

Comisia paritară și sindicatul Mecanisme de dialog social pentru condiții de muncă decentă în administrația publică



Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici

Comisia paritară și sindicatul
Mecanisme de dialog social pentru condiții de
muncă decentă în administrația publică

Martie 2014
București



Comisia paritară și sindicatul. Mecanisme de dialog social pentru condiții de muncă decentă în administrația publică

Autor: Camelia Badea, sociolog

Colaborare în realizarea studiului: Victor Bădoiu, sociolog, Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Proiect: *Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici*

ID: MISTE – 2012/104611

Promotor: Agenția Națională a Funcționarilor Publici (ANFP)

Parteneri: Asociația Autorităților Locale și Regionale din Norvegia (KS)

Asociația Municipiilor din România (AMR)

Sursa de finanțare: proiect finanțat printr-un grant acordat de către Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009-2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit

Manager proiect: Laura Boricean, ANFP

Editor: Agenția Națională a Funcționarilor Publici

București

Martie 2014

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a
Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.



Cuprins

Capitolul I

Introducere	1
Despre studiu	2
Metode	3
Selecție	4

Capitolul II

Rezultate	7
Prezentare generală a rezultatelor	7
Comisia paritară	8
Sindicatul și activitatea sindicală	10
Munca decentă	13

Capitolul III

Recomandări și concluzii	17
Recomandări	17
Concluzii	19

Bibliografie

Surse citate și alte recomandări bibliografice	21
--	----

ANEXE

Anexa 1 - Sinteza a raportului „Impactul reformelor legislative asupra industriale din România“

Anexa 2 - Chestionarul

Anexa 3 - Dimensiunea aparatului administrativ al instituțiilor partenere

Anexa 4 - Fișa de observații

Anexa 5 - Observații ale voluntarilor culese pe baza fișei de observații în timpul aplicării chestionarelor

Anexa 6 - Tabele de analiză

Lista acronimelor și a prescurtărilor folosite în text

ANFP Agenția Națională a Funcționarilor Publici

AUR Asociația Națională a Specialiștilor în Resurse Umane

CP Comisie Paritară

D Decret

fp funcționar public

HG Hotărâre de Guvern

ILO International Labor Organization

L Lege

OIM Organizația Internațională pentru Muncă

OUG Ordonanța de Urgență a Guvernului

ROF Regulament de Organizare și Funcționare

UIP Unitatea de Implementare Proiecte

Capitolul I

Introducere

România anilor '90 a cunoscut o masivă dezindustrializare, care a continuat și mai apoi, pentru ca, în anii 2000, să se facă resimțite efectele globalizării forței de muncă și la noi. Încă de la începutul decadei au apărut primele studii și recomandări de politici privind condițiile de muncă la nivel internațional care pregăteau terenul mai ales pentru următoarele țări aflate pe lista de aderare, iar în România acestea au apărut cam odată cu aderarea la Uniunea Europeană și odată cu manifestarea și creșterea interesului față de performanța în domeniul public, în special al administrației. În 2008, Organizația Internațională pentru Muncă adoptă unanim Declarația pentru Justiție Socială pentru Globalizare Echitabilă, adoptând ca model instituțional Agenda Muncii Decente (Domnișoru, 2012). Este important de stabilit și precizat de la început contextul politico-economic mai larg în care a avut loc ultima reglementare legislativă a dialogului social și a condițiilor de muncă din România, pentru a putea interpreta în context răspunsurile nu tocmai optimiste ale funcționarilor publici și pentru a evita clișeele explicative legate de lipsa lor de cunoaștere sau de interes față de aspectele cercetate.

Astfel, începând cu anul 1989 se disting cel puțin trei perioade diferite, anterioare schimbării legislației din 2011: perioada 1989 – 2003, în care relațiile de muncă au fost reglementate de codul muncii aflat încă în vigoare, perioada de preaderare 2003 – 2007, care a venit cu multe schimbări care să întâmpine aderarea și racordarea României la legislația și piața muncii europene, perioada postaderare până în 2010, care a fost relativ stabilă, dar și perioada funcționării ultimului contract de muncă valabil la nivel național. Efectele pe care le-au avut modificările succesive și mai ales, ultima mare și bruscă schimbare asupra condițiilor și a relațiilor de muncă sunt precarizarea și vulnerabilizarea angajaților, flexibilizarea pieței muncii în favoarea angajatorilor, blocarea dialogului social și stagnarea negocierilor colective. Toate acestea fără a genera însă beneficiile economice pentru care au fost adoptate prin asumarea răspunderii de către Guvern (pentru o descriere mai detaliată a acestor efecte vezi sinteza raportului în anexa 1), (Chivu, Dimitriu, Ciutacu, Țiclea, 2013; Guga, 2014).

În sectorul public, aceste reforme legislative au urmat unor restructurări agresive și unor tăieri masive de buget, plasând România în contextul European al reducerilor bugetare cauzate de criză, pe locul 1, chiar și înaintea Marii Britanii. Spre deosebire de celelalte țări europene care au făcut restructurări în administrația publică din anul 2008, când a fost declarat începutul crizei la noi, reducerile s-au făcut într-un interval scurt de timp, iar compensarea cu crearea de locuri de muncă în alte domenii, fie nu s-a mai întâmplat, fie nu a fost semnificativă (Stoicu, 2011). Astfel că, pentru bugetari, legislația adoptată în anul 2011 i-a vulnerabilizat și mai mult, așa cum se va vedea și din rezultatele acestui studiu. Iar pentru a pune lucrurile și mai bine în context, într-un raport finanțat în anul 2008 de Fundația Soros România referitor la percepțiile asupra condițiilor de muncă ale angajaților la stat comparativ cu alte categorii de angajați, sunt arătate vulnerabilitățile celor dintâi: program mai puțin flexibil de lucru (deși în anul 2008 orele suplimentare încă nu erau o practică așa curentă), beneficierea de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator și salarii stagnante sau în scădere (Comșa, Tufiș, Rughiniș, 2008).

Materialele și studiile menționate anterior prezintă foarte bine și clar contextul macro în care au avut loc aceste schimbări, dar, pentru a produce schimbare, sunt necesare studii și intervenții la nivel de ramură și industrie. În acest sens, studiul de față, despre condițiile de muncă și mecanismele de dialog social din administrația publică, vine să completeze acest gol, cu atât mai mult cu cât se vorbește de mai mulți ani despre reforma din administrația publică. Rezultatele studiului, dat fiind că este un studiu pilot, nu pot oferi generalizări sau inferențe statistice cu privire la situația

bugetarilor din administrația publică, dar, coroborate cu rezultatele studiilor anterioare în domeniu și cu analizele efectelor ciopârțirii ne-necesare a aparatului bugetar început la jumătatea anului 2010 (pentru o analiză detaliată a acestora vezi Stoicu, 2011), completează imaginea despre situația actuală a funcționării acestuia.

Despre studiu

Prezentul studiu a fost realizat în cadrul proiectului „Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici”, proiect finanțat printr-un grant acordat de către Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009 – 2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit. Proiectul este implementat de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în parteneriat cu Asociația Autorităților Locale și Regionale din Norvegia (KS) și Asociația Municipiilor din România (AMR).

Acest studiu are ca scop realizarea unei diagnoze a situației curente din 15 entități publice locale partenere în proiect cu privire la activitatea comisiei paritare și la condițiile de muncă în vederea recomandării unor propuneri de îmbunătățire a legislației specifice și a creșterii performanței în autoritățile publice.

Ca obiective specifice, studiul își propune:

- să evalueze și să analizeze gradul de cunoaștere a activității comisiei paritare de către angajații celor 15 instituții;
- să analizeze gradul de cunoaștere a activității sindicatului din cele 15 instituții de către membrii acestuia;
- să analizeze propunerile și sugestiile de îmbunătățire a legislației care reglementează activitatea de dialog social venite din partea respondenților;
- să analizeze practicile cu privire la activitatea de dialog social;
- să analizeze și să evalueze modalitățile de implementare a conceptului de muncă decentă în cele 15 instituții partenere.

Astfel, principalele întrebări/ipoteze de lucru sunt legate de gradul de cunoaștere a modului de funcționare și a activității comisiei paritare de către angajați, de mulțumirea cu condițiile de muncă în funcție de gradul de cunoaștere și de implicare în activitatea celor două grupuri. Au fost formulate o serie de întrebări/ipoteze cu privire la felul în care personalul contractual, care nu beneficiază de toate drepturile de care beneficiază un funcționar public și angajații cu vechime mai mare se bucură de aceleași beneficii și condiții de muncă ca și colegii lor și de gradul lor de mulțumire cu acestea. De asemenea, explorăm măsura în care angajații, membri în comisia paritară și membri de sindicat au acces mai ușor la programe de calificare profesională și promovări, dar și felul în care este aplicată egalitatea de gen, adică dacă femeile sunt promovate în egală măsură cu bărbații. Vrem să vedem și dacă funcționarii cu poziții ierarhice diferite au acces egal la promovare și formare profesională, dar și gradul lor de mulțumire cu condițiile în care lucrează.

Metode

În vederea culegerii datelor, a fost realizat un *chestionar* și concepută o *fișă de observații* care a fost folosită de 30 de voluntari care au participat la această activitate din cadrul proiectului. Chestionarul este împărțit în trei secțiuni, destinate activității comisiei paritare, activității sindicale, a condițiilor de muncă și o secțiune de date socio-demografice. În vederea obținerii unei diversități cât mai mari a înțelegerii și percepției condițiilor de muncă, am stabilit aplicarea unui număr de 900 de chestionare, proporțională la nivel de instituție cu numărul angajaților, iar la nivel județean, în strânsă legătură cu profilul și dimensiunea instituțiilor partenere (primărie de municipiu, instituție a prefectului, consiliu județean).

Chestionarul (vezi anexa 2) a fost construit pornind de la legislația existentă¹ (legea dialogului social L 62/2011, Hotărârea de Guvern privind organizarea și funcționarea comisiilor paritare HG 833/2007, Lege privind statutul funcționarilor publici L 188/1999) și de la recomandările Organizației Internaționale a Muncii (ILO 2002, 2012; OIM. 2012) privind măsurarea muncii decente prin indicatori statistici. Astfel, au fost formulate întrebări factuale referitoare la modul de funcționare a comisiilor și a sindicatului, dar și întrebări de opinie, de mulțumire atât cu privire la activitatea celor două, cât și cu privire la condițiile de muncă.

Chestionarul este împărțit în patru secțiuni: comisia paritară, sindicat, muncă decentă și date socio-demografice. Prima secțiune, comisia paritară, cercetează percepțiile angajaților cu privire la activitatea și utilitatea acesteia, dar verifică și informațiile și cunoștințele angajaților despre activitatea pe care o desfășoară și despre legislația care reglementează această activitate. A doua secțiune, sindicat, este creată aproape în oglindă cu secțiunea comisie paritară, cu întrebări de mulțumire legate de activitatea acestuia, cu întrebări factuale legate de modul de funcționare a acestuia și cu întrebări atât închise, cât și deschise, legate de legislația care îi reglementează modul de funcționare. Secțiunea de muncă decentă a fost creată pornind de la adaptarea la specificul local și la scopul cercetării a unor întrebări din instrumentarul Organizației Internaționale a Muncii (2002). Astfel, întrebările formulate reflectă cele **6 dimensiuni importante ale muncii decente**: oportunități de angajare și dezvoltare profesională, muncă productivă și câștiguri adecvate, ore de lucru decente (raportul viață-muncă, engl. *life-work balance*) care să permită un echilibru între viața profesională și cea personală, stabilitatea și securitatea muncii, tratament corect la angajare și în timpul desfășurării activității, protecție socială. Dimensiunea de dialog social și relații de muncă am considerat că a fost abordată extensiv în cele două secțiuni anterioare, astfel încât aici nu se mai regăsesc întrebări legate de aceasta. Secțiunea finală cuprinde întrebări factuale pentru identificarea caracteristicilor socio-demografice ale respondenților.¹

În vederea descrierii contextului și a climatului organizațional în care au fost culese informațiile ce vizează studiul de referință, fiecare dintre cei 30 de voluntari care au aplicat chestionare în cele 15 instituții partenere au completat o fișă (vezi anexa 4) cu observațiile obținute pe baza experiențelor personale de interacțiune cu angajații în urma aplicării chestionarelor. Fișa de observație este un instrument care a mai fost folosit cu succes în proiecte anterioare (realizate de/sau în parteneriat cu ANFP) de cercetare a percepțiilor cetățenilor asupra administrației publice și a fost adaptată scopurilor acestui studiu pentru interacțiunea exclusivă cu funcționarii. Am considerat oportună introducerea fișei de observație, întrucât, pe lângă câteva puncte legate de accesul în instituție și modul de interacțiune cu responsabilii din instituțiile/autoritățile pilot și cu respondenții, cuprinde o serie de itemi/întrebări legate de reacțiile respondenților la completarea chestionarului. Am vrut să vedem, pe de o parte, modul în care au reflectat și/sau înțeles voluntarii contextul în care au avut loc interacțiunile cu funcționarii și pe de altă parte

¹ Pentru înlesnirea lecturii legile denumite și descrise detaliat în acest paragraf vor fi utilizate cu numele prescurtat în restul textului.

să aflăm justificările (directe sau implicite) respondenților pentru refuzurile de a răspunde sau pur și simplu părerile lor despre temă, cercetare, chestionar, lucruri pe care chestionarul nu ne-a permis să le explorăm îndeajuns.

Selecție

Datele au fost culese în perioada noiembrie-decembrie 2013, în instituțiile/autoritățile pilot din municipiul București și județele Brașov, Galați, Iași și Timiș. Dat fiind că cercetarea și-a propus să exploreze practicile instituționale cu privire la munca decentă și mecanismele de dialog intra-instituțional și ținând cont și de caracteristicile partenerilor locali, rezultatele studiului, deși relevante pentru tipul de comportament al funcționarilor publici, nu pot fi extrapolate și generalizate pentru toate tipurile de instituții și autorități publice. Eșantionul este unul neprobabilistic și mai degrabă de oportunitate datorită faptului că scopul final al studiului pilot este de a oferi direcții de îmbunătățire a dialogului social în instituțiile și autoritățile publice implicate în proiect. S-a ținut totuși cont de criterii de proporționalitate precum vârsta, genul, nivelul de educație, pe baza unor statistici interne realizate de ANFP, care au reprezentat punctul de plecare pentru stabilirea cotelor de reprezentare a diferitelor categorii. Pentru a păstra cât mai fidel proporțiile pe categorii socio-demografice, am încercat să ținem cont și de specificul și dimensiunile primăriilor din municipiul de județ, al consiliilor județene și instituțiilor prefectului.

Astfel, în grupul țintă de funcționari intervievați/chestionați din instituțiile pilot se regăsesc persoane care puteau aparține simultan mai multor categorii, astfel:

- în funcție de poziția ierarhică – de conducere și de execuție (cei mai mulți sunt de execuție);
- în funcție de funcția ocupată – funcționar public (manager public, funcționar public de execuție), personal contractual (cei mai mulți sunt funcționari publici);
- în funcție de apartenența la unul dintre următoarele grupuri – comisia paritară, sindicat, (nu în toate instituțiile există sindicate).

Am sugerat ca selecția persoanelor de interviuat să se facă aleator, pornind, eventual, de la cei mai ușor de identificat de către respondent (ex. funcționarii de pe poziții de conducere sau membri ai comisiilor paritare, sindicat) la cei care nu au altă funcție decât cea de funcționar public și să corespundă următoarelor criterii și cote, după cum urmează:

1. pe județ: 60% femei, 40% bărbați; astfel, din total eșantion de 900 de chestionare, 540 – 590 chestionare sunt realizate cu femei și 310 – 360 cu bărbați, iar la nivel de județ aproximativ 108 chestionare cu femei și 72 cu bărbați, câte 18 cu femei și 12 cu bărbați pentru fiecare voluntar (cu aproximație);
2. poziție ocupată: 10% personal de conducere (cel puțin trei persoane care să dețină o astfel de funcție/instituție) și 90% personal de execuție, la nivel de județ; astfel, din total eșantion de 900 chestionare, aproximativ 90 chestionare sunt completate cu personal de conducere și management, 810 cu personal de execuție; la nivel de județ câte 18 funcționari cu poziție de conducere și 162 de execuție (cu aproximație);
3. funcție: 20% personal contractual și reprezentanți ai sindicatelor angajaților (altul decât sindicatul funcționarilor din instituția respectivă), 80% funcționari publici, la nivel

de județ; astfel, din total eșantion de 900 chestionare, aproximativ 180 de chestionare sunt realizate cu personal contractual și 720 cu funcționari publici; câte 6 persoane chestionate din personalul contractual/voluntar, respectiv 24 funcționari publici;

4. să facă parte din comisia paritară și din sindicate; astfel, din total eșantion de 900 chestionare: aproximativ 100 membri în comisiile paritare (toți membrii incluzând secretarii) și cât mai mulți reprezentanți în sindicat vor completa chestionarele.

Aceste cote au fost stabilite în corespondență cu statisticile la nivel național furnizate de ANFP.

Astfel, au fost aplicate 900 de chestionare (câte 30 de fiecare voluntar), din care completate 808 și validate 788. Doar secțiunea despre sindicat a fost cerută a fi completată numai de către membrii de sindicat, iar secțiunea de comisie paritară de funcționarii publici, ultimele două secțiuni fiind pentru toate categoriile de respondenți. Rata mare de non-răspunsuri se datorează pe de o parte unor dificultăți în procesul de completare a chestionarelor și a bazei de date care a invalidat un număr mare dintre ele, iar pe de altă parte se datorează unui set complex de factori care țin atât de natura interacțiunii dintre voluntari și funcționari, cât și de dezirabilitatea răspunsurilor date de cei din urmă.

Astfel, pe de o parte, în folosirea rezultatelor cercetării cantitative (pe bază de chestionar), trebuie avut în vedere caracterul dezirabil al răspunsurilor pe care funcționarii publici sunt predispuși să le furnizeze atunci când vorbesc despre instituția/autoritatea în care lucrează și despre sistemul administrativ în general². Pe de altă parte observațiile voluntarilor sunt grăitoare cu privire la cauzele și motivele ratei mari de non-răspunsuri (vezi anexa 5, secțiunea observații, comentarii, critici privind structura chestionarului și justificări ale refuzurilor de a fi completat): nevoia de a nu-și arăta neștiința, încercarea de a ajuta cu orice preț, probleme legate de confidențialitate cauzate de utilizarea unui spațiu inadecvat în momentul completării chestionarului (camere prea înghesuite și aglomerate) sau autocompletarea. Prima parte a chestionarului, cea legată de activitatea comisiei paritare a ridicat cele mai mari semne de întrebare legate de rata non-răspunsurilor, însă explicațiile voluntarilor confirmă așteptarea că funcționarii publici nu au avut prea multe cunoștințe în legătură cu aceasta, sau că foloseau drept răspuns informații la mâna a doua auzite de la alții atunci când nu răspundeau direct cu nu știu.

² Aceasta este una din concluziile rapoartelor voluntarilor realizate în cadrul proiectului „Transparență și etică în administrația publică”, proiect PHARE 2003 – Consolidarea societății civile în România și este susținută și de observațiile voluntarilor din proiectul „Observatorul Instituției Prefectului”, proiect finanțat de Uniunea Europeană prin programul PHARE 2004 - Societate civilă, ambele realizate de APDD – Agenda 21 în parteneriat cu ANFP. Acestea se susțin cu observațiile voluntarilor din prezentul proiect.



Capitolul II

Rezultate

Prezentare generală a rezultatelor

Înainte însă de a analiza datele pornind de la întrebările/ipotezele formulate mai sus, vom face o trecere în revistă a rezultatelor pe cele patru mari dimensiuni/teme de interes ale chestionarului: comisie paritară, sindicat, muncă decentă și date socio-demografice. Cu excepția analizei datelor socio-demografice a căror analiză este necesară înainte de orice altceva, pentru a oferi imaginea de ansamblu și punctul de referință pentru analizele ulterioare, celelalte vor fi prezentate în ordinea în care au fost incluse în chestionar, respectiv: comisie paritară, sindicat, muncă decentă. Au răspuns la chestionar 676 funcționari publici și 109 persoane angajate ca personal contractual, dintre care 79 funcționari publici și 3 persoane angajate contractual cu funcții de conducere, respectiv 597 și 106 cu funcții de execuție. Eșantionul este format în proporție de 31,2% din bărbați și 68,3% femei, 28,7% dintre funcționarii publici sunt bărbați și 71,3% femei, respectiv 47,7% dintre bărbați și 52,3% dintre femei au poziții contractuale. În ceea ce privește poziția ierarhică 57,3% dintre femei, respectiv 42,7% dintre bărbați, au poziții de conducere, restul de 30,1% dintre bărbați, respectiv 69,9% dintre femei au poziții de execuție (vezi tabelele 1 – 3, anexa 6).

În instituțiile prefectului din cele cinci locații au completat chestionarul 145 respondenți, în cele 4 consilii județene 204, iar în primării 436. În consiliile județene sunt cei mai mulți tineri cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani, dar și cei mai mulți cu vârste de peste 55 de ani. În primării sunt cei mai mulți tineri cu vârste sub 24 de ani, iar în instituțiile prefectului din cele 4 județe și municipiul București sunt cei mai mulți respondenți cu vârste între 35 – 44 ani (48,3%), respectiv 45 – 54 (32,2%) (vezi tabelele 4 – 7 din anexa 6).

Din totalul de 788 de respondenți, 88 ocupă poziții în comisia paritară (12 președinți, 9 secretari titulari și 6 supleanți, 40 de membri titulari și 21 supleanți) și 401 în sindicate (24 de reprezentanți și 377 de membri). Au fost interogați 19 reprezentanți ai comisiei paritare (C.P.) în consiliile județene, 44 în primării și 25 în instituția prefectului, respectiv 143 cu poziții în sindicatele consiliilor județene și 258 în ale primăriilor. Pentru distribuția detaliată a pozițiilor în funcție de instituție vezi tabelul 10 din anexa 6 (vezi tabelele 8 – 10 din anexa 6).

Putem spune, astfel, că eșantionul reflectă în mare măsură cotele de reprezentativitate stabilite inițial.

