

OCUPAREA – PREMISĂ FUNDAMENTALĂ A SITUAȚIEI SOCIALE

Dilemele vizând viitorul muncii și ocuparea forței de muncă se numără printre cele mai tensionate (arzătoare și provocatoare) probleme cu care se confruntă lumea de astăzi. Munca și ocuparea forței de muncă, sau activitățile productive, într-un sens mai larg, au drept scop sporirea avuției națiunilor și crearea unei vieți mai bune pentru toți oamenii.

Nivelul, structurile și eficiența ocupării la un moment dat reflectă performanțele macroeconomice, capacitatea organismului economic de a valorifica și valoriza resursele disponibile, inclusiv umane și forța sa concurențial-competitivă¹.

Munca este considerată în majoritatea cazurilor, singura măsură a contribuției unui individ la activitatea productivă. Prin intermediul muncii se stabilește în mod preponderent contactele sociale și tot astfel, își găsesc și își definesc indivizii locul în societate. De asemenea, orice formular oficial sau orice interviu legat de individ, conține întotdeauna o întrebare referitoare la ocupația profesională și care este în strânsă legătură cu personalitatea, capacitățile fizice și intelectuale ale fiecăruia. Majoritatea relațiilor sociale pe care le avem cu ceilalți sunt puternic dependente de poziția noastră în câmpul muncii. Cei mai mulți oameni se identifică puternic cu locurile lor de muncă, parcurgând ani îndelungați de educație și trecând frecvent printr-un riguros proces de selecție în vederea obținerii unui anumit loc de muncă. Un loc de muncă bine remunerat va duce la creșterea venitului și de aici la creșterea nivelului de trai și ocuparea unei poziții sociale superioare.

Ocuparea forței de muncă se poate defini ca populația cuprinsă între anumite limite de vârstă și care exercită o activitate economico-socială. În România, conform metodologiei balanței forței de muncă (**BFM**), populația ocupată cuprinde persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 57 ani femeile sau 62 ani bărbații care au un loc de muncă ce le permite exercitarea unei activități economico-sociale aducătoare de venit.

Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (**AMIGO**), realizată anual de către **Comisia Națională pentru Statistică**, folosește criteriul standard recomandat de Biroul Internațional al Muncii: „*de cel puțin o oră lucrată*”. În acest sens,

¹ Petre Andrei Goga și Ștefan Mărginean, *Restructurare, ocupare șomaj. Teorii, idei și soluții pentru România*, 2001, p. 56

populația ocupată cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică sau socială producătoare de bunuri sau servicii de cel puțin o oră în perioada de referință în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plata în natură sau alte beneficii.

De asemenea, în ultimele două secole *problematika ocupării depline* a suscitat interesul a numeroși economiști, cum ar fi: **A. Smith, David Ricardo, John Stuart Mill, J.M. Keynes, Lionel Stoleru, F.A. Hayek**, etc. Acest conceput poate fi definit ca *starea de echilibru între cererea și oferta de muncă* și care nu exclude existența, între anumite limite, a șomajului.

J.M. Keynes consideră ocuparea deplină ca fiind „o situație în care volumul global al ocupării rămâne inelastic la creșterea cererii efective pentru producția care îi corespunde”². În jurul acestei definiții keynesiene a ocupării depline se concentrează și alte definiții ale economiștilor contemporani, dintre care vom menționa doar una: „ocuparea deplină este dată de acea rată a șomajului la care ritmul de inflație se stabilizează când rata creșterii masei monetare rămâne constantă.”³.

Dar, după eforturi susținute pentru menținerea unor rate înalte de ocupare, ocuparea deplină avea să fie abandonată la începutul deceniului opt. Ocuparea deplină, conform unor curente de gândire, se dovedise incompatibilă cu spiritul competitiv concurențial, cu eficiența economică a economiei de piață.

Cu toate acestea dinamica crescătoare a ocupării forței de muncă s-a păstrat, dacă nu în dimensiunea ei relativă, cel puțin în ce privește dimensiunea absolută; volumul absolut al ocupării, mai precis al angajării forței de muncă s-a menținut ca o trăsătură definitorie a pieței muncii până astăzi.

