a fi implementat postprivatizare prevedea între altele și însemnate disponibilizări de personal. Salariații ce urmau a fi disponibilizați aveau meserii

specifice sectorului de foraj extracție, fapt pentru care șansele de reintegrare profesională erau dependente decisiv de reconversia și recalificarea profesională.

#### ◆ **Tipuri de măsuri luate**

În noile condiții, compania era necesar să răspundă la două provocări:

- pe de o parte, să caute modalități eficiente de "transfer" a persoanelor disponibilizate către noi locuri de muncă în afara companiei, în condițiile menținerii unor relații amiabile cu personalul disponibilizat și cu sindicatele;

- pe de altă parte, era necesară menținerea unei motivări ridicate a angajaților rămași în companie, care trebuiau să vadă că foștii lor colegi au fost tratați corect.

În același timp, Petrom se menținea ca un "angajator dorit", iar imaginea și mesajele transmise către Guvern și mass media erau pozitive.

În aceste condiții, având în vedere prevederile din contractul colectiv de muncă la nivel de companie din anul 2005 - "Compania se simte obligată ca, în afară de suportul financiar (**plăți compensatorii, s.n.**), să ofere ajutor suplimentar angajaților fie în a-și găsi un nou loc de muncă, fie în a-și deschide propria afacere" – cât și pe cele din Codul muncii, care stipulau "Salariații concediați pentru motive ce nu țin de persoana lor beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului", a fost elaborat Planul social Petrom.

În consecință, compania a hotărât, cu implicarea serviciului public de ocupare (ANOFM) și a sindicatelor, înființarea unor **centre de consiliere pentru tranziția în carieră a salariaților disponibilizați**.

#### ◆ **Implicarea actorilor**

Derularea pașilor pentru operaționalizarea centrelor de tranziție în carieră a inclus: constituirea echipei centrale (București, decembrie 2005); recrutarea și formarea consilierilor de carieră (ianuarie – mai 2006); formarea managerilor de centre și formarea pentru consilierea în vederea deschiderii unei afaceri (iunie 2006); identificarea spațiilor pentru funcționarea centrelor (iunie-octombrie 2006); deschiderea oficială a centrelor (octombrie 2006).

Centrele ofereau servicii de consiliere/acompaniere în vederea găsirii unui loc de muncă și/sau pentru deschiderea unei afaceri proprii.

Responsabilități:

a) **echipa centrală**: coordonarea și monitorizarea outplacement din cele 15 centre de consiliere; interfață între actorii implicați, centrele de tranziție, managementul companiei și acordarea de suport tehnic și organizatoric; negocierea și elaborarea unor contracte pentru

activitățile centrelor de tranziție; comunicarea entităților companiei cu reprezentanții locali și toți factorii implicați; evaluarea rezultatelor obținute de centre și prezentarea de rapoarte de progres către managementul companiei;

b) **centrele de tranziție** sunt entități independente și acoperă regiunea în care sunt amplasate (Brăila, Brașov, Cluj, Constanța, Craiova, Marghita, Moinești, Pitești, Ploiești, Suceava, Târgoviște, Târgu Jiu, Timișoara, Videle și București), iar prin cei 26 consilieri, furnizează servicii pentru toate persoanele disponibilizate în zona arondată.

Între altele, **consilierea pentru găsirea unui loc de muncă** a cuprins următoarele activități: organizarea unor seminarii motivaționale, prin care persoanele disponibilizate își exprimă punctele de vedere, își stabilesc așteptări și își însușesc instrumentele necesare căutării unui loc de muncă; evaluarea profilului profesional/educațional al persoanelor disponibilizate; identificarea abilităților, competențelor și preferințelor pentru planul de dezvoltare profesională; evaluarea concordanței dintre nevoile de perfecționare și cerințele pieței muncii și realizarea de cursuri oferite gratuit de către ANOFM sau companii; identificarea locurilor de muncă vacante și acordarea de suport în procesul de căutare a unui loc de muncă.

**Serviciile de consiliere oferite în vederea unei afaceri** au inclus: identificarea nevoilor pieței și evaluarea corespondenței dintre ideile de afaceri și acestea; consultanță în vederea elaborării și dezvoltării unui plan de afaceri; identificarea surselor de finanțare; tranziția de la idee la proiect prin studii de fezabilitate, studii de piață, evaluări financiare și planuri de afaceri; furnizarea de cunoștințe privind gestiunea și managementul unei întreprinderi.

#### ◆ **Rezultate obținute**

În prima etapă, 2006-2010, prin centrele de tranziție în carieră pentru care compania a oferit suport financiar în sumă de 8,5 milioane euro, peste 11.000 de angajați disponibilizați au beneficiat de consilierea centrelor, iar pentru circa 84% dintre aceștia au fost identificate soluții pentru repoziționarea pe piața muncii.

În cea de-a doua etapă, 2010-2013, centrele de tranziție OMV Petrom în parteneriat cu Centrul de Dezvoltare Managerială Cluj (CDM) au derulat un proiect ("**Rețea națională de centre de informare și consiliere privind cariera**") cu finanțare din FSE, prin POSDRU, , Domeniul major de intervenție 5.1, Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare, de circa 5 milioane euro, pentru continuarea activității rețelei existente de 15 centre, acestea oferind servicii de consiliere în carieră atât pentru foștii angajați OMV Petrom, cât și pentru persoane concediate de alte companii.