Pentru a completa imaginea despre respondenți, am realizat o serie de statistici cu privire la distribuția în funcție de categoriile de vârstă pe județe și pe instituții/autorități, distribuția în funcție de gen a respondenților din categorii de vârstă diferite și cu educație diferită. Astfel, în București sunt cei mai mulți tineri cu vârsta sub 24 de ani angajați într-o instituție publică (1,7%), în Iași cei mai mulți tineri cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani (18,4%), în Galați și Iași un procent aproape egal de persoane adulte, cu vârste cuprinde între 35 și 44 de ani (51,7%, respectiv 52%). Cei mai mulți adulți cu vârste între 45 și 54 de ani sunt în Brașov (31,7%), iar cei mai mulți cu vârste peste 55 de ani în Timiș (15,9%). Cei mai mulți tineri sub 24 de ani sunt în primărie, cei cu vârste între 25 și 34 în consiliul județean, iar în instituția prefectului cei mai mulți adulți cu vârste cuprinse între 35 – 54 ani. Tot în consiliul județean sunt și cele mai multe persoane cu vârste de peste 55 de ani (vezi tabelele 11 și 12 din anexa 6). Angajații celor trei tipuri de instituții au fost întrebați despre raportul bărbați – femei, respectiv tineri – persoane aflate la vârsta pensionării din instituțiile lor, iar răspunsurile lor au reflectat în mare măsură realitatea (vezi tabelele 13 și 14 din anexa 6). O proporție de peste 50% a declarat însă

că în consiliile județene raportul femei – bărbați este egal, ceea ce înseamnă că angajații fie nu cunosc și/sau nu au putut estima aproximativ corect acest raport, fie proiectează proporții egale. Motivele pentru care proiectează această paritate pot ține fie de promovarea unui discurs corect politic de egalitate la angajare în funcție de gen, fie de nevoia unei astfel de parități. Din păcate, nu au fost culese date care să permită explorarea aprofundată a motivațiilor care stau în spatele acestor răspunsuri. Dar un voluntar a observat că acolo unde proporția înclină în favoarea femeilor, relațiile de muncă țin și de modul în care gestionează conducerea aceste diferențe:

„Pentru că în instituție predominante sunt femeile, acestea sunt mulțumite de securitatea oferită și protecția socială (cele mai multe dintre ele sunt mămici). [...] Nu în mod discriminatoriu, dar se acordă mai multă atenție doamnelor și domnișoarelor la evenimente dedicate lor sau la zile onomastice.“ (voluntar Iași)

Comisia Paritară

Rolul și scopul comisiei paritare ca mecanism de dialog social este, conform HG 833/2007 privind normele de organizare și funcționare al comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective, de a contribui la îmbunătățirea condițiilor de muncă pentru angajați și a voluntariza respectarea acordurilor colective la negocierea cărora este parte consultativă. Fiind formată pe o perioadă de 3 ani (cu excepția președintelui care este ales pe o perioadă de un an) din număr egal de membri desemnați de conducere și de sindicat, comisia paritară joacă un rol de mediere directă chiar între cele două părți, scopul final fiind de a propune și negocia flexibilizarea programului de lucru și oportunitățile de dezvoltare profesională ale angajaților.

În ciuda declarațiilor de mulțumire cu privire la existența comisiei paritare în instituțiile în care lucrează a celor 52,4% dintre funcționari (din 672 de respondenți), o mică parte dintre aceștia cunosc activitatea comisiei paritare (tabelul 15 anexa 6); au fost luate în considerare răspunsurile de mulțumit și foarte mulțumit (corespunzând notelor de la 8 la 10) la întrebarea „În ce măsură sunteți mulțumit de faptul că în instituția dvs există o comisie paritară?”. Toate celelalte scoruri arată un nivel sub medie de mulțumire. Pentru a vedea cât de cunoscută este activitatea comisiei paritare, a fost construit un indicator sintetic (cun_CP) pe baza întrebărilor factuale legate de activitatea acesteia (ACP1, ACP2, ACP3, ACP5, ACP6, ACP8 și ACP9) al cărui scor mediu este foarte mic (1,76)³, ceea ce denotă o mulțumire teoretică sau ideală în legătură cu activitatea comisiei paritare. Corelația pozitivă nu foarte puternică, dar semnificativă, între gradul de mulțumire și gradul de cunoaștere, arată că, de fapt, supra-aprecierea gradului de mulțumire are și alte cauze decât cunoașterea efectivă a activității comisiei paritare. Observațiile voluntarilor arată că este vorba mai degrabă de o lipsă de cunoaștere ascunsă în spatele unor răspunsuri cel mult dezirabile.

„Nu am avut refuzuri, în schimb am avut răspunsuri date „la nimereală“ întrucât cei mai mulți nu aveau informații despre Comisia paritară, unii nici nu știau că există, de aici rezultă și alegerea multora de a se plasa cu răspunsul fie pe mijloc (5) fie la 0, fie cum am zis mai sus „la nimereală“, fie cum credeau ei că ar fi ideal să se întâmple.“ (voluntar Brașov)

Dat fiind că nu există o reglementare privind regularitatea cu care se întâlnesc membrii comisiei paritare, frecvența întâlnirilor depinzând de cât de activi și implicați sunt membrii comisiei sau de cât de multe probleme sunt de rezolvat, activitatea acestora poate trece ușor neobservată. Astfel, doar 28% dintre respondenți au specificat numărul de întruniri ale comisiilor paritare din instituțiile lor, iar 3,7% dintre ei au declarat că nu au avut loc (0 întruniri). Numărul mediu de întâlniri ale comisiei în ultimul an a fost de aproximativ 2 (vezi tabelele 18 – 20 din anexa

³ Detaliile tehnice despre modul de construire al indicatorului se regăsesc în anexa 6.

6). Referitor la numărul membrilor comiei, 69,4% dintre respondenți îl consideră potrivit, în timp ce aproximativ 10% îl consideră prea mic. Cu propuneri de a avea între 0 și 50 de membri, aceștia consideră că numărul mediu optim ar fi de 8 (vezi tabelul 21 din anexă).

Dintre cei 711 angajați care au răspuns la întrebarea despre agenda ultimelor trei întruniri ale comisiei paritare, 52,6% au afirmat că nu știu care au fost temele de discuție. Dintre cei care au știut, 26,3% au spus că s-au discutat aspecte privind pregătirea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici, 18,3% au identificat ca temă măsurile de îmbunătățire a activității instituției și numai 5% au identificat alte teme. Printre acestea: alegerea membrilor și a președintelui comisiei, analiza criteriilor de aplicare a OUG 77/2013 (referitoare la asigurarea funcționalității administrației publice locale), disponibilizări și salarizare, îmbunătățirea condițiilor de lucru și reorganizarea instituției, dar și parteneriatul cu ANFP pentru desfășurarea proiectului (vezi tabelul 22 din anexa 6).

O rată la fel de mare, peste medie, de non-răspunsuri a existat și la întrebarea referitoare la voluntarizarea acordurilor colective din instituție (vezi tabelul 23 din anexă), 55,2%. Dar, deși comisia paritară trebuie să întocmească rapoarte trimestriale de voluntarizare, numai 14,6% dintre respondenți au precizat această variantă, 17,6% dintre ei considerând că această voluntarizare are loc ocazional în cadrul întrunirilor comisiei. La secțiunea altele, au fost precizate adunările ad-hoc sau discuțiile informale între funcționari, dar a fost comentată lipsa acordurilor de muncă, dar și a unei voluntarizări concrete.

În ceea ce privește legislația care reglementează activitatea comisiei de modificat, 33,1% au spus că trebuie schimbat statutul funcționarului public, 24,4% hotărârea de guvern 833/2007, 16,4% legea dialogului social. Un procent destul de mare, respectiv 13,3%, consideră că legislația este corespunzătoare și nu mai trebuie nimic modificat. Iar dintre cei care consideră necesară schimbarea altui act normativ au menționat: contractul de muncă, legea privind instituția prefectului (L 340/2007) și s-a cerut reglementarea funcțiilor instituțiilor locale aflate sub autoritatea altor instituții (vezi tabelul 24 din anexa 6).

La întrebarea deschisă referitoare la schimbările legislative, răspunsurile au fost grupate în 4 mari categorii (vezi lista 1 anexa 6): schimbări de legi/aspecte din lege, schimbări în structura comisiei paritare, schimbări în modul de desfășurare a activității și schimbări ale sarcinilor și obligațiilor comisiei. Printre cele mai importante recomandări din fiecare categorie enumerăm: în ceea ce privește *legislația*, recomandări de revizuire/modificare a statutului funcționarilor publici (L 188/1999), a hotărârii care reglementează activitatea comisiei paritare (HG 833/2007), a legii dialogului social (L 62/2011) și a legii salarizării (L 284). În ceea ce privește *structura comisiei paritare*, s-a recomandat includerea mai multor membri aleși, nu doar numiți, pe baza unor criterii, mai ales dintre funcționarii cu poziții de execuție, reducerea mandatului membrilor și modificarea celui al președintelui astfel încât să se creeze continuitate, nu rupturi în activitatea lor. Recomandările cu privire la *modul de desfășurare a activității comisiei paritare*: obligativitatea avizului pe care-l dă comisia pe diverse probleme legate de dezvoltarea profesională și acordurile colective de muncă, obligativitatea, regularitatea și creșterea frecvenței întâlnirilor trimestriale sau bilunare, dar și împuternicirea comisiei să transforme avizele și hotărârile în decizii. În ceea ce privește *sarcinile și obligațiile*, s-a recomandat specificarea și extinderea acestora, odată cu transparentizarea, neutralitatea și obligativitatea comunicării rezultatelor activităților către beneficiari (angajați). S-a recomandat de asemenea, implicarea comisiei în aprobarea metodologiei de stabilire a persoanelor care să fie introduse în UIP și a celor care beneficiază de stimulente în corelație cu norma. Din recomandările oferite de respondenți, regăsim activități și responsabilități ale comisiei care sunt deja specificate în lege, iar apariția lor repetată (în lista finală se găsesc răspunsuri nedublate, întrucât important pentru scopul întrebării și al chestionarului era conținutul și nu frecvența lor) au arătat gradul scăzut de informare al respondenților anterior completării chestionarului.

Întrebarea ACP9, referitoare la indemnizația de participare la lucrările comisiei, relevă că 7% dintre cei care au răspuns (rata non-răspunsurilor depășește 70%) știu de existența ei și 6,3% o și primesc. Această indemnizație, în cuantum de 1% din salariu, reprezintă un factor motivant de implicare în activitatea comisiei în mare/foarte mare măsură în proporție de 12,4% respectiv în mică/foarte mică măsură în proporție de 7,4% (vezi tabelele 25 și 26 din anexa 6). Rata mare de non-răspunsuri la această întrebare este dată de un set de factori: modul mai complicat în care a fost formulată întrebarea inițial în chestionar, dar și felul în care a înțeles și formulat în practică această întrebare fiecare voluntar în parte, după rectificarea formulării inițiale la care se adaugă lipsa de cunoaștere a acestei prevederi legale de către respondenți.

Astfel, conform răspunsurilor date de respondenți, comisia paritară, ca mecanism de dialog social, nu este încă văzută ca fiind complet funcțională, având așteptări de a le răspunde mai mult sau mai puțin acelorși nevoi ca o organizație sindicală.

Sindicatul și activitatea sindicală

Cornel Ban argumentează într-o analiză istorică importanța economică și socială a sindicatului atât în România, o țară cu o tradiție mai scurtă și mai întinată, cât și în țările cu tradiție sindicală îndelungată, oferind un model de bună practică în una dintre țările scandinave, despre care se știe mai bine cum funcționează și ce eficiență are atât în producție, cât și în plan social, precum și un model dintr-o țară a cărei istorie și moduri de funcționare sunt mai apropiate de ale României din prezent, Slovenia. El arată cum existența sindicatelor, contrar unor opinii stereotipice, contribuie la stabilitatea economică națională, prin prevenirea creșterii inflației și a reducerii inegalităților sociale, la stabilitatea politică și reforma statului, prin socializarea membrilor de sindicat în practicile jocului democratic, reduce riscul de pensionare anticipată și crește gradul de satisfacție al angajaților, în special al celor cu venituri scăzute.

Acest ultim aspect, creșterea gradului de satisfacție al angajaților, de interes și pentru acest studiu, are loc odată cu stabilirea unei rețele de socializare și solidarizare, cu înlocuirea competiției individuale cu autonomia colectivă, cu reducerea vulnerabilității angajaților în fața contractelor temporare și atipice, cu reducerea riscului de depresie cauzat de alienarea față de angajator prin participarea la deciziile legate de muncă și proceduri de apărare colectivă împotriva abuzurilor patronatului.

Am pornit, ca și în cazul comisiei paritare, de la legislația care reglementează modul de funcționare și activitatea sindicatului (L 62/2011) pentru a vedea gradul de mulțumire și de cunoaștere a activității și a responsabilităților acestuia. Cele 2 secțiuni ale chestionarului fiind construite aproape în oglindă, datele permit o comparație aproximativă a celor două mecanisme de dialog social.

Astfel, se poate observa citind comparativ tabelele 27 și 15 că procentul respondenților mai mulțumiți de activitatea sindicatului, comparativ cu cea a comisiei paritare, este mai ridicată în primul caz în patru dintre cele 13 variabile: în privința existenței acestui mod de organizare (65,3% comparativ cu 53,4%), a modului în care sindicatul acționează în favoarea angajaților (49,6% față de 37,4%), a modului în care sunt comunicate activitățile sindicatului (43% în cazul sindicatului față de 31,8% comisia paritară), a transparenței activității sindicatului (41,8% față de 35,7%) și a modului de susținere a intereselor angajaților (43,4% în cazul sindicatului față de 37,7% în cazul comisiei paritare). Doar în cazul itemului 4 de la fiecare set de întrebări răspunsul este procentual relativ mai mare în cazul comisiei paritare (44% față de 41,8%), diferență cam la fel de mare ca în cazul variabilelor neanalizate încă, numai că în defavoarea

sindicatului, iar o posibilă explicație poate fi o nemulțumire sau o lipsă de mulțumire cauzată de scăderea acestor beneficii odată cu schimbarea legii. În toate celelalte situații, răspunsurile sunt comparabile (vezi tabelul sintetic 28). Fiind mai familiari cu activitatea sindicatului și observând schimbările recente din legislație, respondenții au putut exprima opinii de (ne)mulțumire mai conturate decât în cazul comisiilor paritare, care au apărut numai în 2001 și despre a căror existență am arătat în secțiunea anterioară că sunt multe lucruri încă neclare.

În ceea ce privește gradul de nemulțumire, procentele sunt comparabile (în limita a trei procente diferență – vezi explicația în anexă, sub tabelul 28) cu excepția punctului referitor la comunicarea activităților celor două grupuri. Astfel, angajații sunt în proporție relativ mai mare (27,3% față de 22,4%) mai nemulțumiți de modul în care sunt comunicate activitățile comisiei paritare. Explicația dată anterior, legată de lipsa de cunoaștere a tot ceea ce înseamnă comisie paritară, este întregită de faptul că întrunirile comisiei paritare nu sunt regulate și insuficient popularizate.

Pentru a vedea cât de cunoscută este activitatea sindicatului, am construit tot un indicator sintetic (cun_S) pe baza întrebărilor factuale legate de activitatea acesteia (AS1, AS2, AS3, AS4, AS5, AS6 și AS8) al cărui scor mediu este, de asemenea, mic (1,6)⁴. Coeficientul de corelație dintre indicatorii sintetici care exprimă gradul de mulțumire și de cunoaștere a activității sindicatului este de 0,199 și este semnificativ pentru un nivel de încredere de 0,01. Corelația pozitivă arată faptul că gradul de mulțumire crește odată cu gradul de cunoaștere a activității sindicatului.

Am măsurat gradul de cunoaștere a activității sindicatului prin existența unor răspunsuri valide (diferite de nu știu) la întrebările privind numărul de membri înscriși în sindicat, numărul de membri noi, numărul de întâlniri de sindicat, dar și numărul celor la care a participat fiecare respondent, participarea la forme de protest, recunoașterea temelor de pe ordinea de zi de la ultimele trei întâlniri de sindicat și a legislației care reglementează activitatea sindicatului. Astfel, în instituțiile în care am realizat studiul pilot sunt în medie 185 de membri de sindicat, la care s-au alăturat aproximativ câte 7 noi membri în ultimele 12 luni (vezi tabelele 30 și 31 din anexă). Membrii de sindicat s-au întrunit în medie de 2 ori în ultimele 12 luni, iar angajații care au răspuns chestionarelor au participat, în medie, la doar 1 dintre acestea. În contextul în care cele mai mari proteste împotriva schimbării codului muncii în forma sa aprobată în 2011 au fost organizate la nivel național⁵ în 2011 și 2013, când Cartel Alfa⁶ a reinițiat o acțiune de protest continuă începând cu 1 octombrie, este surprinzător faptul că numai 120 din cei 406 care au răspuns la întrebarea „Ați participat la vreo formă de protest sindical în ultimii 3 ani?“, au răspuns afirmativ. Aceștia, reprezintă 15% din totalul eșantionului (vezi tabelul 33 anexa 6).

În ceea ce privesc discuțiile din cadrul întâlnirilor de sindicat, cei mai mulți respondenți au specificat cel puțin o temă (21% din totalul eșantionului) de pe agenda ultimelor trei întruniri de sindicat. Am grupat aceste teme în 8 categorii mari, respectiv: acordul de muncă; salarizare, sporuri, ajutoare; drepturi de muncă; procese (ale angajaților sau ale sindicatului); alegerea membrilor de sindicat; alegerea conducerii sindicatului; organizatorice și schimbarea liderului de sindicat.

⁴ Detaliile tehnice despre modul de construire al indicatorului se regăsesc în anexa 6, tabelul 29.

⁵ Negreanu L, 2011, „Proteste sindicale în toată țara împotriva Codului Muncii“ disponibil on-line la adresa <http://www.romanioliberal.ro/actualitate/eveniment/proteste-sindicale-in-toata-tara-impotriva-codului-muncii-218479.html> consultat ian 2014

⁶ Cartel Alfa, 2013, „Acțiune de protest la nivel național“ disponibil on-line la adresa <http://www.cartel-alfa.ro/default.asp?nod=20&info=48062> consultat ian 2014

Pentru o distribuție și o încadrare a răspunsurilor în aceste categorii vezi tabelul 34 din anexa 6, iar în continuare câteva dintre răspunsurile care au intrat în aceste categorii.

1. acord colectiv de muncă: negocierea contractului colectiv de muncă, reintroducerea contractelor colective și negocierea lor la nivel de unitate, modificarea contractului colectiv de muncă, posibilitatea abrogării contractelor colective de muncă prin ordonanța lui Boc, prezentarea stadiului negocierilor contractului colectiv de muncă;
2. salarizare, sporuri, ajutoare: acordarea drepturilor salariale și a altor drepturi, cereri de atribuire ajutoare sociale, drepturi salariale, acordarea de tichete, recuperare sporuri și drepturi salariale, reducerea salariilor, stimulente pentru școlari, stimulente pentru personal, acordarea unor ajutoare pentru persoanele cu nevoi speciale, ajutarea membrilor cu venituri reduse prin distribuirea de tichete-cadou pentru sărbători;
3. drepturi de muncă: acordarea unei zile libere în plus, calitatea muncii, echipa de fotbal, flexibilitatea programului de lucru, parcări, bugete pentru formare profesională, control periodic al sănătății, îmbunătățirea condițiilor la locul de muncă, participarea la protest, protejarea drepturilor funcționarilor, perfecționarea angajaților;
4. proces: procese ale angajaților, procese pe rol, reprezentarea în instanță pentru apărarea drepturilor membrilor de sindicat și procesele acestora;
5. alegerea membrilor de sindicat: alegeri membrii în sindicat;
6. alegerea conducerii sindicatului: alegeri conducere, alegeri președinte, alegeri conducere comisia de cenzori;
7. organizatorice: afilierea la federație, atribuțiile noii conduceri, bilanț anual, cheltuieli, comunicarea cu angajații, conflicte de muncă ale angajaților, constituire, comunicări referitoare la procesul în care se află sindicatul, cotizația, numirea comisiei de sindicat, negocierea în prezența unui negociator, situația financiară și raportul anual contabil, buget, componența comisiei de disciplină, lista revendicărilor prezentate federației pentru a fi negociate la Guvern, propuneri pentru comisia paritară, raportul anual al comisiei de cenzori, reorganizarea sindicatului;
8. schimbarea liderului de sindicat: schimbarea conducerii și a liderului de sindicat.

Acestea reflectă o paletă largă a intereselor sindicatului care acoperă în cea mai mare parte prevederile legii, dar și nevoile membrilor.

Când au fost solicitați să numească aspectele legislative care trebuie modificate pentru ca activitatea sindicatelor să devină mai eficientă, la întrebarea AS8 (vezi chestionarul din anexa 2), cu răspunsuri predefinite 37,6% au considerat că trebuie modificat statutul funcționarilor publici (L 188/1999), 32,2% legea dialogului social (L 62/2011), 19,7% s-au referit la hotărârea care reglementează activitatea comisiilor paritare (HG 833/2007) și aproape 10% consideră că nu trebuie modificat nimic. Cei care au considerat alte legi care trebuie revizuite s-au referit la: legea administrației publice locale (L 215/2001) și la varianta ei actualizată din 2004 (L 215/2004) și legea cadru a salarizării sau la regulamentul intern. La întrebarea deschisă, răspunsurile au fost mai puțin variate la capitolul legi, s-au referit la cele trei legi majore menționate anterior (primele trei) în primul rând, dar și la codul muncii, legea salarizării și contractul colectiv de muncă, însă au oferit o paletă largă de sugestii despre cum să funcționeze aceste legi, sindicatul și comunicarea între toți actorii instituționali importanți în dialogul tripartit. Pentru o listă detaliată a răspunsurilor vezi lista 2 din anexa 6. Respondenții au folosit astfel spațiul încât să-și exprime nemulțumiri mai mari în legătură

cu diferite aspecte legate de modul de funcționare a sindicatului, mai mult sau mai puțin reglementate prin lege.

Tot în categoria întrebărilor care arată gradul de cunoaștere a activității sindicale intră și ultima întrebare deschisă din secțiune, care cere sugestii de îmbunătățire a dialogului bipartit între angajator și sindicat. În lista 3 se regăsesc categoriile mari și răspunsurile incluse în aceste categorii. Astfel, respondenții au făcut referire la legislație și la modul acesteia de aplicare, funcționare, la structură, sarcinile, obligațiile, drepturile sindicatelor și ale membrilor lor, dar s-au referit și la comunicare și cum să se desfășoare aceasta pentru ca sindicatul să devină mai funcțional. Categoria *altele* prezintă un amestec de sugestii și răspunsuri devenite clasice, referitoare la transparență, neutralitate, schimbarea liderului de sindicat și a mentalităților pe de o parte, dar și o serie de răspunsuri specifice, legate de anumite contexte instituționale pe de altă parte: lidera de sindicat care este secretara primarului și nu este compatibilă ca lider pentru că ea trebuie să lupte pentru interesele colegilor ei; ar trebui să se schimbe relația dintre sindicat și ordonatorul de credit.

Spre deosebire de răspunsurile date la întrebările despre comisia paritară, cele referitoare la sindicat au fost mai detaliate și mai nuanțate, arătând un grad ceva mai ridicat de cunoaștere și interes față de activitatea acestuia. Cu toate acestea, deși și gradul de mulțumire cu sindicatul este mai ridicat decât cel cu comisia paritară, sunt angajați care s-au retras din sindicate, exemple:

„În partea a 2-a a chestionarului au completat mai ales cei care fac parte din sindicat, dar și aici au fost probleme deoarece foarte mulți se retrăseseră din sindicate.“ (voluntar București).