3.1 Ocuparea - obiectiv al politicii sociale

Problema ocupării forței de muncă este destul de importantă pentru că, vizează fiecare locuitor în parte al acestei planete. Pregătirea indivizilor pentru a intra pe piața forței de muncă este un proces foarte lung și costisitor, atât pentru societate, dar în special pentru individ și familia acestuia. Astfel, pregătirea într-un anumit domeniu începe cu identificarea și dezvoltarea aptitudinilor copiilor, continuă cu orientarea școlară, formarea profesională inițială, integrarea socio-profesională la locul de muncă, reciclarea permanentă a cunoștințelor,

² J.M. Keynes, *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor*, București, Editura Științifică, 1970, p. 70

³ Gheorghe Răboacă, *Piața muncii și dezvoltarea durabilă*, București, Editura Tribuna Economică, 2003, p. 86

recalificarea, policalificarea și specializarea fiecăruia, corespunzător cerințelor locurilor de muncă în plin proces de transformare.

Orice individ care acordă o atenție deosebită pregătirii profesionale va dori să își găsească un loc de muncă pe măsura pregătirii și investiției realizate, pentru că, ocuparea unui loc de muncă îi va permite accesul la venituri mai bune și o viață profesională mai lungă, îi va determina rolul și statusul în societate. Dacă, după terminarea unui anumit nivel de pregătire, individul nu își găsește un loc de muncă în domeniul în care s-a pregătit, pierderile (costurile) vor fi destul de mari, atât ale societății, cât și ale individului. Individul va fi decepționat pentru că va intra pe piața muncii cu stângul, va fi nevoit să lucreze la negru, să accepte un post sub nivelul pregătirii sale, sau să se reorienteze către un alt domeniu de activitate, în care este mai puțin pregătit, dar unde sunt mai multe locuri de muncă, iar toate acestea au efecte negative, atât asupra individului, cât și asupra dezvoltării economice și sociale a unei societăți. În acest sens, se impune adoptarea unor **politici de ocupare** a forței de muncă care să includă un ansamblu de acorduri și măsuri de ocupare, pentru a influența cererea și oferta de forță de muncă și pentru a modifica relația cantitativă și calitativă de pe piața muncii.

În esență, **politica ocupării**⁴ *reprezintă un ansamblu de intervenții publice pe piața muncii, pentru stimularea creării de noi locuri de muncă, pentru ameliorarea adecvării resurselor de muncă la nevoile economiei, pentru asigurarea unei fluidități și flexibilități pe piața muncii.*

Politica ocupării are ca obiectiv „*menținerea și creșterea gradului de ocupare a populației active prin acțiuni directe sau indirecte menite să asigure locurile de muncă pentru noile generații ce devin active, șomeri sau alte persoane care vor să se angajeze ca salariați*”⁵.

Politica ocupării este în conținutul său foarte complexă, fiind, în principal, un amestec de acțiuni active și acțiuni pasive, această împărțire având un caracter relativ, pentru că despre fiecare acțiune s-ar putea spune că are atât un caracter activ cât și pasiv.

1 Măsuri pasive ale politicii pieței forței de muncă

Măsurile pasive ale politicii forței de muncă urmăresc să compenseze, într-o anumită măsură, veniturile deficitare cauzate de șomaj, pentru a ușura consecințele personale și sociale ale acestuia. Cele mai importante măsuri pasive ale politicii ocupării sunt:

- **ajutorul de șomaj;**
- **ajutor de integrare profesională;**

⁴ Gheorghe Manolescu, *Politici economice. Concepte, instrumente, experiențe*, București, Editura Economică, 1997, pag. 396

⁵ *Dicționar de economie*, Editura Economică, 1999, (G.P.T.) pag. 352

- **alocația de sprijin.**

Ajutorul de șomaj

În România, **Legea nr.1/1991** privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă a fost modificată cu **Legea nr. 76/2002**, care a intrat în vigoare la 1 martie 2002, iar prin **HG nr. 174/2002** au fost aprobate Normele metodologice de aplicare ale acestei legi.

Conform **Legii nr.76/2002**, pot beneficia de ajutor de șomaj persoanele al căror contract de muncă a fost desfăcut pentru motive neimputabile lor și care au contribuit la fondul de șomaj cel puțin 6 luni din ultimele 12 luni; absolvenților de învățământ care, în termen de un an de la absolvire s-au angajat și nu au beneficiat integral de ajutor de încadrare profesională, indiferent de vechimea în muncă; persoanele fizice autorizate să presteze o activitate individuală și membrii asociațiilor familiale dacă au contribuit la constituirea fondului de șomaj pe o perioadă de 12 luni în ultimii 2 ani anteriori înregistrării la oficiile de muncă.