Pe parcursul acestui proiect centrele au consiliat un număr de 28.000 persoane în vederea reintegrării pe piața muncii sau pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial și pentru o conlucrare mai bună între partenerii de pe această piață.

În fine, în septembrie 2013, în parteneriat cu CDM Cluj, compania a prezentat un nou proiect co-finanțat din FSE, prin POSDRU "Fii activ pe piața forței de muncă!", care își dorește să asigure continuitatea activității centrelor de tranziție în carieră.

## **Anexa 1: Membrii Pactul Regional pentru Ocuparea Forței de Muncă și Incluziune Socială București – Ilfov**

Prefectura Municipiului București  
Academia de Studii Economice - CDIMM  
Agenția pentru Dezvoltare Regională București Ilfov  
CNS Cartel Alfa  
Inspectoratul Școlar al Municipiului București  
Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Ilfov  
Blocul Național Sindical  
Inspectoratul Școlar Județean Ilfov  
Primăria Sectorului 2  
Instituția Prefectului Județului Ilfov  
Agenția Națională pentru Romi - Biroul Regional București Ilfov  
Camera de Comerț și Industrie a Județului Ilfov  
Federația „For Romenque”  
Primăria Municipiului București  
Consiliul Județean Ilfov  
Agenția Municipală pentru Ocuparea Forței de Muncă București  
Uniunea Generală a Industriașilor Din România-1903 U.G.I.R. - 1903  
Primăria Sectorului 3  
Federația Patronală Regională a IMM București Ilfov  
Camera de Comerț și Industrie a Municipiului București  
Ministerul Muncii și Solidarității Sociale  
Institutul Bancar Roman  
Asociația Femeilor Jurnaliste din România „Ariadna”  
Asociația Națională a Tinerelor Femei Creștine din România  
Asociația pentru Dezvoltarea Antreprenoriatului Feminin  
Asociația Română pentru Transparență | Transparency International Romania  
Ateliere Fără Frontiere  
SC Omicron Consulting SRL  
Asociația Pentru Dezvoltare Europeană și Rețele Asociative  
Asociația pentru Dezvoltare și Incluziune Socială  
Asociația pentru Drepturile Pensionarilor din România  
Consiliul Economic și Social  
CSLR - FSLI  
Federația Sindicatelor din Administrația Publică PUBLISIND  
Patronatul Român din Cercetare-Proiectare  
Penitenciarul București Jilava  
SC Active Finance Solutions SRL  
SC Antonnet SRL  
SC Arexim SRL  
SC Bear Solution SRL  
SC Consulting Grup SRL  
SC SIVICO România SA

SC Stef Management Consulting SRL  
Sindicatul Liga Salariaților din Învățământul Preuniversitar  
Universitatea București  
Universitatea Financiar-Bancară  
Universitatea Spiru Haret  
Institutul de Cercetări în Transporturi INCERTRANS  
Fondul Român de Dezvoltare Socială  
Centrul Național pentru Dezvoltarea Invatamantului Profesional si T  
SC MBM SOFTWARE & PARTNERS SRL  
SC P&C Q-BECK CONSULTING SRL  
Sindicatul Liber DTC București  
SC GECOST 2001 SRL  
Universitatea Creștină "Dimitrie Cantemir"  
ASOCIATIA DE DEZVOLTARE LOCALA VIDRA NOUA  
Penitenciar București-Rahova  
Casa Angeli  
ASOCIATIA SMART PROJECTS  
PENIT. SPITAL BUCUREȘTI-RAHOVA  
Asociația pentru Tineret "T.E.A.M."  
UGIR  
SC MERCURY 360 Communications SRL  
Federatia Sindicatelor din Comunicatie  
Asociația Societatea de Informatica Medicala Dentara din Romania  
Asociația Activi Pentru Viitor"  
IPA SA  
SC PM CONCEPT CONSULTING SRL  
Administrația Națională a Penitenciarelor  
SC Integral Consulting R&D SRL  
Asociația pentru Tehnologia Informației și Comunicării din România  
S.C. FORMENERG S.A.  
Federația Patronatelor din Turism și Servicii  
Biroul Român de Metrologie Legală  
Asociația Română pentru Prevenția Cancerului  
Total Network Solutions  
Universitatea Națională de Educație Fizică și Sport  
Asociația laboratoarelor din România – ROLAB  
Centrul de Resurse pentru Societatea Civilă  
Fundația „Convergențe Europene”  
Patronatul Femeilor de Afaceri al Întreprinderilor Private Mici și Mijlocii din  
Municipiul București  
Asociația Romana a Antreprenorilor di Constructii  
SC Bostina & Asociatii Financial Consulting SRL  
Uniunea Nationala a Studentilor din Romania  
Scoala Nationala de Studii Politice si Administrative  
SC. BNSind SRL  
Federatia Agricultorul  
Confederatia Meridian

Fundatia Matca 2000

RATB

Asociatia pentru Dezvoltare Durabila Slatina

Asociatia Alma-Ro

SC Exclusiv Houston SRL

SC BMC PUBLIC MANAGEMENT SRL

ASOCIATA CENTRUL de RESURSE SI FORMARE PROFESIONALA (CRFPS)

„PRO VOCATIE”

SC CEPECOM SA