„Cu privire la întrebările legate de sindicat, unii dintre ei nu au oferit răspunsuri la această parte deoarece s-au retras din sindicate deoarece acestea nu le aduceau niciun beneficiu. Referitor la cei care aparțineau unei organizații sindicale am observat că deși erau foarte mulțumiți de comunicarea cu liderul sindical, nu aveau idee despre numărul membrilor sindicatului din care fac parte sau numărul întrunirilor sindicatului.“ (voluntar București)

Astfel, rezultă faptul că, în afară de modificările legislative pentru repunerea în drepturi a sindicatelor, este necesară și o gestionare mai bună a relațiilor cu membrii și angajații.

Munca decentă

Conceptul de muncă decentă a fost introdus în discuțiile internaționale în 1999 de Organizația Internațională a Muncii (ILO 2002, AUR, Cartel Alfa 2012) ca instrument de luptă împotriva sărăciei și de dezvoltare socială în vederea creării unor politici sociale integrate. Definit ca *munca productivă pentru toate femeile și toți bărbații, în condiții de libertate, echitate, securitate și demnitate umană* conceptul a fost și este definit și utilizat pentru diverse scopuri în diverse moduri. Stând la baza politicii pentru o muncă decentă, ILO (2002) i-a delimitat dimensiunile și a creat un set de indicatori care să direcționeze atât cercetările, cât și politicile ulterioare în domeniul muncii. Astfel, instrumentul de măsurare a muncii decente vizează următoarele 6 dimensiuni:

- *oportunități de muncă pentru toți* – (bărbați și femei), care caută de muncă și sunt capabili să muncească, fie muncă auto-finanțată, muncă domestică neplătită și angajare atât în sectorul formal, cât și informal;
- *lucrul în condiții de libertate* – de a alege un anumit tip de muncă și fără constrângeri asupra indivizilor (este exclusă bineînțeles sclavia și exploatarea minorilor) și să aibă posibilitatea deschiderii dreptului la liberă asociere în sindicate și uniuni sindicale;

- *muncă productivă* – pentru asigurarea întâi a condițiilor de trai și apoi a sustenabilității și competitivității întreprinderilor și ale țărilor;
- *echitate în muncă* – tratament corect și echitabil și oportunități de lucru; promovează non-discriminarea la angajare și în muncă și permite realizarea unui echilibru între muncă și viața de familie/socială;
- *securitatea la locul de muncă* – pentru protejarea sănătății, a pensiilor și a condițiilor de viață și asigurarea suportului financiar și de altă natură pentru acces la sănătate și nevoi; recunoaște nevoia muncitorilor de a limita insecuritatea asociată cu posibila pierdere a unui loc de muncă sau a condițiilor de trai;
- *demnitatea în muncă* – dată de necesitatea ca angajații să fie tratați cu respect și neîngrădiți să-și exprime îngrijorările și să participe la luarea deciziilor cu privire la condițiile de muncă; este important să se simtă liberi să-și reprezinte interesele colectiv.

Instrumentul OIM. a fost adaptat la studiul de față, care cuprinde următoarele 6 dimensiuni ale muncii decente: oportunități de angajare și dezvoltare profesională; muncă productivă și câștiguri adecvate; ore de lucru decente (raportul viață-muncă, engl. *life-work balance*) care să permită un echilibru între viața profesională și cea personală; stabilitatea și securitatea muncii; tratament corect la angajare și în timpul desfășurării activității și protecție socială (vezi în anexa 6 ce întrebări au ajutat la definirea fiecărei dimensiuni).

Dacă în cele două secțiuni anterioare (comisie paritară și sindicat) întrebările erau factuale, de verificare a unor informații și a gradului de cunoaștere a celor două mecanisme de dialog social, munca decentă a fost măsurată preponderent prin întrebări de opinie, legate de mulțumirea cu munca și condițiile pe care le oferă munca realizată. Sunt însă și câteva întrebări legate de vechimea la locul de muncă, realizarea orelor suplimentare, beneficierea de programe de dezvoltare profesională și raportul femeii-bărbați, respectiv tineri-adulți aflați aproape de vârsta pensionării, al căror scop a fost doar de a afla informație, nu și de a verifica.

În ceea ce privește mulțumirea cu aspecte legate de munca desfășurată, am observat proporții foarte ridicate (de până la 80%) de mulțumire, mai ales cu utilitatea socială a muncii prestate (81,8%), securitatea la locul de muncă (66,8%) și gradul de independență în alegerea modalităților de lucru (61,3%). Valori la fel de ridicate am întâlnit și în legătură cu relația cu șeful ierarhic (78,3%), modul în care munca permite existența unei vieți sociale (65,4%), respectiv acordarea de timp suficient vieții de familie (65,1%), dar și în legătură cu siguranța oferită de locul de muncă (61,9%) și programul de lucru (75,3%).

După cum se poate observa, aceștia sunt itemi incluși în indicatorii de muncă productivă și câștiguri adecvate (pentru partea de muncă productivă), ore de lucru decente, stabilitate și securitate. Deși cu grade de mulțumire ușor mai scăzute față de 2008 (Comșa, Tufiș, Rughiniș 2008 cap 2), aceste caracteristici ale muncii în sistemul bugetar s-au păstrat (vezi tabelele 36, 37 și 38 din anexa 6).

Cum era de așteptat, cele mai scăzute valori ale mulțumirii (20% – 30%) și mai ridicate ale nemulțumirii (de aproximativ 20%) sunt legate de aspecte privind dezvoltarea profesională și salarizarea, adică tocmai acele aspecte care s-au schimbat din 2010 până în prezent prin introducerea tăierilor bugetare și introducerea noii legislații în materie de muncă și dialog social. Astfel, respondenții s-au declarat în proporții de aproximativ 50% mulțumiți de celelalte aspecte legate de muncă, cum ar fi tratament corect și protecție socială.

Voluntarii au observat aceleași lucruri în timpul completării chestionarelor cu respondenții, astfel:

„Cele mai multe observații făcute de funcționari sunt legate de salarii, de care aceștia sunt total nemulțumiți și de faptul că nu mai pot avea acces la noi poziții în domeniul administrației publice. Referitor la întrebările legate de orele suplimentare, aceștia au precizat că de multe ori le efectuează pentru că volumul de muncă este mare, dar stau din proprie inițiativă și nu la cererea șefilor ierarhic superiori și că în prezent aceste ore suplimentare nu mai sunt remunerate.“ (voluntar București)

„În ceea ce privește orele suplimentare, toți au spus că ele nu există, dar nu am simțit deschidere și onestitate din partea funcționarilor, fiind chiar întrebată ce șef de al lor va citi chestionarele. Din 2009 acestea nu mai sunt plătite, dar fiind restructurări și blocate multe posturi, se simt deficiențe de personal, astfel încât unii sunt nevoiți să muncească mult mai mult pentru a acoperi nevoile cerute de șef, post sau necesitatea de a păstra postul. În perioadele foarte aglomerate, sunt nevoiți să muncească mai mult, dar nu pentru că li se impune, ci pentru că altfel vor rămâne în urmă cu lucrările și sarcinile lor. Tot de aici și nemulțumirile că muncesc mult și munca lor nu corespunde cu remunerația primită.“ (voluntar Iași)

„În ultima vreme au avut loc restructurări de personal și ei sunt nemulțumiți de șansa de a accesa noi poziții (de conducere în special) și de posibilitățile de a-și dezvolta o carieră în domeniu. Cei mai nemulțumiți au arătat irascibilitate sau au râs ironic când i-am întrebat despre programele de dezvoltare profesională. Din lipsa banilor, instituția nu a mai desfășurat astfel de programe, iar, în număr foarte mic, unii funcționari au participat la astfel de programe, dar finanțate din credite externe.“ (voluntar Iași) Obs: sublinierile aparțin autorului.

Pentru a întregi imaginea acestor percepții tabelul 39 din anexă oferă detalii despre vechimea în instituție și în funcție, despre procentul celor care au beneficiat de programe de dezvoltare profesională, dar și numărul mediu de ore suplimentare realizate în fiecare dintre cele trei tipuri de instituții partenere în proiect. Astfel, numărul mediu de ani de vechime în instituție este de 11 ani în consiliile județene și primării și 10 în instituțiile prefectului. Vechimea medie în funcție este de 8 ani în primării și instituții ale prefectului și 9 ani în consiliile județene. Dintre cei care au beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni, cei mai mulți, aproximativ 64%, sunt angajați în primării și cei mai puțini (numai 4,7%) în instituții ale prefectului. Aceasta și din cauza dimensiunii instituțiilor, primăria fiind cea mai mare, iar prefectura cea mai mică, cel puțin în reprezentarea numerică a angajaților lor în acest studiu.

În ceea ce privește numărul de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator de care au beneficiat, cei mai mulți angajați din cele trei instituții au beneficiat de acestea o singură dată în ultimele 12 luni. Sunt însă și excepții, atât în consiliile județene, cât și în primărie, în care angajații au beneficiat mai des de acestea (vezi tabelul 39). Angajații din primării sunt cei solicitați cel mai mult să facă ore suplimentare, iar angajații din consiliile județene au făcut, în medie, cele mai multe ore suplimentare în ultimele 3 luni, respectiv 32, în timp ce în primării s-au realizat, în medie, 24 de ore suplimentare, iar în instituția prefectului 17.

Din punct de vedere al echității, am verificat care este raportul femei-bărbați, respectiv tineri - adulți cu vârsta aproape de pensionare și am observat că și în percepția angajaților instituțiilor publice sunt preponderent mai multe femei (vezi analiza mai detaliată și în context a răspunsului la întrebările despre raportul bărbați/femei și tineri/adulți aflați la vârsta pensionării de la partea de rezultate generale). La capitolul raporturi de vârstă, angajații consideră că consiliile județene sunt mai îmbătrânite, primăriile mai întinerite (cei mai mulți tineri se regăsesc la primării – 60,5%), iar instituțiile prefectului au o paritate relativ egală a celor cu vârsta aproape de pensionare cu a tinerilor (vezi tabelul 40 din anexă).

Văzând modul în care au început să se deterioreze condițiile de muncă în mediul privat⁷, prin

⁷ Ghinea Raluca, 2013, BCR a concediat 1200 de salariați din rețea și a angajat 400 de tineri în regim part-time, disponibil on-line la adresa <http://www.zf.ro/zf-24/bcr-a-concediat-1-200-de-salariați-din-rețea-si-a-angajat-400-de-tineri-in-regim-part-time-11797547/> consultat ian 2014

crearea de locuri de muncă temporare, prin scăderea securității și a stabilității financiare a foștilor angajați (niciunul dintre cei 1200 de angajați nu au fost reangajați întrucât doreau contracte cu normă întreagă), după schimbările din ultimii trei ani din sistemul public (am prezentat în raport numai de administrația publică, însă, în sistemul public, educația și sănătatea au suferit la fel de mult) și revenind la analiza istorico-economică a lui Cornel Ban, o direcție de urmat rămâne exercitarea presiunii, cu și prin intermediul sindicatelor, de a transforma în proiect de lege propunerile de modificare a codului muncii și a legii dialogului social.



Revenind la întrebările-ipoteze formulate inițial, am arătat, în partea de rezultate generale, măsura scăzută în care cunosc angajații celor 15 instituții partenere modul de funcționare și activitatea comisiei paritare. Iar ca urmare a testării cu testul t pentru variabile independente a celor 9 ipoteze-întrebări (vezi lista 5 din anexa 6 și tablele 41 – 52) a reieșit că există diferențe statistice semnificative între:

- personalul contractual și funcționarii publici – cu privire la nemulțumirea celor dintâi față de condițiile de muncă;
- între membrii de sindicat și cei care nu fac parte din sindicat – cu privire la beneficierea de programe de dezvoltare profesională;
- între cei cu poziții de conducere față de cei cu poziții de execuție – cu privire la mulțumirea față de condițiile de muncă.

Personalul contractual, având o vulnerabilitate mai mare în cazul declanșării unor dezechilibre economice sau reforme structurale majore în sistemul public (cum au fost, de exemplu, cele din ultimii trei ani), dar și o poziție incertă cu privire la propriul viitor profesional, este mai critic față de condițiile de muncă oferite. Dat fiind faptul că vârsta nu este factor discriminator între cei care beneficiază de programe de dezvoltare profesională și cei care nu, cea mai apropiată explicație pentru faptul că membrii de sindicat beneficiază de astfel de programe în mai mare măsură decât angajații care nu sunt înscriși în sindicat este faptul că sindicatul facilitează într-un fel sau altul folosirea oportunităților de formare profesională. Angajații cu funcție de conducere sunt mai mulțumiți decât cei cu funcție de execuție de condițiile de muncă și asta poate fi pusă, pe de o parte, pe seama unei dezirabilități sociale cu care aceștia au răspuns la întrebările din chestionar, iar pe de altă parte, pe seama privilegiilor pe care le au.

De altfel, două dintre cele trei categorii pentru care s-au găsit diferențe semnificative au poziții mai privilegiate, chiar dacă sursa privilegiilor este diferită, și anume: membrii de sindicat și angajații cu funcții de conducere. Am testat și varianta în care funcționarii publici se arată mulțumiți de condițiile de muncă și nu reiese un asemenea rezultat, astfel că, în cazul celei de-a treia categorii a personalului contractual această diferență e semnificativă tocmai prin lipsa privilegiilor.

Capitolul III

Recomandări și concluzii

Recomandări

Pentru a sintetiza recomandările finale și a trage concluzii, prezentăm mai jos principalele recomandări făcute de respondenți cu privire la structura și activitatea comisiei paritare și a sindicatului, dar și câteva recomandări rezultate în urma analizei datelor pe tema muncii decente.

Comisia paritară

- comunicarea mai vizibilă și mai transparentă de către membrii comisiei, a datelor întrunirilor, a agendei de lucru și a concluziilor rezultate în urma discuțiilor;
- promovarea rapoartelor trimestriale de monitorizare a acordurilor colective din instituție în interiorul instituției;
- creșterea frecvenței întrunirilor comisiei (trimestrială sau bilunară);
- creșterea numărului de membri de la 4 – 6 câți sunt în prezent, în medie, la 8 membri și includerea mai multor membri cu funcții de execuție;
- membrii comisiei să fie aleși, nu numiți, pe baza unor criterii prestabilite;
- revizuirea următoarelor acte legislative pentru (mai) bună desfășurare a activității comisiei: hotărârea de guvern privind modul de organizare și funcționare a comisiei, statutul funcționarilor publici, legea dialogului social, dar și contractul de muncă, legea salarizării și legea privind instituția prefectului;
- întărirea rolului comisiei pentru îmbunătățirea condițiilor de muncă prin stabilirea caracterului de obligativitate a avizelor date de aceasta pe diverse probleme legate de dezvoltarea profesională și acordurile colective de muncă;
- implicarea comisiei paritare în aprobarea metodologiei de stabilire a persoanelor care să facă parte din UIP și a celor care beneficiază de stimulente în corelație cu norma;
- extinderea atribuțiilor și a activității comisiei către – negocierea acordului colectiv și a salariilor, aprobarea bugetelor pentru dezvoltarea profesională a angajaților, medierea relațiilor dintre conducere și funcționarii de execuție și implementarea adecvată a conceptului de muncă decentă.

Sindicatul

- transparență și neutralitate (incluzând aici și eliminarea constrângerilor / presiunilor politice exercitate asupra unor membrii de sindicat) în desfășurarea și comunicarea activității de sindicat;
- cei mai mulți respondenți au recomandat schimbarea liderului de sindicat, a relației dintre membrii de sindicat și ordonatorul de credit, dar și a mentalităților cu privire la activitatea sindicală;
- modificări legislative care să eficientizeze activitatea sindicatului: statutul funcționarilor publici, legea dialogului social, dar și hotărârea de guvern care reglementează activitatea comisiilor paritare, precum și legea administrației publice locale, legea cadru a salarizării, codul muncii și regulamentul intern;
- pentru îmbunătățirea dialogului dintre angajator și sindicat au fost recomandate următoarele: modificări legislative pentru creșterea importanței sindicatelor, participarea la dialog a persoanelor cu putere de decizie din partea angajatorului, creșterea frecvenței întâlnirilor și comunicare mai eficientă, stabilirea de criterii obiective pentru soluționarea situațiilor conflictuale și a unor situații de incompatibilitate pentru ocuparea postului de lider de sindicat, depolitizarea și protecția socială a liderilor de sindicat.

Munca decentă

- crearea sau oferirea acelorași condiții de muncă atât pentru personalul contractual cât și pentru funcționarii publici;
- facilitarea accesului în mod egal la programele de dezvoltare profesională finanțate de angajator;
- salarizare echitabilă, corelată cu volumul de muncă.

Concluzii

Analiza condițiilor de muncă nu poate fi realizată fără o analiză a mecanismelor de gestionare a modului în care se realizează dialogul social în instituțiile și autoritățile publice care sunt în permanentă legătură cu cetățeanul, cele mai la îndemână astfel de mecanisme de dialog social fiind comisia paritară și sindicatul, cele care fac obiectul acestui studiu. Această analiză nu poate fi separată nici de contextul politico-economic în care au loc schimbările legislative care au vulnerabilizat ceea ce era știut ca fiind cel mai stabil sector – sectorul public. Acest lucru dacă se dorește ca propunerile de politici publice sau de schimbări legislative să fie bine fundamentate, focusate pe interesul public și înaintate la negociere.

În 2010, în vederea semnării unui nou contract de împrumut, FMI a cerut Guvernului să modifice legislația în domeniul muncii și a dialogului social, iar pentru a înlesni procesul de finanțare, Guvernul a încheiat în grabă contractul, fără consultarea părților. Ulterior, sindicatele și-au exprimat public nemulțumirea și au cerut respingerea pachetului legislativ care încalcă numeroase drepturi ale angajaților, făcând propuneri de schimbare a celor două legi modificate, respectiv codul muncii și legea dialogului social. În anul 2012, FMI și Comisia Europeană și-au exprimat dezacordul prin adoptarea unei poziții dure și explicite împotriva propunerii de modificare a celor două legi făcută de confederația sindicatelor⁸, stârnind controverse care au făcut ca propunerile legislative de modificare a acestora să rămână blocate pe traseul procedurii birocratice (Guga 2014). Câteva analize au arătat că legislația în domeniul muncii și a dialogului social adoptată după anul 2010 nu doar că nu a avut efectele scontate, ci dimpotrivă, a dus la precarizarea situației mai multor angajați și nu a produs nici efectele de dezvoltare economică anticipate (Ban 2011, Domnișoru 2012, Guga 2014). În acest context, rezultatele acestui raport care nu are pretenția de a oferi explicații pentru tot ce se întâmplă în sistemul bugetar sau în administrația publică, oferă o imagine similară asupra condițiilor de muncă ale angajaților, întrucât efectele supraaglomerării cu muncă a celor rămași încă în funcții, ale desolidarizării și ale neimplicării ca urmare și a acestor modificări, au început să erodeze relațiile sociale care ar fi putut pune bazele unei rezistențe la aceste schimbări legislative inadecvate.

Astfel, lipsa de cunoaștere sau de încredere a funcționarilor publici în legătură cu legislația și activitatea comisiei paritare nu vine neapărat, sau nu direct, din lipsa unui interes față de subiect, deși există și câteva persoane care au exprimat o lipsă a interesului, ci mai degrabă din cauza unor condiții de muncă din ce în ce mai nefavorabile, unei informări și implicări corespunzătoare. În plus, rezultatele studiului trebuie interpretate în contextul socio-politic generat de schimbările legislative din ultimii ani. De asemenea, trebuie ținut cont de faptul că o parte dintre sugestiile și recomandările făcute de angajații instituțiilor publice pentru îmbunătățirea activității comisiei paritare și a sindicatului, cum ar fi *transparentizarea activității și o mai bună comunicare cu angajații*, sunt sugestii/nevoi care apar recurent în studiile despre interacțiunea cu instituțiile și autoritățile publice. Astfel, implementarea acestora și a celor mai multe sugestii de schimbare instituțională nu se poate realiza decât în strânsă legătură cu schimbarea legislației în vigoare și a atitudinii față de modurile de creștere a coeziunii și a solidarității sociale.

Funcționarea comisiei paritare ca mecanism de dialog social este condiționată de o mai bună comunicare a existenței și a activității acesteia, întrucât, așa cum a arătat studiul, un astfel de mecanism este eficient dacă are cel puțin notorietatea și capacitatea sindicatului de a gestiona relațiile de muncă. Iar pentru ca sindicatele să funcționeze cu rolul și puterea cu care reprezentau angajații în trecut, trebuie modificată nu doar legislația pentru a permite constituirea lor inclusiv

⁸****, 2012, „I.M.F. and E.C. Apply Behind-the-Scenes Pressure on Romania to Halt the Restoration of Core Labour Rights“ disponibil on-line la adresa <http://www.ituc-csi.org/imf-and-ec-apply-behind-the-scenes?lang=en> consultat ian 2014

în instituțiile cu număr mic de angajați⁹, dar și imaginea alterată a acestora, cauzată de activitatea necorespunzătoare a unor reprezentanți.

Mai mult, dat fiind faptul că activitatea comisiei paritare completează activitatea sindicatului în îmbunătățirea condițiilor de muncă ale funcționarilor publici, o colaborare mai strânsă între cele două ar fi mai benefică angajaților, dar și a activităților instituțiilor și autorităților publice în care funcționează.

Momentan se poate contribui la îmbunătățirea situației socio-economice a angajaților din instituțiile și autoritățile publice prin comunicarea modificărilor legislative din ultimii patru ani și a efectelor pe care le are legislația în vigoare asupra condițiilor lor de muncă și prin susținerea propunerii de modificare a codului muncii și a statutului funcționarilor publici, ale căror efecte negative au început deja să se vadă atât în sectorul public, cât și în sectorul privat. De asemenea, se poate promova modul în care pot fi utilizate cele două instrumente de dialog social (comisia paritară și sindicatul), atât pentru modificarea legislației, cât și pentru îmbunătățirea condițiilor curente de muncă.

⁹ Studiul a fost realizat numai în mediul urban unde dimensiunile instituțiilor nu pun probleme în constituirea de sindicate, unele dintre acestea având mai mult de un sindicat, însă în mediul rural și localitățile foarte mici nu se pot constitui sindicate în instituții cu mai puțin de 20 de angajați.

Bibliografie

Surse citate și alte recomandări bibliografice

*** 2012, Decent work indicators: concepts and definitions, ILO manual, International Labor Office, disponibil on-line la adresa http://www.ilo.org/integration/themes/mdw/WCMS_189392/lang--en/index.htm, consultat oct 2013

Anker Richard, Chernylshev Igor, Egger Philippe, Mehran Ferhad, Ritter Joseph, 2002, Measuring Decent Work with Statistical Indicators, working paper no 2, Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labor Office, Geneva, disponibil on-line la adresa http://www.ilo.org/integration/resources/papers/WCMS_079089/lang--en/index.htm, consultat oct 2013

Asociația pentru Dezvoltarea Organizației, 2010, Munca decentă, disponibil on-line la adresa <http://www.adosahrom.ro/munca-decenta>, consultat ian 2014

Asociația Națională a Specialiștilor în Resurse Umane, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa, 2013, Muncă decentă pentru o viață decentă, disponibil la adresa <http://www.muncadecenta.ro/home>, consultat oct 2013

Ban Cornel, 2011, Pentru munca sindicalizată: Motive nediscutate, CriticAtac, disponibil on-line la adresa <http://www.criticatac.ro/4868/pentru-munca-sindicalizata-motive-nediscutate/>, consultat ian 2014

Chivu Luminița, Ciutacu Constantin, Dimitriu Raluca, Țiclea Tiberiu, 2013, Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România, Organizația Internațională a Muncii, disponibil on-line la adresa http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_219732/lang--en/index.htm, consultat ian 2014

Comșa Mircea, Tufiș Claudiu, Rughiniș Cosima, 2008, Atitudini față de muncă în România. Opinii, realizări și așteptări, Fundația Soros România, București, disponibil on-line la adresa <http://www.tufis.ro/Publications.html>, consultat ian 2014

Domnișoru Ciprian, 2012, Decent Work Policy Options for the Romanian Economy, working paper no 105, Policy Integration Department, International Labor Office, disponibil on-line la adresa <http://ideas.repec.org/f/pdo348.html>, consultat ian 2014

Guga Ștefan, 2014, Recviem 2011 legislația muncii, CriticAtac, disponibil on-line la adresa <http://www.criticatac.ro/24637/recviem-2011-legislaia-muncii/>, consultat ian 2014

IFES Cluj-Napoca, Organizația Patronală UGIR 1903 Bistrița Năsăud, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa Bistrița Năsăud, Asociația Patronilor și Meseriașilor, Confederația Națională Sindicală Cartel Alfa Cluj-Napoca, 2014, Conceptul de dialog social, disponibil on-line la adresa <http://www.dialogsocialro/Rom/main.html>, consultat oct 2013

Organizația Internațională pentru Muncă, 2012, Social Dialogue Sector, disponibil on-line la adresa <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/>, consultat ian 2014

Stoiciu Victoria, 2011, Sectorul public în 2010 și balada meșterului Manole, CriticAtac, disponibil on-line la adresa <http://www.criticatac.ro/3805/sectorul-public-in-2010-si-balada-mesterului-manole/>, consultat ian 2014



ANEXE

Anexa 1 - Sinteza a raportului „Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România“

Chivu Luminița, Ciutacu Constantin, Dimitriu Raluca, Țiclea Tiberiu, 2013, Impactul reformelor legislative asupra relațiilor industriale din România, Organizația Internațională a Muncii, disponibil on-line la adresa http://www.ilo.org/budapest/what-we-do/publications/WCMS_219732/lang--en/index.htm, pp XI-XIV

Legislația muncii din România a suferit o gamă largă de modificări în ultimii ani. Legea dialogului social nr. 62/2011 a abrogat și înlocuit mai multe legi reglementând relațiile industriale, în timp ce Codul Muncii a fost extensiv modificat prin Legea nr. 40/2011. Această legislație a urmat adoptării de către Guvernul român a unui pachet de reforme economice și de muncă ce a cuprins o gamă largă de reduceri ale drepturilor bănești și creșteri de taxe. Aceste reforme au avut ca scop realizarea stabilității macroeconomice și reducerea deficitelor bugetare publice, satisfăcând astfel condițiile pe care România le-a semnat prin acorduri încheiate cu diverse instituții financiare internaționale.

Este important de înțeles contextul economic în care cele mai recente reforme ale raporturilor de muncă au avut loc. Produsul intern brut din România a crescut puternic în cei cinci ani anteriori debutului crizei financiare globale, dar a scăzut drastic în 2009 și a continuat să scadă în 2010. Micro-întreprinderile cu mai puțin de 10 angajați alcătuiesc marea majoritate a angajatorilor, precum și salariații cu normă întreagă și contracte de muncă pe durată nedeterminată care formează o majoritate importantă a populației ocupate. Nivelurile salariale din România rămân printre cele mai mici din Uniunea Europeană. Numărul de conflicte de muncă era în scădere la momentul în care reformele privind relațiile industriale au fost introduse.

Reformele legislative au avut o gamă largă de obiective. Legea Dialogului Social prevede ca obiectiv asigurarea unei mai bune reprezentativități a sindicatelor și a organizațiilor patronale; participarea organizațiilor societății civile în cadrul dialogului, îmbunătățirea procedurii de soluționare a conflictelor. Reformele recente aduse Codului Muncii au fost sprijinite de o dorință globală de a elimina “rigiditățile” din sistemul de reglementare a muncii.

În sfera relațiilor colective de muncă, modificările legislative au introdus noi praguri minime de aderare pentru formarea sindicatelor, ceea ce face dificilă constituirea de sindicate reprezentative la nivel de unitate, în marea majoritate a întreprinderilor angajatoare. Mai mult decât atât, condițiile în care sindicatele se pot asocia au fost modificate; de semnalat îndeosebi faptul că nu se mai pot asocia la nivelul unei “ramuri de activitate”, ci trebuie să se încadreze în cadrul aceluiași “sector de activitate”.

Noua lege nu mai prevede nici, contractul colectiv de muncă la nivel național. Negocierea colectivă poate avea loc numai la nivel de unitate, grupuri de unități, sau sectoare de activitate. Combinat cu noile praguri minime de obținere a reprezentativității, eliminarea negocierii colective la nivel național exclude practic mai mult de 1,2 milioane de angajați de la acoperirea prin contracte colective. Acești angajați lucrează în 450.000 de companii având sub 20 de angajați. Sectoarele de activitate au fost stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 1260/2011.

Noile dispoziții au, de asemenea, implicații pentru efectele juridice ale contractelor colective. Contractele colective încheiate la nivel de sector de activitate se aplică numai pentru angajații unităților expres menționate în contract. Dacă până acum contractele colective erau aplicabile erga omnes, în prezent extinderea contractelor colective la nivel de sector se poate face prin ordin ministerial. Legea dialogului social limitează, de asemenea, durata acordurilor colective la nu mai mult de 24 de luni.

Reformele au condus, de asemenea, la modificări ale criteriilor de reprezentativitate, care trebuie să fie îndeplinite de către un sindicat și / sau organizația patronală, în scopul negocierii unui contract colectiv.

Semnificativ este faptul că nu mai este posibil ca mai multe sindicate să fie declarate ca reprezentative într-o anumită unitate, chiar dacă acest lucru ar contribui la întărirea negocierilor colective la acest nivel. Salariații își pot desemna reprezentanții în cazul în care nu există sindicate sau acestea nu sunt reprezentative, dar aici subzistă unele confuzii rezultând din dispozițiile contradictorii privind reprezentanții salariaților în Legea Dialogului Social și în Codul Muncii.

Legea dialogului social prevede, de asemenea un Consiliu Național Tripartit nou pentru Dialog Social, al cărui scop este de a promova bunele practici în domeniul dialogului social tripartit la cel mai înalt nivel. Acesta co-există cu Consiliul Economic și Social, care a fost reformat astfel încât a fost eliminată participarea guvernului și au fost integrați reprezentanții societății civile.

În domeniul relațiilor individuale de muncă, au fost adoptate o serie de modificări ce au avut drept consecință reduceri ale drepturilor lucrătorilor. Codul Muncii a extins perioada de probă, un interval de timp de la începerea activității în care angajatorului îi este permisă încetarea raportului de muncă fără invocarea motivelor. De asemenea, angajatorul beneficiază de posibilitatea de a reduce orele de lucru atunci când anumite circumstanțe economice o cer. Tot astfel, dacă se include o clauză de formare profesională în contractul salariatului, acesta din urmă va putea fi obligat să acopere cheltuielile de formare în cazul în care ar demisiona ulterior. Alte modificări urmăresc să permită angajatorilor să se adapteze mai bine la condițiile economice în schimbare. Astfel, Codul muncii prevede în prezent o durată maximă mai lungă pentru contractele încheiate pe durată determinată; prevede prevalența criteriilor de performanță la locul de muncă în raport cu cele sociale, pentru selecția salariaților în caz de concediere colectivă și prevede noi circumstanțe în care să aibă loc încetarea de drept a contractului de muncă. Tot astfel, a fost redus termenul în care un angajator care a operat concedieri colective trebuie să acorde prioritate lucrătorilor concediați în cazul în care face noi angajări.

Este necesar să se ia în considerare impactul modificărilor legislative cu privire la obiectivele centrale îmbrățișate de Guvernul român, care a căutat să creeze locuri de muncă, prin sporirea flexibilității pieței forței de muncă și să promoveze dialogul social prin negocieri colective descentralizate și prin introducerea de modificări în planul criteriilor de reprezentativitate.

În ansamblu, reformele par a fi avut un impact social mai degrabă dezavantajos parteneriatului social, negocierii colective și calității ocupării forței de muncă.

În primul rând, diversele reforme deja menționate fac mult mai dificil ca sindicatele să funcționeze eficient, mai ales atunci când se alătură unor modificări în sensul simplificării concedierii reprezentanților sindicali, după finele mandatului precum și al eliminării dreptului lor la zile libere plătite pentru desfășurarea de activități sindicale. Există, de asemenea, unele semne de întrebare privind măsura în care sancțiunile pentru regulile împotriva discriminării sindicatelor sunt suficient de severe pentru a satisface recomandările OIM cu privire la obligațiile internaționale ale României. Rata sindicalizării a scăzut considerabil, după cum a avut loc o reducere semnificativă a numărului de organizații patronale declarate reprezentative.

În al doilea rând, mulți dintre partenerii sociali au afirmat că reformele au blocat dialogul social. Consiliul Economic și Social a devenit nefuncțional, și au existat întârzieri în înființarea noului Consiliu Tripartit. Sindicatele s-au exprimat deja în sensul modificării regimului juridic și și-au suspendat participarea la organismele naționale tripartite, în semn de protest.

În al treilea rând, reformele par să fi erodat funcționarea negocierilor colective din România. Suprimarea negocierii colective la nivel național a eliminat un instrument puternic care exprima acordul partenerilor sociali asupra unor aspecte fundamentale. Într-adevăr, există îngrijorarea că intervenția legislativă în planul nivelurilor de negociere ar putea reprezenta o încălcare a principiilor libertății de asociere prevăzute de Convenția OIM nr.98. Contractul colectiv încheiat la nivel național constituia anterior forumul de negociere a salariului minim pe economie, prin derogare de la cel legal; este probabil ca salariile să scadă în lipsa acestui contract colectiv, de natură a afecta în special tinerii și lucrătorii din întreprinderile mici.

Dovezi ale declinului pot fi deja găsite în imposibilitatea de a satisface obiectivul privind nivelurile salariale minime stabilite într-un acord tripartit național semnat în anul 2008. Potrivit acordului, salariul minim ar fi urmat să ajungă la 44% din salariul mediu brut național până în 2012, acesta ridicându-se în fapt la 33,3% în primele 7 luni ale anului 2012. În plus, contractul colectiv încheiat la nivel național acoperea mult mai mulți salariați decât sunt acum acoperiți de alte contracte colective, și acest lucru este amplificat de faptul că lucrătorii angajați de către companiile cu mai puțin de 20 de angajați sunt excluși de la obligativitatea negocierii colective de la nivel de unitate. Tot astfel, în timp ce reformele au împiedicat reînnoirea Contractului colectiv de muncă la nivel național 2007 – 2010, multe dintre prevederile sale nu au fost preluate în cuprinsul textelor de lege, ceea ce a generat un deficit de protecție a lucrătorilor.

Există, de asemenea nemulțumiri în rândul sindicatelor și organizațiilor patronale, privind negocierea la nivel de sector. De la introducerea reformelor legislative până la adoptarea Hotărârii Guvernului nr. 1260/2011, negocierile sectoriale nu au avut cum să se desfășoare. Ulterior, deoarece sectoarele nou stabilite erau semnificativ diferite de ramurile de activitate cărora le-au luat locul, este acum dificil pentru unele organizații (atât patronale cât și sindicale) să își mențină reprezentativitatea. În general, noile criterii de reprezentativitate s-au dovedit a fi greu de satisfăcut și uneori lipsa de interes din partea organizațiilor patronale de a dobândi reprezentativitatea potrivit noului regim juridic a făcut sindicatele să afirme că nu au, practic, cu cine negocia. Astfel, negocierile de la acest nivel au fost profund tulburate de recente reforme.

Și negocierea la nivel de grup de unități a fost afectată de noile cerințe de reprezentativitate, deoarece sindicatele existente nu au fost în măsură să îndeplinească noile criterii. Doar un acord colectiv în afara sectorului public a fost semnat la acest nivel de când recente reforme au fost adoptate.

Negocierea la nivel de unitate a scăzut de asemenea, și a avut loc și o scădere bruscă a numărului de contracte colective încheiate la acest nivel în 2011. Această scădere poate fi atribuită noilor prevederi privind constituirea sindicatelor numai din salariați ai aceluiași angajator, ceea ce face ca în unitățile mici să nu poată exista sindicat. Situația este agravată de noile condiții impuse de lege potrivit cărora sindicatele care derulează negocieri colective trebuie să aibă membri reprezentând cel puțin jumătate plus unu din numărul total de salariați din unitatea de negociere (o modificare a pragului anterior de o treime dintre salariați). În lipsa unui sindicat reprezentativ, salariații au, de asemenea, opțiunea de fi reprezentați la negocierea colectivă de către reprezentanții lucrătorilor împreună cu federațiile sindicale, dar sistemul este slab funcțional în practică.

Lucrătorii din sectorul public au fost, de asemenea grav afectați în special prin legi de natură a le fi diminuat salariile și alte drepturi. Aceste reforme au fost combinate cu noile norme care limitează domeniul de aplicare pentru negocierile colective cu privire chiar în acest domeniu.

Diminuarea protecției lucrătorilor realizată cu prilejul reformei legislative nu pare a fi compensată prin reale îmbunătățiri în performanța economică. Produsul intern brut a revenit la creștere în 2011 și 2012, dar câștigurile medii lunare nete salariale continuă să stagneze și să scadă și formele de compensare a lucrătorilor sunt o parte tot mai mică a produsului intern brut. Reformele din Codul Muncii sunt susținute de angajamentul de a acorda prioritate flexibilității, dar, în practică, de această caracteristică a sistemului beneficiază angajatorii într-o mai mare măsură decât lucrătorii. Dispoziții cum ar fi extinderea perioadei de probă, relaxarea reglementărilor privind contractele pe perioadă determinată și tratamentul lucrătorilor temporari lasă angajatorului un nou nivel de libertate în raport cu lucrătorii.

Pe de altă parte, a avut loc o îmbunătățire semnificativă în activitatea de identificare de către inspectorii de muncă a muncii nedeclarate în 2012. Acest lucru poate fi atribuit, în parte dispozițiilor mai numeroase privind inspecția muncii în cadrul reformelor de muncă: inspectorii au puteri sporite și dreptul de a accesa mai ușor unele informații, în timp ce au fost prevăzute sancțiuni severe în scopul descurajării angajatorilor de la a accepta lucrători nedeclarați. În viziunea unor sindicate, acest lucru poate fi, de asemenea, atribuit noii cerințe conform căreia validitatea contractului de muncă depinde de încheierea sa în scris, ceea ce extinde categoria de muncă “nedeclarată”, și care pedepsește nu numai angajatorii, dar și lucrătorii în cazul muncii fără forme legale.

Pe de altă parte, angajații permanenți au suferit de anumite reduceri ale drepturilor, precum și restricții privind activitatea sindicală. În special, stagnarea salariilor minime în lumina interdicției privind negocierea colectivă de la nivel național, precum și dreptul angajatorului de a reduce unilateral orele de lucru ale lucrătorilor – pot fi de natură a afecta drepturile fundamentale ale acestora din urmă. Astfel, atât lucrătorii cu contracte tipice cât și cei cu contracte atipice se află într-o situație mai degrabă “precară”, și ar fi greșit să separăm aceste două grupuri atunci când analizăm gradul de protecție a lucrătorilor.

În lumina unei analize mai detaliate a conținutului reformelor și a impactului acestora, se pot formula o serie de concluzii.

În fond, reformele au avut unele efecte sociale dezavantajoase, fără a genera însă beneficiile economice promise. Lucrătorii și reprezentanții acestora și-au văzut restrânse o serie de drepturi, ceea ce i-a lăsat într-o situație mai degrabă precară. A avut loc un anume declin atât în ce privește cantitatea cât și calitatea muncii și a ocupării forței de muncă. Există, de asemenea, o scădere a numărului de persoane ocupate în forța de muncă și în numărul mediu de ore lucrate pe săptămână.

Reformele au provocat, de asemenea, stagnarea negocierilor colective în România. La toate nivelurile, există o scădere considerabilă a măsurii în care negocierile colective au loc și a numărului de acorduri semnate. Chiar și acele acorduri semnate acoperă mai puțini lucrători și dispozițiile lor oferă protecție inferioară salariaților față de contractele anterioare încheiate în contexte similare. Acest lucru poate fi atribuit modificărilor aduse legislației relațiilor industriale românești care au introdus condiții de reprezentativitate mult mai puțin accesibile. O astfel de situație ridică probleme pe termen lung privind regimul juridic, condițiile de muncă și stabilitatea socială.

Anexa 2 - Chestionar

Nr. | | |
| | | | |

Cod

Bună ziua. Sunt voluntar în cadrul proiectului “Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici”, finanțat printr-un grant acordat de Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009-2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit, implementat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, în parteneriat cu Asociația Norvegiană a Autorităților Locale și Regionale, Asociația Municipiilor din România, și Asociația APDD – Agenda 21. Vă rugăm să sprijiniți realizarea studiului prin completarea chestionarului. Precizăm că datele furnizate sunt anonime și confidențiale și vor fi utilizate doar pentru prelucrare statistică. Chestionarul va dura aproximativ 30 de minute.

P. Poziția. Care este poziția dvs. în cadrul fiecăreia dintre următoarele grupuri? (se completează citind fiecare coloană în parte)

A. în cadrul Comisiei paritare	B. în cadrul sindicatului;	C. niciuna din variante
1. președinte	1. membru de sindicat	se trece codul de la întrebarea F, legată de funcția ocupată (1 sau 2), în spațiul alăturat: _____;
2. secretar titular		
3. secretar supleant	2. reprezentant / responsabil sindical / lider al membrilor de sindicat ¹ din entitatea publică	
4. membru titular		
5. membru supleant		
97. NC (nu este cazul) – vezi col. C		

I. COMISIA PARITARĂ

MCP. Mulțumire comisia paritară. În ce măsură sunteți mulțumit de următoarele aspecte legate de existența și activitatea comisiei paritare (0 – deloc mulțumit; 10 – foarte mulțumit)

1. faptul că în instituția dvs. există o comisie paritară?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. de felul în care comisia paritară contribuie la buna desfășurare a activității în instituția dvs?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. de felul în care legislația în vigoare reglementează funcționarea acesteia?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. de accesibilitatea de a face parte din comisia paritară?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. de frecvența întrunirilor?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. de calitatea soluțiilor adoptate?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. modul în care sunt comunicate activitățile comisiei paritare?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

¹ Pentru cei care nu au calitatea de simpli membri, ci îi reprezintă pe aceștia în relația cu angajatorul și/sau cu uniunea sindicală la care sindicatul din entitatea publică este afiliat (are calitatea de reprezentant/ responsabil/ lider sindical).

8. transparența activității Comisiei?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. neutralitatea comisiei în luarea deciziilor?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. modul în care susține interesele angajaților?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. modul în care membrii comisiei colaborează cu colegii lor din comisie?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. de modul în care membrii comisiei colaborează cu persoane din afara comisiei?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

ACP1. Câte întruniri ale Comisiei paritare au avut loc în ultimele 12 luni?

1. 98. NR 99. NS

ACP2. La câte dintre acestea ați participat?

1. 98. NR 99. NS

(numărul lor poate varia între 0 și numărul întrunirilor care au avut loc)

ACP3. Cum considerați numărul membrilor Comisiei paritare raportat la dimensiunea instituției dvs. ?

1. prea mic salt ACP4.
2. suficient salt ACP5.
3. prea mare salt ACP4.

ACP4. Care ar fi numărul optim de membri care să acopere nevoile în instituția dvs?

ACP5. Care au fost temele de discuție puse pe agenda ultimelor trei întruniri? (mai multe variante de răspuns posibile)

1. măsuri de îmbunătățire a activității autorității sau a instituției publice din care face parte
 2. aspecte privind pregătirea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici
 3. analiza unor propuneri vizând flexibilizarea programului de lucru al funcționarilor publici
 4. negocierea acordurilor colective de către autoritatea sau instituția publică cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora
 5. elaborarea proiectului acordului colectiv
 6. elaborarea rapoartelor trimestriale cu privire la respectarea acordurilor încheiate
 7. altceva.....
99. Nu știu (nu se citește)

ACP6 . Care este modalitatea și frecvența voluntarizării respectării acordurilor colective în instituția dvs.?

1. ocazional, în cadrul întrunirilor comisiei paritare
2. trimestrial, prin rapoarte
3. anual, prin analiza activității
4. altă situație. Care? _____

99. NS 98. NR 97. NC (*nu se citește*)

ACP7. Ce aspecte din legislația în vigoare care reglementează activitatea comisiei paritare ar trebui modificate în vederea eficientizării activității acesteia?

ACP8. Ce acte normative credeți că ar trebui modificate pentru îmbunătățirea activităților Comisiei paritare? (mai multe variante de răspuns posibile)

1. Statutul funcționarului public (Legea nr. 188/1999);
 2. Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
 3. Legea dialogului social nr. 62/2011;
 4. Alt act normativ _____;
 5. Nu este nevoie, legislația actuală este corespunzătoare;
99. Nu știu (*nu se citește*)

ACP9. Indemnizație participare CP. (La întrebare răspund toți membrii comisiei.)

1. Primiți indemnizație de participare la lucrările comisiei paritare, cf. legii?
1. Da 5. Nu 98. NR 99. NS
2. Știați de existența unei asemenea prevederi?
1. Da 5. Nu 98. NR 99. NS
3. În ce măsură sunteți de acord cu următoarea afirmație? (1 în foarte mică măsură, 5 în foarte mare măsură)

Îndemnizația de participare reprezintă pentru mine un factor motivator.	1	2	3	4	5
---	---	---	---	---	---

98. Nu răspund 99. Nu știu (*nu se citește*)

II. SINDICAT (numai pentru instituțiile în care există o organizație sindicală)

MS. Mulțumire sindicat. În ce măsură sunteți mulțumit de următoarele aspecte legate de existența și activitatea sindicatului? (0 – deloc mulțumit; 10 – foarte mulțumit)

1. de faptul că există un sindicat în instituția dvs.?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. de felul în care asocierea sindicală este în beneficiul angajaților?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. calitatea legislației/ normelor ce reglementează activitatea sindicală?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. de faptul că membrii de sindicat au beneficii pentru afilierea la asociația/organizația sindicală?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. de frecvența întrunirilor?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6. de calitatea deciziilor adoptate?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7. de modul în care sunt comunicate activitățile sindicatului?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

8. de transparența activității sindicatului?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9. de neutralitatea acestuia (față de influențe, presiuni etc.)?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10. de modul în care susțin interesele angajaților?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11. de modul în care membrii de sindicat comunică cu alți membrii de sindicat?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12. de modul în care membrii de sindicat comunică cu membrii din afara sindicatului?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

AS1. Câți membri sunt înscriși în sindicatul din instituția dvs.? 1. 99. NS

AS2. S-au afiliat noi membri la organizația sindicală care reprezintă interesele angajaților din instituția dvs. în ultimul an?

1. Da, un număr de (circa) __ membri;
2. Da, dar nu cunosc numărul acestora;
3. Nu, nu s-au înscris (în ultimul an);
99. Nu știu

AS3. Câte întâlniri au avut loc între conducerea sindicală și membrii acesteia în ultimele 12 luni?

1. 98. NR 99. NS

AS4. La câte dintre acestea ați participat?

1. 98. NR 99. NS

AS5. Ați participat la vreo formă de protest sindical în ultimii 3 ani?

1. da 2. nu 99. NS 98. NR 97. NC

AS6. Care au fost temele de discuție puse pe agenda ultimelor trei întruniri de sindicat?

1. _____;
2. _____;
3. _____;
99. Nu știu (nu se citește)

AS7. Ce aspecte din legislația în vigoare care reglementează activitatea sindicală ar trebui modificate în vederea eficientizării activității acesteia?

AS8. Ce acte normative credeți că ar trebui modificate pentru îmbunătățirea activităților sindicatului? (mai multe variante de răspuns posibile) Statutul funcționarului public (Legea nr. 188/1999);

1. Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;
2. Legea dialogului social nr. 62/2011;
3. Alt act normativ _____;
4. Nu este nevoie, legislația actuală este corespunzătoare;
99. Nu știu

AS9. Ce ar trebui modificat pentru a îmbunătăți dialogul dintre angajator și sindicat?

III. MUNCA DECENTĂ

MD1. Satisfacție munca decentă. În ce măsură sunteți mulțumit de următoarele aspecte legate de munca pe care o desfășurați (se acordă note de la 0 la 10, unde 0 înseamnă foarte nemulțumit, iar 10 înseamnă foarte mulțumit; se notează în paranteză nota corespunzătoare):

1. utilitatea socială a muncii prestate? (____);
2. gradul de independență în alegerea modalităților de lucru? (____);
3. corectitudinea salarizării raportat la munca realizată? (____);
4. securitatea la locul de muncă? (____);
5. protecția socială de care beneficiați de pe urma slujbei pe care o aveți (ajutor de șomaj, boală, maternitate)? (____);
6. de posibilitățile de dezvoltare profesională la locul de muncă? (____);
7. de accesul la piața muncii: oportunități, mobilitate, șanse? (____);
8. libertatea de exprimare la nivel organizațional? (____);
9. participarea activă în luarea de deciziilor? (____);
10. egalitatea de șanse și de tratament în administrația publică? (____)

(în funcție de situație se notează, fără a fi citite, variantele nu știu = 99, nu răspund = 98 și nu se aplică = 97)

V2. Vechimea în instituție: De cât timp lucrați în această instituție?	V3. Vechimea în funcție: De cât timp aveți această funcție?
<i>(pentru unități mai mici de un an, se trece numărul de luni sub forma 0.5 = 5 luni)</i>	

MD2. În ce măsură sunteți mulțumit de următoarele aspecte legate de oportunitățile pe care vi le oferă locul de muncă actual? (0 – deloc mulțumit; 10 – foarte mulțumit):

1. de accesul pe care îl aveți la noi poziții în domeniul administrației publice locale sau naționale? (____)
2. de prestigiul funcției pe care o ocupați? (____)
3. de numărul de tineri (cu vârste între 25-35) angajați în instituția dvs? (____)
4. de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții de familie? (____)
5. de siguranța oferită de locul de muncă pe care îl aveți? (____)
6. de stabilitatea financiară pe care v-o asigură? (____)
7. de relația cu șeful ierarhic? (____)
8. de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții sociale? (____)

DP. Ați beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni?

1. Da. Dacă da, de câte ori? | | |
2. Nu. Dacă nu, de ce?

OS. Ați fost solicitat(ă) să faceți ore suplimentare în interes de serviciu în ultimele 12 luni?

1. Da. *Dacă da*, câte ore suplimentare ați făcut în ultimele 3 luni? |_|_|_|
2. Nu. 99. NS 98. NR 97. NC

MD3. În ce măsură sunteți mulțumit (0 – deloc mulțumit; 10 – foarte mulțumit)

1. de posibilitățile de promovare din interiorul instituției? ()	4. de posibilitățile de promovare din cadrul departamentului în care lucrați? ()
2. de salariul oferit? ()	5. de criteriile pe baza cărora se fac promovările? ()
3. de programul de lucru? ()	6. de posibilitățile de dezvoltare a carierei profesionale? ()

MDGen. Care este raportul bărbați - femei în instituția dvs?

1. Mai mulți bărbați
2. Mai multe femei
3. Număr egal de femei și bărbați

MDVârstă. Care este raportul dintre tineri și angajații aflați aproape de vârsta pensionării în instituția dvs?

1. Mai mulți tineri
2. Mai mulți cu vârsta apropiată de cea de pensionare
3. Număr egal de tineri și persoane cu vârsta apropiată de cea de pensionare

SOCIO-DEMOGRAFICE

- I. Tipul instituției:** 1. Consiliu Județean 2. Primărie 3. Instituția Prefectului
F. Funcția ocupată: 1. Funcționar public 2. Personal contractual
I. Poziția ierarhică: 1. Conducere 2. Execuție

Edu. Care este ultima școală absolvită?

1. liceu absolvit
2. studii universitare (licență)
3. master/studii aprofundate
4. studii doctorale și post-doctorale

Gen: 1. Masculin 2. Feminin

Vârsta: |_|_| (în ani împliniți)

J. Județ: 1. București 2. Brașov 3. Galați 4. Iași 5. Timiș

Vă mulțumesc!

Data aplicării |_|_| |_|_| |_|_|_|_|

Nume operator

Anexa 3 - Dimensiunea aparatului administrativ și a organismelor de dialog social din instituțiile partenere

Dimensiunea aparatului administrativ și a organismelor de dialog social din instituțiile partenere¹

Nr. și tip funcții în instituțiile publice (valori aproximative):

Primărie:

- Primăria Generală a Municipiului București: 814 funcții publice de execuție și 112 funcții publice de conducere, 195 funcții publice contractuale
- Primăria Municipiului Brașov: 289 funcții publice de execuție, 11 funcții de conducere, 3 funcții publice contractuale
- Primăria Municipiului Galați: 328 funcții publice de execuție, 42 funcții publice de conducere, 39 funcții contractuale
- Primăria Municipiului Iași: 57 funcții publice de execuție, 5 funcții publice de conducere
- Primăria Municipiului Timiș: 351 funcții publice de execuție, 13 funcții publice de conducere
- Primăria Municipiului București - Sector 6: 202 funcții de execuție, 28 funcții de conducere, 23 funcții contractuale

Instituția Prefectului

- Instituția Prefectului București: 45 funcții publice, 8 personal contractual
- Instituția Prefectului Brașov: 80 funcții publice, 2 personal contractual
- Instituția Prefectului Galați: 80 funcții publice
- Instituția Prefectului Iași: 80 funcții publice
- Instituția Prefectului Timiș: 93 funcții publice, 18 personal contractual

Consiliul Județean

- Consiliul Județean Brașov: 20 funcții conducere (18 funcții publice, 2 personal contractual), 147 funcții execuție (110 funcții publice, 37 personal contractual)
- Consiliul Județean Galați: 20 funcții conducere, 100 funcții publice
- Consiliul Județean Iași: 23 funcții de conducere (22 funcționari publici, 1 personal contractual), 168 (135 funcționari publici, 33 personal contractual)
- Consiliul Județean Timiș: 20 funcții conducere, 134 funcții execuție

Surse: organigramele instituțiilor din 2013, regulamentele de organizare și funcționare din 2013, regulamentele interne din 2013, state de plată 2013

Relații de muncă - Comisia paritară și sindicatele:

- Comisii paritare: toate cele 15 instituții au comisii paritare
- Organizații sindicale: toate cele 6 primării și cele 4 consilii județene au sindicate, astfel:

Primării:

- Primăria Generală a Municipiului București: sindicatul Primăriei aparține de CNS Cartel Alfa
- Primăria Municipiului București, Sector 6: Sindicatul Salariaților din Primăria sectorului 6
- Primăria Municipiului Brașov: sindicatul Liber al salariaților din Primăria Brașov, Sindicatul Angajaților din Administrația Publică Județeană Brașov
- Primăria Municipiului Galați: Sindicatul Independent din Primăria Galați

¹ Aceste informații au stat la baza stabilirii cotelor și a pregătirii voluntarilor în vederea aplicării chestionarelor.

- Primăria Municipiului Iași: Sindicatul Liber al Primăriei Iași
- Primăria Municipiului Timișoara: Sindicatul Liber al Salariaților din Primăria Municipiului Timișoara și din Serviciile Publice aflate în Subordinea Consiliului Local al Municipiului Timișoara

Consilii județene:

- Consiliul Județean Brașov: sindicatul „Pro Bono” al salariaților din CJ Brașov
- Consiliu Județean Galați: Sindicatul Independent din Consiliul Județean Galați
- Consiliul Județean Iași: Sindicatul Salariaților din Aparatul Propriu al Consiliului Județean Iași
- Consiliul Județean Timiș: Sindicat „Transilvania” al CJ Timiș sursa: Federația Națională a Sindicatelor din Administrație, <http://www.fnsa.eu/sindicate.aspx> , consultat 20 octombrie 2013

Anexa 4 - Fișă de observații

Fișă de observații personale

Observații generale

Funcționari publici:

- perioada de voluntarizare
- problema accesului în instituție
- atmosfera din instituție
- relația cu responsabilul de proiect din instituția respectivă, condiții create pentru voluntari
- relația cu funcționarii, atitudinea lor față de voluntari
- dificultăți întâmpinate în procesul de aplicare a chestionarelor
- reacția respondenților la completarea chestionarului (ex. deschidere, interes, sinceritate, omitere etc.)
- justificarea refuzurilor de a răspunde la chestionar sau la anumite întrebări
- probleme relatate de funcționari care nu au fost înregistrate în chestionar
- alte observații

NB: folosiți diacritice la redactarea fișei de observație



Anexa 5 - Observații ale voluntarilor culese pe baza fișei de observații în timpul aplicării chestionarelor

Observații, comentarii, completări și nemulțumiri legate de condițiile de muncă ale funcționarilor publici consemnate de voluntari:

- „Atmosfera din instituție: sumbră, birourile sunt aglomerate în ideea că într-un singur birou sunt în medie 3-4 angajați plus că birotica și papetăria este aranjată în teancuri pe jos, nefiind depozitate corespunzător în dulapuri.“ (voluntar Brașov)
- „Problema lipsei banilor, a lipsei de interes din partea conducerii dar mai ales atitudinea cetățenilor/contribuabililor față de funcționarii publici par să fie cele mai importante probleme sesizate pe tot parcursul perioadei de voluntariat.“ (voluntar Iași)
- „Pentru că în instituție predominante sunt femeile, acestea sunt mulțumite de securitatea oferită și protecția socială (cele mai multe dintre ele sunt mămici). Deși recunosc că nu au o participare activă în luarea deciziilor la nivel instituțional, există o oarecare libertate de exprimare și în alegerea metodelor proprii de lucru. Plus că, o dată cu noua conducere, atmosfera este mai degajată. Nu mai sunt atât de multe conflicte la nivel de personal. Nu în mod discriminatoriu, dar se acordă mai multă atenție doamnelor și domnișoarelor la evenimente dedicate lor sau la zile onomastice. La fel de mulțumiți fiind și bărbații de noul partid de la conducere, în special de prefect și subprefect.“ (voluntar Iași)
- „Cele mai multe observații făcute de funcționari sunt legate de salarii, de care aceștia sunt total nemulțumiți și de faptul că nu mai pot avea acces la noi poziții în domeniul administrației publice. Referitor la întrebările legate de orele suplimentare, aceștia au precizat că de multe le efectuează pentru că volumul de muncă este mare, dar stau din proprie inițiativă și nu la cererea șefilor ierarhic superiori și că în prezent, aceste ore suplimentare nu mai sunt remunerate.“ (voluntar București)
- „Funcționarii au ținut să fie precizat faptul că orele suplimentare sunt întotdeauna necesare, dar nu sunt solicitate în mod formal de către conducător sau șefii ierarhici.“ (voluntar București)
- „Referitor la orele suplimentare, acestea le-ar fi adus un beneficiu, dar nu sunt solicitate de către șefii ierarhici.“ (voluntar Iași)
- „În ceea ce privește orele suplimentare, toți au spus că ele nu există, dar nu am simțit deschidere și onestitate din partea funcționarilor, fiind chiar întrebată ce șef de al lor va citi chestionarele. Din 2009 acestea nu mai sunt plătite, dar fiind restructurări și blocate multe posturi, se simt deficiențe de personal, astfel încât unii sunt nevoiți să muncească mult mai mult pentru a acoperi nevoile cerute de șef, post sau necesitatea de a păstra postul. În perioadele foarte aglomerate, sunt nevoiți să muncească mai mult, dar nu pentru că li se impune, ci pentru că altfel vor rămâne în urmă cu lucrările și sarcinile lor. Tot de aici și nemulțumirile că muncesc mult și munca lor nu corespunde cu remunerația primită.“ (voluntar Iași)
- „Au existat plângeri referitoare la modul în care funcționarii publici beneficiază de programe de formare profesională, cauza fiind lipsa fondurilor.“ (voluntar Brașov)
- „O problemă foarte gravă pe care am sesizat-o este faptul că, din lipsă de fonduri, motive legate de vârstă și alte scuze, nu toți funcționarii publici au beneficiat de formare profesională, cel puțin 1 dată pe an.“ (voluntar Timiș)
- „În anul 2005, Serviciul Permise, Înmatriculări Auto și Pașapoarte a fost preluat de această instituție, de aceea funcționarii vizați au vechime în funcție de 8 sau 6 ani, în funcție și de promovări. În ultima vreme au avut loc restructurări de personal și ei sunt nemulțumiți de șansa de a accesa noi poziții (de conducere în special) și de posibilitățile de a își dezvolta o carieră în domeniu. Cei mai nemulțumiți au arătat irascibilitate sau au râs ironic când i-am întrebat despre programele de dezvoltare profesională. Din lipsa banilor, instituția nu a mai desfășurat astfel de programe, iar, în număr foarte mic, unii funcționari au participat la astfel de programe, dar finanțate din credite externe.“ (voluntar Iași)
- „În Instituția Prefectului, funcționarii publici au avut mai multe nemulțumiri și doresc ca ele să le fie luate în seamă. Printre acestea se numără: volumul imens de lucru și salariul mic, posturile sunt unice și organigrama nu îți dă voie să promovezi, legislația este nesatisfăcătoare, un om cu studii superioare

cu vechime de muncă are la bază același nivel salarial cu o femeie de servicii. De asemenea, nu se implementează munca decentă, însă nimeni nu ia nici o măsură, venind doar cu propuneri, dar nu și cu soluții. Legat de promovare, în cazul managerilor de proiect, aceasta este condiționată de evaluarea externă prin lege organizată de Agenția Națională a Funcționarilor Publici, dar în ultimii 5 ani în această instituție nu au existat evaluări, cu toate că potrivit legii evaluarea externă se face anual. Funcționarii publici din Instituția Prefectului nu sunt deloc mulțumiți de faptul că nu le sunt comunicate activitățile comisiei paritare și mulți nici nu știau de soluțiile adoptate în cadrul ședințelor acesteia.“ (voluntar București)

- „O problemă pe care am identificat-o este nemulțumirea financiară, ei consideră salariul mult prea mic în comparație cu volumul de muncă și cu nivelul de studii. De asemenea faptul că există Sindicat și Comisie Paritară doar la nivel teoretic, legal, practic nu se face mai nimic pentru acești oameni, nu există întruniri și nici transparență din partea comisiilor, aceasta este o nemulțumire și ar trebui rezolvată problema.“ (voluntar Brașov)
- „Una din problemele aduse în discuție de majoritatea funcționarilor chestionați este lipsa transparenței privind activitățile Comisiei Paritare existente în instituția din care fac parte, precum și a Sindicatului.“ (voluntar Brașov)
- „Menționez faptul că funcționarii publici care erau membri în comisia paritară nu știau despre indemnizația care ar trebui să o primească din partea comisiei și au spus că nu primesc nimic de acest gen.“ (voluntar Brașov)
- „Majoritatea funcționarilor au adus în discuție problema sindicatului care, spun ei „nu îi reprezintă așa cum ar trebui“, problemele salariale, implicarea politicului în desfășurarea activității acestora.“ (voluntar Timiș)

Observații, comentarii, critici privind structura chestionarului și justificări ale refuzurilor de a fi completat:

• Observații generale

- „Confidențialitatea (sublinierea voluntarului) a fost compromisă în birourile unde erau câte 3-4 funcționari care trăgeau cu urechea! Putea să se asigure un birou unde fiecare să vină pentru câteva momente să răspundă la chestionar. În birourile unde erau câte 6 respondenții au completat singuri.” (voluntar Brașov)
- „Dat fiind faptul că în unele birouri din Primărie spațiul a fost foarte mic și numărul de funcționari destul de mare, cu foarte mare greutate am reușit, sper eu, asigurarea confidențialității informațiilor culese. Am resimțit uneori temerea unora dintre funcționari de a răspunde sincer la unele întrebări pentru a nu fi auziți de ceilalți colegi de birou.” (voluntar Galați)
- „Majoritatea funcționarilor au fost deschiși, dar au existat și cazuri de refuzuri politicoase sau situații în care volumul mare de muncă nu le-a permis funcționarilor să își expună părerea cu privire la întrebările din chestionar.” (voluntar București)
- „Nu am întâmpinat refuzuri de a mi se răspunde la unele întrebări, dar, unii dintre funcționari, motivând lipsa timpului necesar, au refuzat să aplice întreg chestionarul.” (voluntar Galați)
- „În urma programului stabilit, am mers să intervievez funcționarii. Cu excepția unor persoane, majoritatea au arătat îngăduință și disponibilitate, chiar dacă aveau de îndeplinit sarcini de serviciu. Dar cum “îngăduință” nu este sinonim cu sinceritate, am sesizat rețineri și omiteri sau grabă de a răspunde la unele întrebări.” (voluntar Iași)

• Comisia paritară

- „Dificultățile s-au datorat în primul rând necunoașterii de către cei mai mulți dintre funcționari a reglementărilor legislative care stipulează modalitățile de organizare și funcționare a Comisiilor Paritare, precum și lipsa oricărui informații referitoare la activitatea acestora. Mulți dintre funcționari nu știu numărul membrilor Comisiei Paritare din Instituție, ca să nu mai vorbesc despre faptul că nici măcar nu-i cunosc pe cei care fac parte din aceste comisii.” (voluntar Galați)

- „Nu am avut refuzuri, în schimb am avut răspunsuri date „la nimereală” întrucât cei mai mulți nu aveau informații despre Comisia paritară, unii nici nu știau că există, de aici rezultă și alegerea multora de a se plasa cu răspunsul fie pe mijloc (5) fie la 0, fie cum am zis mai sus „la nimereală”, fie cum credeau ei că ar fi ideal să se întâmple.” (voluntar Brașov)
- „Am întâmpinat probleme în prima parte a chestionarului și anume CP, de fapt oamenii au fost foarte reticenți la acest subiect iar reticența lor se datorează faptului că nu sunt informați, au fost cazuri în care nu știau nimic despre această comisie de aceea majoritatea răspunsurilor se regăsesc sub forma de nu știu iar dacă aveau o vagă idee despre această comisie nu era foarte clar conturată și tot în necunoaștință de cauză alegeau variantele cele mai simple, nu aveau un punct de vedere referitor la ce anume ar trebui modificat pentru ca lucrurile să funcționeze mai bine sau care era de fapt activitatea practică a acestei comisii, recunoșteau existența ei însă nu era foarte clar cu privire la ce face ea de fapt, sau mai bine zis ce ar trebui să facă.” (voluntar Brașov)
- „Singurele dificultăți întâmpinate în aplicarea chestionarelor au fost legate de faptul că persoanele chestionate nu aveau cunoștințe despre Comisia Paritară, unele dintre acestea manifestând o anumită nemulțumire în acest sens.” (voluntar Brașov)
- „Majoritatea funcționarilor nu știau de existența comisiei paritare, motiv pentru care răspunsurile notate în totalitate cu „0” au fost ca reacție de nemulțumire față de lipsa de activitate a acestei comisii. S-a sugerat chiar desființarea sa din lipsă de activitate.” (voluntar București)
- „Dat fiind faptul că ni s-a cerut ca aplicarea primei părți a chestionarului să se aplice tuturor persoanelor chestionate și a faptului că foarte multe persoane nu au cunoștințe legate de Comisia Paritară, atât în baza de date cât și în chestionar acele poziții apar completate cu „0”, „99” sau „2” (urmând modelul aplicării sau neaplicării unei întrebări), neînsemnând că acele persoane sunt nemulțumite.” (voluntar București)
- „Dificultăți întâmpinate în aplicarea chestionarelor au fost legate de faptul că persoanele chestionate nu aveau cunoștințe despre Comisia Paritară, unele dintre acestea manifestând o anumită nemulțumire în acest sens.” (voluntar Brașov)
- „Deși în instituție exista comisie paritară, ei nu au știut să îmi răspundă pentru că nu știau că există” (voluntar Brașov)
- „În procesul de aplicare al chestionarelor am observat câteva tendințe generale. În primul rând, cei mai mulți dintre respondenți nu aveau cunoștință de comisia paritară, deci nici de activitatea acesteia. Cea mai amuzantă situație în acest sens a fost atunci când o distinsă doamnă elegantă a sunat undeva, la o colegă, deoarece nu știa exact dacă este sau nu membru în comisia paritară. În al doilea rând, la întrebarea **ACP7. Ce aspecte din legislația în vigoare care reglementează activitatea comisiei paritare ar trebui modificate în vederea eficientizării activității acesteia?** Cei mai mulți dintre respondenți nu au putut răspunde din diferite motive care mie îmi scapă, deși le-am acordat suficient timp, ba chiar mai mult însuși respondentul îmi spunea să sărim peste întrebare și o să revenim iar la revenire, bineînțeles că nu avea pregătit un răspuns. Aceeași situație a fost și în cazul întrebării deschise **AS9. Ce ar trebui modificat pentru a îmbunătăți dialogul dintre angajator și sindicat?** Dacă ar fi să ajung la o concluzie aceasta ar fi ca întrebările deschise blochează răspunsurile acestor categorii de persoane.” (voluntar Brașov)
- „Mulți dintre cei chestionați au dat răspunsuri la activitatea Comisiei Paritare din ceea ce știau de la alții sau ce își aminteau că ar fi auzit, nu aveau răspunsuri sigure.” (voluntar Iași)
- „Cum mă așteptam am întâmpinat dificultăți mai ales la prima parte a chestionarului, Comisa Paritară, mulți neștiind mai nimic despre aceasta, alții dorind să treacă peste această parte.” (voluntar Iași)
- „La întrebările referitoare la activitatea Comisiei Paritare, unii nu erau la curent cu ordinea de zi, alegând să răspundă cu ce credeau ei că se potrivește sau nu au răspuns deloc, iar alții, deși cunoșteau problemele dezbătute de aceasta, au arătat indignare că nu sunt mai mult consultați și informați asupra situației reale discutate în cadrul ședințelor. Cei care au participat au ținut să precizeze că vor ca deciziile luate de ei în cadrul ședințelor Comisiei Paritare să aibă o importanță mai mare, să aibă greutate în vederea unei viitoare modificări ale legislației. Se vrea ca hotărârile lor să se respecte mai mult astfel încât să existe un grad de satisfacție și eficiență mai mare în ceea ce privește activitatea acesteia și implementarea conceptului de muncă decentă cu viziunea de perfecționism.” (voluntar Iași)
- „Mulți respondenți nu știu cu ce se ocupă Comisia paritară.” (voluntar Timiș)

- „Au existat mici dificultăți în procesul de aplicare al chestionarelor, mai exact legate de unele întrebări legate de comisia paritară, membrii din afara comisiei nu aveau cum să răspundă la acestea.” (voluntar Timiș)
- **Sindicat**
 - „În partea a 2-a a chestionarului au completat mai ales cei care fac parte din sindicat, dar și aici au fost probleme deoarece foarte mulți se retrăseseră din sindicate.” (voluntar București)
 - „Cu privire la întrebările legate de sindicat, unii dintre ei nu au oferit răspunsuri la această parte deoarece s-au retras din sindicate deoarece acestea nu le aduceau niciun beneficiu. Referitor la cei care aparțineau unei organizații sindicale am observat că deși erau foarte mulțumiți de comunicarea cu liderul sindical, nu aveau idee despre numărul membrilor sindicatului din care fac parte sau numărul întrunirilor sindicatului.” (voluntar București)

Sugestii venite de la funcționari pentru îmbunătățirea activității lor și a instituției în care lucrează:

- „Pentru că nu mai putem vorbi de mult despre un acord colectiv actual la nivelul instituției, cei mai mulți funcționari au fost deranjați și puși în dificultate prin întrebările referitoare la tema aceasta. Din teama de a nu greși sau de a nu se arăta necunoscători, au dat răspunsuri vagi sau explicații neclare. Unii au mărturisit că nu cunosc legislația specifică, alții și-au dat cu părerea privind unele modificări ale acestei legislații. Dar toți au pomenit despre Statutul funcționarilor publici, ca are lipsuri și neconcordanțe și că ar trebui revizuit.” (voluntar Iași)
- „Din discuțiile avute cu funcționarii publici, aceștia sunt nemulțumiți în mod special de salariul primit, raportat la munca depusă, de neexistența unei bune reprezentări a acestora în sindicatul din care fac parte. De asemenea, mulți susțin că afilierea sindicatului lor, unui sindicat mai mare și autonom ar fi benefic pentru ei.” (voluntar Timiș)
- „În procesul de aplicare a chestionarelor funcționarii intervievați au sesizat:
 - probleme de natură salarială, respectiv faptul că de mai mulți ani salariile în sectorul bugetar nu au fost măcar actualizate cu inflația;
 - diminuarea personalului astfel încât a crescut volumul atribuțiilor de serviciu ale celor rămași în instituție;
 - efectele hotărârilor comisiilor paritare etc.” (voluntar Iași)
- „Părerii ale funcționarilor cu privire la Comisia paritară:
 - ar trebui să aibă mai multă autoritate
 - implicarea comisiei în aprobarea metodologiei de stabilire a persoanelor introduse în UIP și a celor care beneficiază de stimulente și corelarea acestora cu o normă
 - desființarea comisiei, având ca motiv lipsa de activitate a acesteia” (voluntar București)
- „Referitor la dialogul dintre angajator și sindicat: un funcționar susține că ar fi necesară obligarea prin lege a autorității să aibă punctul de vedere al sindicatului în luarea unor decizii, cum ar fi: organigrama, ROF, proceduri de desemnare a personalului implicat în unitățile de implementare.” (voluntar București)
- „Deși doar o singură persoană a menționat în scris că ar trebui schimbată conducerea sindicatului, au mai fost câteva care au menționat asta, dar nu au vrut să notifice în scris.” (voluntar Brașov)

Notă: au fost incluse observațiile voluntarilor pe baza conținutului lor, cele foarte scurte și simple, de tipul răspunsurilor “da” sau „nu” la întrebările-itemi din fișa de observație nu au fost incluse, cu atât mai mult cu cât exprimau aceleași idei și opinii cu ale colegilor care au oferit explicații detaliate. În afară de modificări și completări ce țin de tehnoredactare (ex. diacritice) observațiile voluntarilor nu au fost modificate sau alterate. Sublinierile și îngroșările din text care accentuează ideea sau ideile unui paragraf sunt ale autorilor.

ANEXA 6 - Tabele de analiză²

Lista 1. Recomandări de la respondenți privind schimbarea legislației care să reglementeze activitatea comisiei paritare

- **Schimbări de legi/aspecte din lege**

Legea 188/1999

HG 833/2007

Legea 62/2011

Legea salarizării

Modificarea art.13 alin 2 din HG 833/2007 cu privire la caracterul avizului emis de comisie

Regulamentul intern

Aplicarea și valorificarea legii în vigoare

Revizuirea legislației

- **Schimbări în structura comisiei paritare**

Structura comisiei

Mai mulți membri în comisia paritară, mai mulți aleși de funcționari, o mai bună reprezentare a intereselor angajaților, creșterea ponderii în comisie a reprezentanților angajaților ar trebui să fie mai mare decât ponderea reprezentanților angajatorului, mai multă reprezentare din partea funcționarilor de execuție

Membri să fie aleși, nu numiți

Mandatul membrilor comisiei paritare să aibă o perioadă mai scurtă

Modul de alegere a președintelui comisiei paritare - în HG se prevede alegerea pe 1 an, iar activitatea comisiei e pe 3 ani și apar probleme la alegerea noului președinte; comisia ar fi mai eficientă dacă președintele nu s-ar schimba anual

Aspecte privind gradul de independență a membrilor comisiei

Faptul ca 2 dintre membrii comisiei sunt numiți și nu aleși

Stabilirea unor criterii de nominalizare a membrilor comisiei în funcție de anumite competențe specifice

- **Schimbări în modul de desfășurare a activității**

Obligativitatea întocmirii rapoartelor periodice aduse la cunoștință

Aspecte privind rolul comisiei – atribuții

Avizul consultativ să devină obligatoriu, suplimentarea atribuțiilor principale

Colaborarea cu funcționarii publici prin aparatul de specialitate

Comunicarea activităților și soluțiilor adoptate de comisia paritară

Comunicarea datelor întrunirilor comisiei paritare pentru ca fiecare fp să poată propune teme de discuție

Hotărârile CP să aibă o mai mare greutate, să producă efectele dorite întărirea CP în luarea deciziilor

Să se acorde o importanță mai mare deciziilor comisiei la nivel național introducerea de prevederi care să instituie obligativitatea hotărârilor comisiei paritare

Stabilirea unui număr obligatoriu al întâlnirilor CP (cel puțin 2/lună sau trimestrial), creșterea numărului acestora

Transparența activității CP, obiectivitatea, neutralitatea

Mai mult interes din partea angajaților

² Dacă nu este specificat altfel, datele din tabel reprezintă procente valide, iar volumul populației în eșantion este N=788.

- **Schimbări ale sarcinilor și obligațiilor comisiei**

Specificarea și extinderea obligațiilor membrilor

Acordul colectiv; alegeri; aprobarea bugetelor pentru formarea profesională; dreptul la programe de dezvoltare profesională

Aspecte privitoare la salarizare și promovare

Avize ale CP ce pot hotărî mai multe privind salarizarea și promovarea angajaților

Elaborarea proiectului de buget

Flexibilitatea programului de lucru

Funcționarul public să fie mai bine informat

Transparența activității comisiei paritare, comunicarea activității și a soluțiilor adoptate de aceasta; comunicarea dintre membrii comisiei și ceilalți funcționari publici, comunicare și interes public;

Îmbunătățirea activității funcționarilor în instituție și a instituției

Implicare mai activă în relațiile de mediere între conducere și funcționarii de execuție

Implicarea comisiei în: aprobarea metodologiei de stabilire a persoanelor introduse în UIP și a celor care beneficiază de stimulente în corelație cu norma

Negocierea acordurilor colective

Neimplicarea factorilor politici

Procese ale angajaților

Protecția funcționarilor în cazul demiterii; acordarea de calificative

Reglementarea modului de constituire și aspecte clare vis-a-vis de condițiile de muncă pentru funcționarii publici.

Să se facă mai des cercetări pe funcționari și pe problemele lor

Să se pună mai mult accent pe încurajarea dezvoltării profesionale, promovarea la locul de muncă

Obs.: din motive de spațiu au fost șterse recomandările care se refereau la același aspect, iar o parte dintre ele au fost reformulate pentru a păstra ideea într-o formulă mai inteligibilă și concisă, care să respecte specificul întrebării: „Ce aspecte din legislația în vigoare care reglementează activitatea comisiei paritare ar trebui modificate în vederea eficientizării activității acesteia?” Astfel, au fost eliminate simplele evaluări ale activității comisiei paritare de genul “lipsa de competențe reale”.

Lista 2. Recomandări ale angajaților privind schimbarea legislației care reglementează activitatea sindicală care trebuie modificată în vederea eficientizării acesteia.

Armonizarea L62/2011 cu legislația fp

L62/2011 + art 4/L62/2011

L188/1999

Codul muncii

Contractul colectiv de muncă - prea restrictiv, nevoia de a fi personalizat și negociat

Modificarea întregii legislații; revizuirea întregii legislații care reglementează activitatea Sindicală

Aplicarea legii salarizării

Legea salarizării

Aplicarea legii

Legislația care reglementează activitatea sindicală este conformă și eficientă, însă, din cauza problemelor economice nu este corect aplicată

Deblocarea legislației referitoare la sprijinul social

Dreptul sindicatului de a negocia cu conducerea drepturile salariale

Drepturi în cadrul acordului colectiv de muncă
Îmbunătățirea legislației pentru a putea negocia nivelul de salarizare
Întărirea conceptului de dialog social și evitarea aplicării în mod formal la nivel de instituție
Activitatea sindicală este bine reglementată
Legislația trebuie făcută pentru binele angajatului, nu a angajatorului

Mai multă transparență
Mai multe drepturi sindicale
Nimic, nu știu, nu mă privește

Protecție mai bună pentru salariați în caz de proteste, dar și a membrilor de sindicat
Reducerea constrângerilor privind rolul și importanța sindicatelor
Reglementarea activității sindicale neremunerate
Reglementarea condițiilor de muncă (ex sănătatea la locul de muncă)

Lista 3. Recomandări ale angajaților pentru îmbunătățirea dialogului dintre angajator și sindicat

- **Legislație**

HG 833/2007 și Legea 215/2001, a administrației publice locale

L 62/2011, art.4

Legea 188/1999

Legea salarizării funcționarilor publici

Legislație mai permisivă

Codul etic

Codul muncii

Actele normative care constrâng negocierile dintre angajator și salariați

În legea sindicatului să se prevadă cum să se desfășoare aceste întâlniri, de câte ori

Obligația prin lege a autorității să aibă din punct de vedere al sindicatului în luarea unor decizii (organigrama, ROF, proceduri de desemnare a personalului implicat în unitățile de implementare); comisie de selecție

Elaborarea proiectului acordului colectiv

Protocoale de colaborare

Realizarea unei legislații mai permisive

Regulamentul de ordine și funcționare a instituției

- **Comunicare**

Angajatorii să cunoască mai bine problemele angajaților și să se implice mai mult

Angajatorul să fie receptiv la solicitările membrilor de sindicat (să îmbunătățească condițiile de muncă și de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă)

Colaborare mai puțin defectuoasă

Comunicare, disponibilitate mai multă

Comunicarea dintre liderul sindical și angajați și cea dintre angajator și liderul sindical

Comunicarea unor decizii în timp util

Dialog bazat pe obiectivitate și independență

Acordarea timpului necesar comunicării

Dialogul dintre angajator și sindicat este unul relativ bun

Dialogul dintre angajator și sindicat există și este eficient

Din informațiile primite de la liderul sindical există o bună comunicare între primar și liderul sindical

Frecvența mai mare a întâlnirilor

Frecvența mai mare a întâlnirilor, transparența în ceea ce privește luarea deciziilor și urmărirea

atingerii rezultatelor acțiunilor stabilite

În cadrul instituției există un bun dialog între angajator (primarul) și liderul sindical

La nivelul instituției se realizează un dialog eficient între primar și liderul sindical

Modificari legislative pentru creșterea importanței sindicatelor

O mai bună eficiență și transparență în comunicare

În general persoanele cu putere de decizie din partea angajatorului lipsesc de la „dialog”.

- **Schimbări în sarcinile și obligațiile sindicatului**

Președintele sindicatului

O mai bună reprezentare a membrilor de sindicat în fața conducerii

O mai mare deschidere, modificari ce țin de partea legislativă în vederea negocierii eficiente

Negociere mai amplă cu privire la salarizare și să se discute mai mult cu angajații pentru a afla

Condiții de muncă, salarizare

Conducerea și transparența deciziilor adoptate

Contractele colective de muncă

Flexibilitate

Reprezentanții membrilor de sindicat să fie aleși de către angajați

Stabilirea de criterii obiective pentru soluționarea situațiilor conflictuale

Stabilirea unor situații de incompatibilitate pentru ocuparea postului de lider de sindicat

- **Schimbarea modului de desfășurare a activității sindicatului (și în relația cu patronatele)**

Acțiuni care să crească gradul de coeziune în rândul funcționarilor publici

Barierile dintre angajator și sindicat

Depolitizarea

Deschidere

Diminuarea presiunilor exercitate asupra celor care au tentative de a schimba, propune...ceva în folosul salariaților

Întâlniri mai dese

Întâlniri obligatorii - studii asupra aspectelor sociale

Mai multe întruniri și ședințe. Angajatul să fie convins că sindicatul este aproape de el. Angajatul să se simtă apărat de sindicat

Voluntarizarea derulării acțiunilor - finalitate

Obligativitatea întâlnirilor regulate între angajator și sindicat; măsuri împotriva angajatorului care nu ia în considerare problemele ridicate de sindicat; comunicarea soluțiilor

Transparența informațiilor, în luarea deciziilor, a raportului de activitate trimestrial

- **Drepturi ale reprezentanților sindicali/membrilor de sindicat**

Accent pus pe protecția socială a liderilor sindicali

Drepturile membrilor de sindicat apărate, nu tegiversate

Modul în care se asigură drepturile membrilor de sindicat prevăzute în legislația respectivă

- **Altele**

Ar trebui schimbat liderul de sindicat

Atitudinea angajaților față de instituție; atitudinea funcționarului față de instituția în care lucrează

Atitudinea angajatorului față de sindicat

Mentalitatea angajatorului

Nu ar trebui modificat nimic

Nu mă interesează, am foarte mult de muncă

Trebuie schimbată conducerea

Vechile deprinderi, transparența, comunicare

Schimbare lider sindical și conducere

Schimbarea membrilor comisiei exclusiv președintele
Mai multă implicare din partea părților
Alegerea unor lideri competenți
Lidera de sindicat care este secretara primarului și nu este compatibilă ca lider pentru că ea trebuie să lupte pentru interesele colegilor ei
Nevoile acestora
O colaborare mai strânsă
Participarea angajatului la ședința de sindicat
Posibilitatea negocierii
Profibilitatea financiară de a acorda drepturi materiale membrilor de sindicat
Respectarea drepturilor angajaților
Relația dintre sindicat și ordonatorul de credit

Lista 4. Dimensiuni și itemi ai muncii decente așa cum apar în chestionar

Oportunități de angajare și dezvoltare profesională:

- MD1_6. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de posibilitățile de dezvoltare profesională la locul de muncă?
- MD1_7. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de accesul la piața muncii: oportunități, mobilitate, șanse?
- MD2_1. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de accesul pe care îl aveți la noi poziții în domeniul administrației publice locale sau naționale?
- MD3_1. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de posibilitățile de promovare din interiorul instituției?
- MD3_4. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de posibilitățile de promovare din cadrul departamentului în care lucrați?
- MD3_5. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de criteriile pe baza cărora se fac promovările?
- MD3_6. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de posibilitățile de dezvoltare a carierei profesionale?

Muncă productivă și câștiguri adecvate:

- MD1_1. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de utilitatea socială a muncii prestate?
- MD1_2. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de gradul de independență în alegerea modalităților de lucru?
- MD1_3. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de corectitudinea salarizării raportat la munca realizată?
- MD1_8. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de libertatea de exprimare la nivel organizațional?
- MD1_9. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de participarea activă în luarea de deciziilor?
- MD2_2. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de prestigiul funcției pe care o ocupați?
- MD2_6. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de stabilitatea financiară pe care v-o asigură?
- MD3_2. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de salariul oferit?

Ore de lucru decente:

- MD2_4. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții de familie?
- MD2_8. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții sociale?
- MD3_3. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de programul de lucru?

Stabilitate și securitate:

- MD1_4. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de securitatea la locul de muncă?
- MD2_5. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de siguranța oferită de locul de muncă pe care îl aveți?

Tratament corect:

- MD1_10. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de egalitatea de șanse și de tratament în administrația publică?
- MD2_3. În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de numărul de tineri (cu vârste între 25-35) angajați în instituția dvs?

Protecție socială:

- MD1_5: În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de protecția socială de care beneficiați de pe urma slujbei pe care o aveți (ajutor de șomaj, boală, maternitate)?

Lista 5. Lista ipotezelor/întrebări de verificat:

- Toți angajații celor 15 instituții cunosc modul de funcționare și activitatea comisiei paritare.
- Angajații din instituțiile publice care cunosc activitatea comisiei paritare sunt mai mulțumiți de condițiile lor de muncă decât cei care nu cunosc activitatea acesteia.
- Și cei care cunosc activitatea sindicatului sunt mai mulțumiți decât cei care nu o cunosc
- Angajații implicați în activitatea comisiei paritare sunt mai mulțumiți de condițiile lor de muncă decât cei care nu sunt implicați în activitatea comisiei paritare.
- Membrii de sindicat sunt mai mulțumiți de condițiile lor de muncă decât angajații care nu sunt membri de sindicat
- Personalul contractual este mai nemulțumit de condițiile de muncă decât funcționarii publici din instituțiile în care lucrează.
- Angajații cu vechime mai mare au acces în mai mare măsură la programele de dezvoltare profesională decât cei cu vechime mai mică
- Angajații cu vechime mai mare sunt mai mulțumiți de condițiile lor de muncă decât cei cu vechime mai mică
- Angajații membri în comisia paritară beneficiază mai ușor la programe de calificare profesională decât cei care nu sunt membri în comisia paritară
- Și membrii de sindicat beneficiază mai ușor de programe de calificare profesională decât angajații care nu sunt și membri în sindicat
- Femeile beneficiază de programe de dezvoltare profesională în egală măsură cu bărbații
- Personalul care ocupă funcții de conducere are în mai mare măsură acces la formare profesională decât cei cu funcții de execuție
- Angajații cu poziție ierarhică superioară (de conducere) sunt mai mulțumiți de condițiile de muncă decât colegii cu funcții de execuție.

Tabelul 1. Compoziția eșantionului în funcție de funcția ocupată și poziția ierarhică

		Funcția ocupată					
		funcționar public		personal contractual		Total coloană	
Poziția ierarhică	conducere	79	11.7%	3	2.8%	82	10.4%
	execuție	597	88.3%	106	97.2%	703	89.6%
	Total linie	676	100.0%	109	100.0%	785	100.0%

Tabelul 2. Compoziția eșantionului în funcție de gen

Gen			
		Număr	%
Răspunsuri valide	masculin	246	31.2
	feminin	538	68.3
	Total	784	99.5
Non-răspunsuri		4	.5
Total		788	100.0

Tabelul 3. Compoziția eșantionului în funcție de gen, funcția și poziția ocupate

		Gen					
		masculin		feminin		Total coloană	
Funcția ocupată	funcționar public	194	28.7%	481	71.3%	675	100.0%
	personal contractual	52	47.7%	57	52.3%	109	100.0%
	Total linie	246	31.4%	538	68.6%	784	100.0%
Poziția ierarhică	conducere	35	42.7%	47	57.3%	82	100.0%
	execuție	211	30.1%	491	69.9%	702	100.0%
	Total linie	246	31.4%	538	68.6%	784	100.0%

Tabelul 4. Distribuția eșantionului în funcție de instituții

distribuția numărului de chestionare pe instituții

tip instituție	Nr chestionare	Procente %
Primărie	436	55.3
Instituția Prefectului	145	18.4
Consiliu Județean	204	25.9
Non-răspunsuri	3	0.4
Total	788	100.0

Tabelul 5. Distribuția numărului de chestionare pe județe

distribuția numărului de chestionare pe județe					
	Nr chestionare	Procente %	Procente valide	Procente cumulate	
Bucuresti	180	22.8	22.9	22.9	
Brașov	180	22.8	22.9	45.7	
Galați	120	15.2	15.2	61.0	
Iași	179	22.7	22.7	83.7	
Timiș	128	16.2	16.3	100.0	
Non-răspuns	1	0.1			
Total	788	100.0	100.0	100	

Tabelul 6. Structura eșantionului în funcție de tipul instituției și vârstă

		categorii vârstă											
		< 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 +	Total coloană						
Tipul instituției	Consiliu Județean	1	.5%	37	18.1%	81	39.7%	52	25.5%	33	16.2%	204	100.0%
	Primărie	3	.7%	64	14.7%	200	45.9%	121	27.8%	48	11.0%	436	100.0%
	Instituția Prefectului	0	.0%	21	14.7%	69	48.3%	46	32.2%	7	4.9%	143	100.0%
	Total linie	4	.5%	122	15.6%	350	44.7%	219	28.0%	88	11.2%	783	100.0%

Tabelul 7. Structura eșantionului în funcție de gen și județul de proveniență

		Gen				Total coloană	
		masculin		feminin			
Județ	București	62	25.2%	118	21.9%	180	23.0%
	Brașov	46	18.7%	134	24.9%	180	23.0%
	Galați	36	14.6%	84	15.6%	120	15.3%
	Iași	66	26.8%	113	21.0%	179	22.8%
	Timiș	36	14.6%	89	16.5%	125	15.9%
	Total linie	246	100.0%	538	100.0%	784	100.0%

Tabelul 8. Numărul respondenților cu rol în comisia paritară

poziția în cadrul comisiei paritare		Număr	%
Răspunsuri valide	președinte	12	1.5
	secretar titular	9	1.1
	secretar supleant	6	.8
	membru titular	40	5.1
	membru supleant	21	2.7
	Total	88	11.2
Non-răspunsuri	Nu e cazul	700	88.8
Total		788	100.0

Tabelul 9. Numărul respondenților cu poziții în sindicat

poziția în cadrul sindicatului		Număr	%
Răspunsuri valide	membru sindicat	377	47.8
	reprez/respons sindical	24	3.0
	Total	401	50.9
Non-răspunsuri	Nu e cazul	387	49.1
Total		788	100.0

Tabelul 10. Numărul respondenților cu poziții în comisia paritară și în sindicat în funcție de instituția de care aparțin

		Tipul instituției							
		Consiliu Județean		Primărie		Instituția Prefectului		Total coloană	
poziția în cadrul comisiei partitare	președinte	4	33.3%	4	33.3%	4	33.3%	12	100.0%
	secretar titular	2	22.2%	5	55.6%	2	22.2%	9	100.0%
	secretar supleant	1	16.7%	2	33.3%	3	50.0%	6	100.0%
	membru titular	7	17.5%	23	57.5%	10	25.0%	40	100.0%
	membru supleant	5	23.8%	10	47.6%	6	28.6%	21	100.0%
	Total linie	19	21.6%	44	50.0%	25	28.4%	88	100.0%
poziția în cadrul sindicatului	membru sindicat	136	36.1%	241	63.9%	0	.0%	377	100.0%
	reprez/respons sindical	7	29.2%	17	70.8%	0	.0%	24	100.0%
	Total linie	143	35.7%	258	64.3%	0	.0%	401	100.0%

Tabelul 11. Structura eșantionului în funcție de județul de proveniență și categoria de vârstă din care face parte

		categorii vârstă											
		< 24		25 - 34		35 - 44		45 - 54		55 +		Total coloană	
	București	3	1.7%	29	16.1%	72	40.0%	53	29.4%	23	12.8%	180	100.0%
	Brașov	0	.0%	24	13.3%	74	41.1%	57	31.7%	25	13.9%	180	100.0%
	Galați	0	.0%	16	13.3%	62	51.7%	24	20.0%	18	15.0%	120	100.0%
Județ	Iași	0	.0%	33	18.4%	93	52.0%	49	27.4%	4	2.2%	179	100.0%
	Timiș	1	.8%	20	15.9%	49	38.9%	36	28.6%	20	15.9%	126	100.0%
	Total linie	4	.5%	122	15.5%	350	44.6%	219	27.9%	90	11.5%	785	100.0%

Tabelul 12. Structura eșantionului în funcție de instituția în care lucrează și categoria de vârstă din care face parte

		categoriile vârstă										Total coloană	
		< 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 +							
Tipul instituției	Consiliu Județean	1	.5%	37	18.1%	81	39.7%	52	25.5%	33	16.2%	204	100.0%
	Primărie	3	.7%	64	14.7%	200	45.9%	121	27.8%	48	11.0%	436	100.0%
	Instituția Prefectului	0	.0%	21	14.7%	69	48.3%	46	32.2%	7	4.9%	143	100.0%
	Total linie	4	.5%	122	15.6%	350	44.7%	219	28.0%	88	11.2%	783	100.0%

Tabelul 13. Percepția respondenților cu privire la distribuția în funcție de gen și vârstă a angajaților din instituțiile în care lucrează

		Tipul instituției							
		Consiliu Județean		Primărie		Instituția Prefectului		Total coloană	
Care este raportul bărbați-femei în instituția dvs?	mai mulți bărbați	3	23.1%	0	.0%	10	76.9%	13	100.0%
	mai multe femei	174	24.0%	417	57.6%	133	18.4%	724	100.0%
	număr egal de bărbați și femei	27	56.3%	19	39.6%	2	4.2%	48	100.0%
	Total linie	204	26.0%	436	55.5%	145	18.5%	785	100.0%
Care este raportul dintre tineri și angajați aflați aproape de vârsta pensionării în instituția dvs?	mai mulți tineri	74	18.7%	239	60.5%	82	20.8%	395	100.0%
	mai mulți cu vârsta apropiată de cea de pensionare	68	36.0%	101	53.4%	20	10.6%	189	100.0%
	număr egal de tineri și persoane cu vârsta apropiată de cea de pensionare	62	31.2%	95	47.7%	42	21.1%	199	100.0%
	Total linie	204	26.1%	435	55.6%	144	18.4%	783	100.0%

Tabelul 14. Distribuția pe gen a respondenților din cele trei tipuri de instituții partenere

		Gen				Total coloană	
		Masculin		Feminin			
Tipul instituției	Consiliu Județean	61	29.9%	143	70.1%	204	100.0%
	Primărie	139	32.0%	296	68.0%	435	100.0%
	Instituția Prefectului	46	31.7%	99	68.3%	145	100.0%
	Total linie	246	31.4%	538	68.6%	784	100.0%

Tablelul 15. Gradul de mulțumire cu privire la activitatea comisiei paritare

În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de următoarele aspecte legate de existența și activitatea comisiei paritare:	0 - deloc mulțumit										10 - foarte mulțumit	Procentul celor declarați mulțumiți și foarte mulțumiți (note 8-10)				
	1	2	3	3	3	4	5	6	7	8			9	12	16	24.6
1. faptul că în instituția dvs. există o comisie paritară?	11.9	2	3	3	3	9.2	5	10	10	16	12	12	16	24.6	100	52.4
2. de felul în care comisia paritară contribuie la buna desfășurare a activității în instituția dvs?	14.1	3.0	5.1	3.6	5.4	12.1	7.0	12.5	13.7	15.8	15.8	15.8	13.7	7.9	100.2	37.4
3. de felul în care legislația în vigoare reglementează funcționarea acesteia?	12.9	2.4	2.2	4.5	4.6	12.8	7.1	12.9	17.9	14.4	14.4	14.4	17.9	8.2	99.9	40.5
4. de accesibilitatea de a face parte din comisia paritară?	15.0	3.0	2.8	3.9	3.4	11.7	7.5	8.7	16.2	13.9	13.9	13.9	16.2	13.9	100	44
5. de frecvența întrunirilor?	16.3	4.9	5.4	4.8	4.8	14.5	7.2	8.8	12.7	10.8	10.8	10.8	12.7	9.7	99.9	33.2
6. de calitatea soluțiilor adoptate?	15.1	4.6	5.5	4.2	3.6	12.2	9.4	11.5	11.3	13.0	13.0	13.0	11.3	9.7	100.1	34
7. modul în care sunt comunicate activitățile comisiei paritare?	17.2	5.5	4.6	5.2	5.5	13.1	7.2	9.9	10.3	11.2	11.2	11.2	10.3	10.3	100	31.8
8. transparența activității comisiei?	17.3	5.8	3.0	4.9	4.8	11.0	7.6	9.7	14.0	10.7	10.7	10.7	14.0	11.0	99.8	35.7
9. neutralitatea comisiei în luarea deciziilor?	15.1	6.0	3.1	3.0	3.4	12.3	8.2	10.0	13.0	13.2	13.2	13.2	13.0	12.7	100	38.9
10. modul în care susține interesele angajaților?	14.9	5.2	3.6	3.3	4.2	11.5	8.8	10.7	13.7	13.3	13.3	13.3	13.7	10.7	99.9	37.7
11. modul în care membrii comisiei colaborează cu colegii lor din comisie?	14.7	3.4	4.2	3.4	3.9	10.2	8.5	9.9	13.2	15.1	15.1	15.1	13.2	13.5	100	41.8
12. de modul în care membrii comisiei colaborează cu persoane din afara comisiei?	15.5	6.0	3.3	4.3	3.9	12.7	7.6	11.3	13.0	13.3	13.3	13.3	13.0	9.1	100	35.4
13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?	15.5	4.0	2.8	4.0	4.6	10.7	8.1	9.7	14.8	15.7	15.7	15.7	14.8	10.0	99.9	40.5

Tabelul 16. Detaliile descriptive ale indicatorului sintetic care măsoară cunoașterea activității comisiei paritare

Statistics		
N	Valid	788
	Missing	0
Mean		1.7360
Std. Error of Mean		.04320
Median		1.0000
Std. Deviation		1.21254
Variance		1.470
Range		7.00
Sum		1368.00

Obs.: Acest indicator a fost construit ca sumă a scorurilor variabilelor reconvertite dummy a celor 7 variabile care înregistrează diferite aspecte legate de activitatea comisiei paritare. Nu au fost incluse variabilele ACP4 și ACP7 întrucât nu au adăugat un plus de cunoaștere/informație față de variabilele anterioare care verificau aceeași informație. Indicatorul nou construit are valori cuprinse între 1 și 7.

Tabelul 17. Coeficientul de corelație dintre variabila care stabilește gradul de cunoaștere și pe cea care stabilește gradul de mulțumire cu privire la activitatea comisiei paritare

Corelații			
		cun_CP	multumCP
cun_CP	Pearson Correlation	1	.114**
	Sig. (2-tailed)		.003
	Sum of Squares and Cross-products	1157.096	3608.422
	Covariance	1.470	5.370
	N	788	673
multumCP	Pearson Correlation	.114**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	
	Sum of Squares and Cross-products	3608.422	1060418.692
	Covariance	5.370	1578.004
	N	673	673

** Corelația este semnificativă pentru un nivel de semnificație $\alpha = 0.01$ level (2-tailed).

Tabelul 18. Statistici referitoare la numărul de întruniri și numărul de membri ai comisiei paritare

		Statistici		
		Câte întruniri ale CP au avut loc în ultimele 12 luni?	La câte dintre acestea ați participat?	Care ar fi numarul optim de membri care să acopere nevoile în instituția dvs?
N	Valid	222	493	181
	Missing	566	295	607
Mean		2.77	.60	8.33
Std. Error of Mean		.203	.079	.434
Median		2.00	.00	8.00
Std. Deviation		3.022	1.755	5.843
Variance		9.130	3.081	34.145
Range		18	18	50
Minimum		0	0	0
Maximum		18	18	50

Tabelul 19. Frecvențe ale întrunirilor comisiei paritare

Câte întruniri ale CP au avut loc în ultimele 12 luni?			
		Nr întâlniri	%
	0	29	3.7
	1	60	7.6
	2	55	7.0
	3	14	1.8
	4	28	3.6
	5	13	1.6
	6	3	.4
Răspunsuri valide	7	5	.6
	8	4	.5
	9	3	.4
	10	2	.3
	12	2	.3
	15	1	.1
	18	3	.4
	Total	222	28.2
Non-răspunsuri	Total	566	71.8
Total		788	100.0

Tabelul 20. Frecvența participării la întrunirile comisiei paritare

La câte dintre acestea ați participat?		Număr întâlniri	%
	0	374	47.5
	1	54	6.9
	2	34	4.3
	3	12	1.5
	4	8	1.0
	5	1	.1
Răspunsuri valide	6	2	.3
	7	3	.4
	9	1	.1
	10	1	.1
	14	1	.1
	18	2	.3
	Total	493	62.6
Non- răspunsuri	Total	295	37.4
	Total	788	100.0

Obs.: Numărul mare de respondenți la întrebarea legată de participare, și mai ales numărul mare de răspunsuri negative (participarea la 0 întâlniri), comparativ cu numărul respondenților care fac parte din comisia paritară (numai aceștia pot participa la întâlniri și eventuali experți consultați pe diverse probleme legate de muncă) și cu numărul celor care au răspuns la întrebarea anterioară arată o eroare de notare și codificare a unui non-răspuns în răspuns negativ.

Tabelul 21. Numărul mediu al membrilor comisiilor paritare în percepția angajaților lor

Cum considerați numărul membrilor CP raportat la dimensiunea instituției dvs?

		Număr membri	%
Răspunsuri valide	prea mic	77	9.8
	suficient	547	69.4
	prea mare	37	4.7
	Total	661	83.9
Non-răspunsuri		127	16.1
	Total	788	100.0

ACP4. "Care ar fi numărul optim de membri care să acopere nevoile în instituția dvs?"
8 recomandări de nr membri între 0 și 50

Tabelul 22. Temele de discuție de pe agenda CP în viziunea funcționarilor publici din instituțiile partenere

Care au fost temele de discuție puse pe agenda ultimelor trei întruniri?	Procente valide %
1. măsuri de îmbunătățire a activității autorității sau a instituției publice din care face parte	18.3
2. aspecte privind pregătirea și dezvoltarea profesională a funcționarilor publici	26.3
3. analiza unor propuneri vizând flexibilizarea programului de lucru al funcționarilor publici	12.1
4. negocierea acordurilor colective de către autoritatea sau instituția publică cu sindicatele reprezentative ale funcționarilor publici sau cu reprezentanții acestora	12
5. elaborarea proiectului acordului colectiv	7.6
6. elaborarea rapoartelor trimestriale cu privire la respectarea acordurilor încheiate	5.2
7. altceva.....	5.5
alegerea membrilor comisiei	0.8
alegerea președintelui comisiei	0.3
analiza criteriilor de aplicare a OUG77/2013	1
aprobarea bugetului pentru pregătirea profesională	0.1
aspecte legale	0.1
colaborare cu ANFP pentru un proiect, alegerea președintelui comisiei	1.1
disponibilizări	0.3
salarizare	0.1
îmbunătățirea condițiilor de lucru	0.1
nu au existat întruniri cu tematică	0.1
nu am participat	0.1
nu au fost întâlniri	0.3
reorganizarea instituției	1
solicitarea sindicatului fp, alegerea președintelui și proiectul cu ANFP	1
NS	52.6

Tabelul 23. Modalitatea și frecvența voluntarizării acordurilor colective

Care este modalitatea și frecvența voluntarizării respectării acordurilor colective în instituția dvs.?	frecvență	Procente valide
1. ocazional, în cadrul întrunirilor comisiei paritare	126	17.6
2. trimestrial, prin rapoarte	104	14.6
3. anual, prin analiza activității	76	10.6
4. altă situație. Care?	23	3.2
adunări ad-hoc		0.1
de câte ori este nevoie		0.1
din 2010 nu mai există acord colectiv, iar până atunci nu a existat implicare		0.1
discuții libere între fp, nu neapărat membri de sindicat sau în CP		0.1
niciuna		0.1
nu avem acorduri colective		2.5
nu e cazul		0.6
nu s-a simțit concret o voluntarizare a acordurilor		0.1
Non-răspuns	459	55.2
total	788	101.2

Tabelul 24. Actele normative de modificat pentru îmbunătățirea activității CP

Ce acte normative credeți că ar trebui modificate pentru îmbunătățirea activităților Comisiei paritare? (mai multe răspunsuri posibile)	procente valide %
1. Statutul funcționarului public (Legea nr. 188/1999);	33.1
2. Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;	24.4
3. Legea dialogului social nr. 62/2011;	16.4
4. Alt act normativ _____;	1.9
contractul de muncă	
L 340/2004	
reglementarea funcțiilor instituțiilor locale aflate sub autoritatea altor instituții	
5. Nu este nevoie, legislația actuală este corespunzătoare;	13.3
Non-răspunsuri	22.5

N = 714

Tabelul 25. Proporția celor care știu despre și beneficiază de indemnizația de participare la activitățile CP

N = 788	Da (%)	Nu (%)	Non-răspuns (%)	total
Primiți indemnizație de participare la lucrările comisiei paritare, cf. legii?	6.3	18.3	75.4	100
Știați de existența unei asemenea prevederi?	7	17.1	75.9	100

Tabelul 26. Proporția celor care consideră indemnizația factor motivator de implicare în activitățile CP

În ce măsură sunteți de acord cu afirmația: indemnizația de participare reprezintă pentru mine un factor motivator?

	Număr	Procente %	
Răspunsuri valide	în foarte mică măsură	54	6.9
	în mică măsură	4	.5
	în măsură nici mică, nici mare	6	.8
	în mare măsură	5	.6
	în foarte mare măsură	93	11.8
Total	162	20.6	
Non-răspunsuri	626	79.4	
Total	788	100.0	

Tabelul 27. Gradul de mulțumire al angajaților în administrația publică locală în ce privește activitatea sindicatului

În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de următoarele aspecte legate de existența și activitatea sindicatului:	0 - deloc mulțumit	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - foarte mulțumit	total	Procentul celor declarați mulțumiți și foarte mulțumiți (note 8-10)
1. de faptul că există un sindicat în instituția dvs.?	7.8	2	4	3	1	7.8	3	5.5	15	15	35.2	100	65.3
2. de felul în care asocierea sindicală este în beneficiul angajaților?	11.9	3.0	5.0	4.3	3.4	8.2	3.4	11.2	19.9	16.9	12.8	100	49.6
3. calitatea legislației/ normelor ce reglementează activitatea sindicală?	9.3	3.6	3.9	5.7	3.2	12.7	8.0	13.9	22.7	13.4	3.6	100	39.7
4. de faptul că membrii de sindicat au beneficii pentru afilierea la asociația/organizația sindicală?	12.3	3.0	3.4	4.8	3.4	12.3	5.9	13.0	19.4	12.1	10.3	99.9	41.8
5. de frecvența întrunirilor?	15.1	4.8	5.9	5.0	5.0	12.4	6.6	12.6	15.3	11.7	5.5	99.9	32.5
6. de calitatea deciziilor adoptate?	13.9	4.8	4.6	3.9	3.2	12.0	6.2	13.6	17.6	12.7	7.4	99.9	37.7
7. de modul în care sunt comunicate activitățile sindicatului?	16.0	3.0	3.4	4.8	5.3	7.8	6.4	10.5	15.1	16.9	11.0	100	43
8. de transparența activității sindicatului?	16.0	2.7	5.5	4.1	4.8	9.6	5.0	10.5	14.4	15.8	11.6	100	41.8
9. de neutralitatea acestuia (față de influențe, prestiumi etc.)?	15.9	4.8	4.8	3.2	3.0	12.0	6.4	9.4	13.6	15.9	11.0	100	40.5
10. de modul în care susțin interesele angajaților?	15.8	3.2	3.4	5.7	4.1	9.3	5.4	9.7	16.3	15.8	11.3	100	43.4
11. de modul în care membrii de sindicat comunică cu alți membrii de sindicat?	14.3	4.3	5.0	3.2	4.1	10.4	6.3	11.6	15.0	16.3	9.5	100	40.8
12. de modul în care membrii de sindicat comunică cu membrii din afara sindicatului?	15.3	3.4	4.1	3.9	5.3	11.9	5.9	11.7	14.9	15.6	8.0	100	38.5
13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?	17.1	3.9	3.9	3.2	3.7	11.2	7.1	9.8	18.0	14.4	7.8	100	40.2

Tabelul 28. Analiză comparativă a frecvențelor răspunsurilor aflate la extrema axei pentru cele două grupuri de dialog social în ce măsură sunteți mulțumit(ă) de următoarele aspecte legate de

existența și activitatea sindicatului:	mulțumit și foarte mulțumit	foarte nemulțumit și mulțumit	foarte mulțumit și mulțumit	existența și activitatea comisiei paritare:
1. de faptul că există un sindicat în instituția dvs.?	65.3	14	52.4	1. de faptul că în instituția dvs. există o comisie paritară?
2. de felul în care asocierea sindicală este în beneficiul angajaților?	49.6	19.9	37.4	2. de felul în care comisia paritară contribuie la buna desfășurare a activității în instituția dvs.?
3. calitatea legislației/ normelor ce reglementează activitatea sindicală?	39.7	16.8	40.5	3. de felul în care legislația în vigoare reglementează funcționarea acesteia?
4. de faptul că membrii de sindicat au beneficii pentru afilierea la asociația/organizația sindicală?	41.8	18.7	44	4. de accesibilitatea de a face parte din comisia paritară?
5. de frecvența întrunirilor?	32.5	25.8	33.2	5. de frecvența întrunirilor?
6. de calitatea deciziilor adoptate?	37.7	23.3	34	6. de calitatea soluțiilor adoptate?
7. de modul în care sunt comunicate activitățile sindicatului?	43	22.4	31.8	7. modul în care sunt comunicate activitățile comisiei paritare?
8. de transparența activității sindicatului?	41.8	24.2	35.7	8. transparența activității comisiei?
9. de neutralitatea acestuia (față de influențe, presiuni etc.)?	40.5	25.5	38.9	9. neutralitatea comisiei în luarea deciziilor?
10. de modul în care susțin interesele angajaților?	43.4	22.4	37.7	10. modul în care susține interesele angajaților?
11. de modul în care membrii de sindicat comunică cu alți membrii de sindicat?	40.8	23.6	41.8	11. modul în care membrii comisiei colaborează cu colegii lor din comisie?
12. de modul în care membrii de sindicat comunică cu membrii din afara sindicatului?	38.5	22.8	35.4	12. de modul în care membrii comisiei colaborează cu persoane din afara comisiei?
13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?	40.2	24.9	40.5	13. de modul în care implementează conceptul de muncă decentă în instituția dvs.?

Obs.: Întrucât diferențele între cele mai mici valori (pentru valoarea 0) din cele două tabele este de aproximativ 3% și pentru că am adăugat trei categorii pentru a forma una mai mare, am luat în considerare în analiză valorile mai mari de trei procente.

Tabelul 29. Statistici descriptive ale indicatorului sintetic cunS

Statistics		
N	Valid	788
	Missing	0
Mean		1.6041
Std. Error of Mean		.03380
Median		1.0000
Mode		1.00
Std. Deviation		.94880
Variance		.900
Range		6.00
Minimum		.00
Maximum		6.00
Sum		1264.00

Obs.: Acest indicator care măsoară gradul de cunoaștere a fost construit ca sumă a scorurilor variabilelor reconvertite dummy a celor 6 variabile care înregistrează diferite aspecte legate de activitatea comisiei paritare. Nu au fost incluse variabilele AS7 și AS9 întrucât nu au adăugat un plus de cunoaștere/informație față de variabilele anterioare care verificau aceeași informație. Indicatorul nou construit are valori cuprinse între 1 și 6.

Tabelul 30. Coeficientul de corelație dintre indicatorii sintetici care exprimă gradul de mulțumire și de cunoaștere a activității sindicatului

Corelații				
		multumS	cun_S	
multumS	Pearson Correlation	1	.199**	
	Sig. (2-tailed)		.000	
	Sum of Squares and Cross-products	651797.414	3611.014	
	Covariance	1477.999	8.188	
	N	442	442	
cun_S	Pearson Correlation	.199**	1	
	Sig. (2-tailed)	.000		
	Sum of Squares and Cross-products	3611.014	708.467	
	Covariance	8.188	.900	
	N	442	788	

** Corelația este semnificativă pentru un nivel de încredere $\alpha = 0.01$ (2-tailed).

Obs.: Indicatorul sintetic de mulțumire construit pentru a testa corelația a fost creat ca scor aditiv din variabilele (răspunsurile la întrebările) de mulțumire (MS1-13) (pentru detalierea lor vezi tabelul 27). Valoarea medie a acestuia este de 75.

Tabelul 31. Statistici privind datele factuale despre sindicat

		Statistici			
		Câți membrii sunt înregistrați în sindicatul din instituția dvs?	S-au afiliat noi membri la organizația sindicală care reprezintă interesele angajaților din instituția dvs în ultimul an? Câți?	Câte întâlniri au avut loc între conducerea sindicală și membrii acesteia în ultimele 12 luni?	La câte dintre acestea ați participat?
N	Valid	168	72	187	286
	Missing	620	716	601	502
	Mean	185.11	7.03	2.59	1.28
	Std. Error of Mean	12.728	1.141	.223	.112
	Median	150.00	2.00	2.00	1.00
	Mode	2	2	1	0
	Std. Deviation	164.969	9.682	3.053	1.893
	Variance	27214.803	93.746	9.319	3.583
	Range	549	55	24	19
	Minimum	1	0	0	0
	Maximum	550	55	24	19
	Sum	31098	506	484	365

Obs.: Ținând cont de variația destul de mare între valori, o măsură mai bună a valorilor medii o reprezintă mediana și nu media. În analiză am folosit totuși media întrucât pentru valorile de tip întreg rotunjirea s-a făcut mai degrabă prin scădere, valorile fiind egale cu cele ale mediane.

Tabelul 32. Statistici descriptive privind afilierea sindicală

S-au afiliat noi membri la organizația sindicală care reprezintă interesele angajaților din instituția dvs în ultimul an?		Număr	%
Răspunsuri valide	da, un număr de circa ____ membrii	40	5.1
	da, dar nu cunosc numărul acestora	151	19.2
	nu, nu s-au înscris (în ultimul an)	37	4.7
	Total	228	28.9
Non-răspunsuri		560	71.1
Total		788	100.0

Tabelul 33. Procentul celor care au participat sau nu la proteste sindicale

Ați participat la vreo formă de protest sindical în ultimii 3 ani?

		Număr	%
Răspunsuri valide	da	120	15.2
	nu	286	36.3
	Total	406	51.5
Non-răspunsuri		382	48.5
Total		788	100.0

Tabelul 34. Teme de discuție pe agenda întâlnirilor de sindicat

Care au fost temele de discuție puse pe agenda ultimelor trei întruniri de sindicat?

	r1 (%)	r2 (%)	r3 (%)	total
acordul colectiv de muncă	3.68	1.14	0.89	5.71
salarizare, sporuri, ajutoare	8.76	3.17	1.02	12.94
drepturi de muncă	1.90	1.14	0.63	3.68
procese (ale angajaților sau ale sindicatului)	1.52	1.52	0.13	3.17
alegeri membri sindicat	1.02	0.76	0.10	1.88
alegeri conducere sindicat	1.65	0.38	0.00	2.03
Organizatorice	2.03	2.66	2.16	6.85
schimbarea liderului de sindicat	0.76	0	0.00	0.76
Total	21.32	10.79	4.92	

Tabelul 35. Procentul și tipul actelor normative de modificat

Ce acte normative credeți că ar trebui modificate pentru îmbunătățirea activităților sindicatului? (mai multe răspunsuri posibile)	procente valide %
1. Statutul funcționarului public (Legea nr. 188/1999);	37.6
2. Hotărârea nr. 833/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor paritare și încheierea acordurilor colective;	19.7
3. Legea dialogului social nr. 62/2011;	32.2
4. Alt act normativ _____;	3.5
L215/2001	
L215/2004	
L256/1999	
L2/2007	
Legea cadru a salarizării	
o lege referitoare la grevă	
regulamentul intern	
5. Nu este nevoie, legislația actuală este corespunzătoare;	9.9
Non-răspunsuri	19.9

N = 788

Tabelul 36. Gradul de mulțumire și nemulțumire cu diverse aspecte legate de munca desfășurată

În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de următoarele aspecte legate de munca pe care o desfășurați:	0 - deloc mulțumit*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 - foarte mulțumit	total	% total al celor declarați mulțumiți și f. mulțumiți (note 8-10)	% total al celor declarați nemulțumiți și f. nemulțumiți (note 0-2)
1. utilitatea socială a muncii prestate?	1	0.5	0.8	0.8	0.5	4	3.1	7.5	22.2	22.2	37.4	100	81.8	2.3
2. gradul de independență în alegerea modalităților de lucru?	2.2	1.7	2.2	1.7	1.5	9.5	4.5	15.4	25.5	21.7	14.1	100	61.3	6.1
3. corectitudinea salarizării raportat la munca realizată?	8.2	5.8	6.9	6.8	7.1	16.5	9.0	16.7	10.9	8.5	3.7	100.1	23.1	20.9
4. securitatea la locul de muncă?	3.2	1.0	1.8	2.6	2.1	8.6	3.5	10.4	17.4	23.1	26.3	100	66.8	6
5. protecția socială de care beneficiați de pe urma slujbei pe care o aveți (ajutor de șomaj, boală, maternitate)?	3.9	2.4	4.2	3.0	5.2	9.8	5.0	12.0	17.5	14.5	22.5	100	54.5	10.5
6. de posibilitățile de dezvoltare profesională la locul de muncă?	5.6	2.6	2.4	3.1	4.9	9.6	7.7	16.0	20.6	15.5	11.9	99.9	48	10.6
7. de accesul la piața muncii: oportunități, mobilitate, șanse?	8.5	3.3	5.6	3.4	6.5	12.9	9.9	18.0	17.1	9.9	5.1	100.2	32.1	17.4
8. libertatea de exprimare la nivel organizațional?	5.6	1.7	1.8	3.6	3.3	9.0	7.2	14.9	23.7	15.8	13.4	100	52.9	9.1
9. participarea activă în luarea de deciziilor?	8.3	2.2	4.5	3.1	4.3	9.1	8.4	17.3	22.3	12.8	7.7	100	42.8	15
10. egalitatea de șanse și de tratament în administrația publică?	7.2	2.7	3.2	4.3	3.9	12.5	7.5	13.5	23.6	13.7	7.9	100	45.2	13.1

*valorile reprezintă procente valide din totalul respondenților

Tabelul 37. Gradul de mulțumire și nemulțumire legate de oportunitățile oferite de locul de muncă

În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de următoarele aspecte legate de oportunitățile pe care vi le oferă locul de muncă actual?	total										% total al celor declarați mulțumiți și f multumiți (note 8-10)	% total al celor declarați nemulțumiți și f nemulțumiți (note 0-2)		
	0 - deloc mulțumit	1	2	3	4	5	6	7	8	9			10 - foarte mulțumit	
1. de accesul pe care îl aveți la noi poziții în domeniul administrației publice locale sau naționale?	8.7	4.1	4.3	4.6	4.7	13.4	10.2	15.3	20.3	9.3	5.0	99.9	34.6	17.1
2. de prestigiul funcției pe care o ocupați?	2.8	1.9	2.3	3.6	3.3	9.9	5.1	14.4	27.7	18.9	10.1	100	56.7	7.0
3. de numărul de tineri (cu vârste între 25-35) angajați în instituția dvs?	2.2	2.1	3.2	4.0	3.6	10.9	6.3	15.8	25.8	15.3	10.8	100	51.9	7.5
4. de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții de familie?	1.4	0.6	2.4	2.7	1.7	7.5	5.6	13.0	24.6	23.5	17.0	100	65.1	4.4
5. de siguranța oferită de locul de muncă pe care îl aveți?	2.3	1.1	2.3	2.6	2.8	7.3	6.4	13.3	22.7	23.6	15.6	100	61.9	5.7
6. de stabilitatea financiară pe care v-o asigură?	6.0	2.4	7.0	5.5	6.1	13.3	10.5	18.5	14.3	10.2	6.3	100.1	30.8	15.4
7. de relația cu șeful ierarhic?	1.4	0.6	1.8	1.3	1.5	4.8	3.2	7.0	14.4	24.7	39.2	99.9	78.3	3.8
8. de modul în care munca pe care o faceți vă permite să acordați suficient timp vieții sociale?	1.8	0.9	2.0	1.9	1.4	7.5	5.1	13.9	26.4	23.4	15.6	99.9	65.4	4.7

Tabelul 38. Gradul de mulțumire și nemulțumire legate alte aspecte la locul de muncă

În ce măsură sunteți mulțumit(ă) de :	0 - deloc mulțumit										10 - foarte mulțumit	total	% total al celor declarați mulțumiți și f	% total al celor declarați nemulțumiți și f
	1	2	3	4	5	6	7	8	9					
1. de posibilitățile de promovare din interiorul instituției?	8.9	2.6	3.4	5.1	3.6	11.2	6.9	17.9	20.7	12.2	7.5	100	40.4	14.9
2. de salariul oferit?	8.4	2.9	8.2	7.0	5.1	15.2	9.3	20.3	13.9	7.3	2.5	100.1	23.7	19.5
3. de programul de lucru?	1.0	0.3	1.1	1.3	1.4	5.5	4.1	10.1	22.8	27.3	25.2	100.1	75.3	2.4
4. de posibilitățile de promovare din cadrul departamentului în care lucrați?	9.8	2.9	3.4	4.8	3.3	10.7	7.7	14.8	18.2	15.6	8.7	99.9	42.5	16.1
5. de criteriile pe baza cărora se fac promovările?	7.8	3.1	3.1	3.3	3.7	11.0	6.5	12.6	23.1	14.4	11.5	100.1	49.0	14.0
6. de posibilitățile de dezvoltare a carierei profesionale?	6.9	2.7	4.5	5.1	4.0	11.9	6.1	14.9	21.8	13.8	8.4	100.1	44.0	14.1

Tabelul 39. Statistici muncă decentă în cele trei tipuri de instituții partenere în proiect

Statistici muncă decentă	Tipul instituției											
	Consiliu Județean			Primărie			Instituția Prefectului			Total coloană		
	Media	Număr răspunsuri	Procente pe linie %	Media	Număr răspunsuri	Procente pe linie %	Media	Număr răspunsuri	Procente pe linie %	Media	Număr răspunsuri	Procente pe linie %
De cât timp lucrați în această instituție?	11			11			10			11		
De cât timp aveți această funcție?	9			8			8			8		
Ați beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni?		122	31.5%		247	63.8%		18	4.7%		387	100.0%
		81	20.5%		188	47.6%		126	31.9%		395	100.0%
		203	26.0%		435	55.6%		144	18.4%		782	100.0%
De câte ori ați beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni?	1	93	33.8%	168	61.1%	14	5.1%	14	5.1%	275	100.0%	
	2	21	25.9%	57	70.4%	3	3.7%	3	3.7%	81	100.0%	
	3	3	18.8%	13	81.3%	0	.0%	0	.0%	16	100.0%	
	4	0	.0%	2	66.7%	1	33.3%	1	33.3%	3	100.0%	
	5	1	33.3%	2	66.7%	0	.0%	0	.0%	3	100.0%	
	6	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	
	7	0	.0%	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	
	8	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	
	9	1	100.0%	0	.0%	0	.0%	0	.0%	1	100.0%	
Total linie		121	31.7%	243	63.6%	18	4.7%	18	4.7%	382	100.0%	
Ați fost solicitat(ă) să faceți ore suplimentare în interes de serviciu în ultimele 12 luni?		98	31.9%	170	55.4%	39	12.7%	39	12.7%	307	100.0%	
		96	21.5%	249	55.7%	102	22.8%	102	22.8%	447	100.0%	
		194	25.7%	419	55.6%	141	18.7%	141	18.7%	754	100.0%	
Câte ore suplimentare ați făcut în ultimele 3 luni?	32			24			17			25		

Tabelul 40. Distribuția numărului de femei-bărbați, respectiv tineri-adulți cu vârsta aproape de pensionare în cele trei tipuri de instituții partenere

		Tipul instituției							
		Consiliu Județean		Primărie		Tipul instituției		Total coloană	
Care este raportul bărbați-femei în instituția dvs?	mai multi bărbați	3	23.1%	0	.0%	10	76.9%	13	100.0%
	mai multe femei	174	24.0%	417	57.6%	133	18.4%	724	100.0%
	număr egal de bărbați și femei	27	56.3%	19	39.6%	2	4.2%	48	100.0%
	Total linie	204	26.0%	436	55.5%	145	18.5%	785	100.0%
Care este raportul dintre tineri și angajați aflați aproape de vârsta pensionării în instituția dvs?	mai mulți tineri	74	18.7%	239	60.5%	82	20.8%	395	100.0%
	mai mulți cu vârsta apropiată de cea de pensionare	68	36.0%	101	53.4%	20	10.6%	189	100.0%
	număr egal de tineri și persoane cu vârsta apropiată de cea de pensionare	62	31.2%	95	47.7%	42	21.1%	199	100.0%
	Total linie	204	26.1%	435	55.6%	144	18.4%	783	100.0%

Tabelul 41. Testul t pentru variabile independente: mulțumire cu munca decentă a celor care cunosc, comparativ cu cei care nu cunosc activitatea comisiei paritare

Group Statistics					
	cun_CP_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
multumMD (mulțumire cu condițiile de muncă)	.00 (cunosc activitatea CP)	18	7.1111	1.18266	.27876
	1.00 (nu cunosc activitatea CP)	8	6.3750	2.06588	.73040

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
multumMD	Equal variances assumed	2.653	.116	1.159	24	.258	.73611	.63532	-.57514	2.04736
	Equal variances not assumed			.942	9.108	.371	.73611	.78178	-1.02921	2.50144

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor care cunosc activitatea comisiei paritare și a celor care nu cunosc activitatea comisiei paritare sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.258), mai mare ca sig 0.05 arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât cunoașterii activității comisiei paritare.

Tabelul 42. Testul t pentru variabile independente: mulțumire cu munca decentă a celor care cunosc, comparativ cu cei care nu cunosc activitatea sindicatului

Group Statistics					
	cun S_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
multumMD	.00	0 ^a	.	.	.
	1.00	11	6.1818	1.40130	.42251

Tabelul 43. Testul t pentru variabile independente: mulțumire cu munca decentă a celor care cunosc, comparativ cu cei care sunt implicați în activitatea comisiei paritare

Group Statistics					
	poza_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
multumMD (mulțumire cu condițiile de muncă)	.00 (nu fac parte din CP)	698	151.9785	43.43092	1.64388
	1.00 (fac parte din CP)	88	156.6477	43.63828	4.65186

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
multumMD	Equal variances assumed	.027	.870	-.950	784	.342	-4.66922	4.91555	-14.31841	4.97997
	Equal variances not assumed			-.946	109.872	.346	-4.66922	4.93377	-14.44693	5.10849

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor care sunt implicați (adică dacă sunt membri) în activitatea comisiei paritare și a celor care nu sunt implicați în activitatea comisiei paritare sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.342), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât implicării în activitatea comisiei paritare.

Tabelul 44. Testul t pentru variabile independente: mulțumire cu munca decentă a celor care cunosc, comparativ cu cei care sunt implicați în activitatea sindicatului

Group Statistics					
	pozB_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
multumMD (mulțumire cu condițiile de muncă)	.00 (nu fac parte din sindicat)	385	153.2260	43.78324	2.23140
	1.00 (fac parte din sindicat)	401	151.8055	43.17340	2.15598

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means							
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
multumMD	Equal variances assumed	.373	.542	.458	784	.647	1.42049	3.10192	-4.66856	7.50953	
	Equal variances not assumed			.458	781.653	.647	1.42049	3.10280	-4.67032	7.51130	

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor sunt implicați (adică dacă sunt membri) în activitatea sindicatului și a celor care nu sunt implicați în activitatea sindicatului sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.647), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât implicării în activitatea sindicatului.

Tabelul 45. Testul t pentru variabile independente: nemulțumire cu condițiile de muncă a personalului contractual

Group Statistics					
		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
nemultum (nemulțumit(ă) cu condițiile de muncă)	.00 (funcționar public)	631	.7908	.40705	.01620
	1.00 (personal contractual)	104	.8654	.34297	.03363

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
nemultum	Equal variances assumed	15.004	.000	1.768	733	.078	-.07458	.04219	.15741	.00825
	Equal variances not assumed			1.998	155.013	.047	-.07458	.03733	.14832	.00083

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul personalului contractual și funcționarilor publici sunt egale. Nivelul de semnificație sig. (0.000) și 2-tailed (0.047), ambele mai mici ca sig 0.05, arată că există o diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă apartenenței la grupul personal contractual decât la cel de funcționari publici.

Tabelul 46. Testul t pentru variabile independente: beneficierea de programe de dezvoltare personală în funcție de vechimea în instituție

Group Statistics					
	vechime	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	.00 (sub 10 ani)	384	1.54	.499	.025
	1.00 (peste 10 ani)	399	1.47	.500	.025

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower		Upper
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	Equal variances assumed	.495	.482	1.831	781	.068	.065	.036	-.005	.135
	Equal variances not assumed			1.831	779.947	.068	.065	.036	-.005	.135

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor cu vechime de peste 10 ani și celor cu vechime sub 10 ani sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.068), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât vechimii în muncă.

Tabelul 47. Testul t pentru variabile independente: mulțumirea cu condițiile de muncă în funcție de vechimea în instituție

Group Statistics						
	vechime	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	
multumMD (mulțumire cu condițiile de muncă)	.00 (vechime sub 10 ani)	367	6.1717	2.06333	.10771	
	1.00 (vechime peste 10 ani)	368	5.9810	2.21640	.11554	

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper	
multumMD	Equal variances assumed	1.944	.164	1.207	733	.228	.19068	.15797	-.11944	.50081
	Equal variances not assumed			1.207	729.554	.228	.19068	.15795	-.11941	.50078

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor cu vechime de peste 10 ani și celor cu vechime sub 10 ani sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.228), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât vechimii în muncă.

Tabelul 48. Testul t pentru variabile independente:beneficierea de programe de dezvoltare profesională în funcție de apartenența la comisia paritară

Group Statistics					
	pozA rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	.00 (nu e membru în CP)	695	1.50	.500	.019
	1.00 (membru în CP)	88	1.53	.502	.053

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means					
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	Equal variances assumed	3.113	.078	-.564	781	.573	-.032	.057	-.143	.079
	Equal variances not assumed			-.563	110.075	.575	-.032	.057	-.144	.081

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor care fac parte din comisia paritară și a celor care nu fac parte din comisie sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.573), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât apartenenței la comisie.

Tabelul 49. Testul t pentru variabile independente: beneficierea de programe de dezvoltare profesională în funcție de apartenența la sindicat

Group Statistics					
	pozB_rec	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	.00 (nu e membru de sindicat)	384	1.61	.489	.025
	1.00 (membru de sindicat)	399	1.41	.492	.025

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	Equal variances assumed	.770	.380	5.804	781	.000	.203	.035	.135	.272
	Equal variances not assumed			5.804	780.207	.000	.203	.035	.135	.272

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între grupul celor care sunt membri de sindicat și a celor care nu sunt membri de sindicat sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.000), mai mic ca sig 0.05, arată că există o diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două grupuri este datorată mai degrabă apartenenței la sindicat.

Tabelul 50. Testul t pentru variabile independente: beneficierea de programe de dezvoltare profesională în funcție de gen

Group Statistics					
	fem	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	.00 (bărbați)	248	1.54	.499	.032
	1.00 (femei)	535	1.49	.500	.022

Independent Samples Test											
		Levene's Test for Equality of Variances			t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference		
										Lower	Upper
Ati beneficiat de programe de dezvoltare profesionala finantate de angajator in ultimele 12 luni?	Equal variances assumed	3.114	.078	1.471	781	.142	.057	.038	-.019	.132	
	Equal variances not assumed			1.473	482.360	.141	.057	.038	-.019	.132	

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între femeii și bărbați sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.142), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât apartenenței la grupul femeilor.

Tabelul 51. Testul t pentru variabile independente: beneficierea de programe de dezvoltare profesională în funcție de poziția ierarhică

Group Statistics					
	conducere			Std.	Std.
		N	Mean	Deviation	Error Mean
Ați beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni?	0 (execuție)	702	1.51	.500	.019
	1 (conducere)	81	1.46	.501	.056

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Ați beneficiat de programe de dezvoltare profesională finanțate de angajator în ultimele 12 luni?	Equal variances assumed	2.838	.092	.930	781	.353	.055	.059	-.061	.170
	Equal variances not assumed			.929	99.294	.355	.055	.059	-.062	.171

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între personalii de conducere și de execuție sunt egale. Nivelul de semnificație 2-tailed (0.353), mai mare ca sig 0.05, arată că nu există nicio diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două este datorată mai degrabă schimbării decât apartenenței la grupul celor de execuție.

Tabelul 52. Testul t pentru variabile independente: mulțumirea cu condițiile de muncă în funcție de poziția ierarhică

Group Statistics					
	conducere	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
multumMD (mulțumire cu condițiile de muncă)	.00 (conducere)	659	6.0046	2.17438	.08470
	1.00 (execuție)	76	6.6974	1.72835	.19826

Independent Samples Test										
		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
multumMD	Equal variances assumed	6.237	.013	-2.681	733	.008	-.69282	.25840	-1.20011	-.18552
	Equal variances not assumed			-3.214	104.482	.002	-.69282	.21559	-1.12032	-.26531

Interpretare: Asumpția pentru testul t (ipoteza de nul) este că varianțele între personanul de conducere și cel de execuție sunt egale. Atât nivelul de semnificație sig (0.013) cât și nivelul de semnificație 2-tailed (0.002), mai mici ca sig 0.05, arată că există o diferență semnificativă statistic între cele două grupuri. Diferența dintre cele două grupuri este datorată mai degrabă poziției ierarhice decât schimbării.

Culegerea datelor a fost realizată de grupul de voluntari (în ordine alfabetică) coordonat de Asociația Asistență și Programe pentru Dezvoltare Durabilă – Agenda 21

București

Damian Alexandra Roxana

Enache Ioana

Alexandru Gheorghisor

Neagu Ana-Maria

Niță Raluca Elena

Pandelaș Elena Silvia

Popa Andrei Laurențiu

Brașov

Cărămidaru Elena-Andreea

Croitriu Andreea

Pascu Florentina

Rădoi Mădălina

Țîntoiu Georgică Adrian

Vița Clarissa

Galați

Adamache Netuța

Caranghel Gabriela

Chitoșcă Lăcrămioara Ionela

Ciornovalic Denis Daniela

Radu Nelu

Tănase Eugenia

Iași

Alboai Alexandra Elena

Bogdan Roxana

Chitoroagă Evelina-Maria

Costandache Ingrid

Galbin Alexandra

Ștefan Ștefana-Adriana

Timiș

Bran Alina - Vasilica

Ciocănaru Cristina

Lăpădatu Cristina Petronela

Pravda Claudia-Nicoleta

Suciu Simina Silvana

Venter Nicoleta-Valentina

Realizarea raportului a fost posibilă cu sprijinul următoarelor instituții și autorități publice

Primăria Generală a Municipiului București

Primăria Sectorului 6 București

Primăria Municipiului Brașov

Primăria Municipiului Galați

Primăria Municipiului Iași

Primăria Municipiului Timișoara

Instituția Prefectului Municipiului București

Instituția Prefectului Județul Brașov

Instituția Prefectului Județul Galați

Instituția Prefectului Județul Iași

Instituția Prefectului Județul Timiș

Consiliul Județean Brașov

Consiliul Județean Galați

Consiliul Județean Iași

Consiliul Județean Timiș

Acest material este elaborat în cadrul proiectului „Îmbunătățirea dialogului social pentru funcționarii publici“, 2012/104611, proiect finanțat printr-un grant acordat de Guvernul Norvegiei prin intermediul Granturilor Norvegiene 2009 – 2014, în cadrul Programului Muncă Decentă și Dialog Tripartit și implementat de Agenția Națională a Funcționarilor Publici în parteneriat cu Asociația Municipiilor din România și Asociația Autorităților Locale și Regionale din Norvegia.

Editor: Agenția Națională a Funcționarilor Publici

Tel.: (+40)374 112 836

Fax: (+40)374 112 834

www.anfp.gov.ro

comunicare@anfp.gov.ro

© martie 2014