Cuantumul indemnizației de șomaj este o sumă fixă, neimpozabilă, lunară, reprezentând 75% din salariu de bază minim brut pe țară, în vigoare la data stabilirii acestuia. Se acordă pe perioade stabilite diferențiat, în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- 6 luni, pentru persoanele cu stagiul de cotizare de până la 5 ani, dar nu mai puțin de 1 an:

- 9 luni, pentru persoanele cu stagiul de cotizare cuprins între 5-10 ani:

- 12 luni, pentru persoanele cu stagiul de cotizare mai mare de 10 ani.

Pentru șomerii absolvenți ai instituțiilor de învățământ (în vârstă de minim 18 ani), absolvenții școlilor speciale pentru persoane cu handicap, persoanelor care, înainte de efectuarea stagiului militar, nu au fost încadrate în muncă, și care într-o perioadă de 30 de zile de la data lansării la vatră nu s-au putut încadra în muncă, indemnizația de șomaj se acordă pe o perioadă de 6 luni și este o sumă fixă, neimpozabilă, lunară, al cărei cuantum reprezintă 50% din salariul de bază minim brut pe țară.

Nu pot beneficia de ajutor de șomaj persoanele care îndeplinesc condițiile de înscriere la pensie pentru muncă depusă și limita de vârstă. De asemenea, nu pot beneficia de indemnizații de șomaj persoanele care, la data solicitării dreptului, refuză un loc de muncă potrivit pregătirii sau nivelului studiilor, situat la distanța de cel mult 50 km de localitatea de domiciliu, sau refuză participarea la servicii pentru stimularea ocupării și de formare profesională oferite de agențiile pentru ocuparea forței de muncă.

Ajutorul de integrare profesională

Pot beneficia de ajutorul de integrare profesională absolvenții unei forme de învățământ, în vârstă de minim 18 ani, care nu au surse de venit proprii la nivelul a cel puțin jumătate din salariul minim pe țară și care nu au reușit să se

încadreze în muncă în termen de 60 de zile de la absolvire; absolvenții instituțiilor de învățământ în vârstă de cel puțin 16 ani, dacă nu au susținători legali; tinerii care înainte de efectuarea stagiului militar nu au fost încadrați cu contract de muncă, și care într-o perioadă de 30 de zile de la terminarea stagiului militar nu au putut să se angajeze; absolvenții școlilor speciale pentru handicapați, care nu au loc de muncă și care sunt luați în evidența oficiilor de muncă, imediat după absolvire.

Cuantumul ajutorului de integrare profesională se calculează în următoarele cote procentuale: 60% din salariul de bază minim brut pe economie, în cazul persoanelor care provin din rândul absolvenților de învățământ preuniversitar, profesional sau de ucenicie; 70% pentru absolvenții unei instituții de învățământ superior.

Pentru a primi ajutorul de integrare, absolvenții trebuie să facă dovada preocupărilor lor pentru încadrarea în muncă, respectiv să se înscrie la oficiile de muncă. Ei au obligația să urmeze cursurile de calificare, recalificare organizate de direcțiile de muncă și protecție socială, iar la absolvire să se încadreze în unitățile la care sunt repartizați. În caz contrar, ei sunt obligați să plătească cheltuielile de școlarizare.

Alocația de sprijin

Pot beneficia de alocație de sprijin persoanele care au beneficiat de ajutor sau de integrare profesională și sunt lipsite de mijloace de întreținere, pe o perioadă de maximum 18 luni.

Cuantumul său este diminuat și are ca scop asigurarea unui venit minim de trai, se acordă în sumă fixă, egală cu 60% din salariul de bază minim brut pe economie pentru toți îndreptățiți.

Pentru a primi alocația de sprijin trebuie îndeplinite simultan următoarele două condiții:

- persoanele respective, împreună cu membrii familiei, să nu dețină terenuri agricole;
- să nu realizeze, împreună cu membrii familiei, un venit mediu lunar, pe membru de familie, de cel puțin 60% din salariul de bază minim brut pe economie.

Cei care beneficiază de ajutor de șomaj, ajutor de integrare profesională sau alocație de sprijin, vor beneficia și de alocația pentru copii, de asistență medicală gratuită, de compensarea unei părți din prețul medicamentelor și de alte drepturi de asigurări sociale prevăzute de lege pentru persoanele încadrate în muncă, inclusiv de pensia de invaliditate. Toate aceste drepturi bănești de care beneficiază șomerii nu sunt impozabile și nu pot face obiectul executării silite pentru alte debite decât cele provenite din acordarea necuvenită a ajutorului de șomaj, ajutorului de integrare profesională sau alocația de sprijin.

Analizând structura șomerilor, după regimul de indemnizare pune, în lumină tendința constantă de reducere a numărului celor care beneficiază de ajutor de șomaj și a celor care beneficiază de alocații de sprijin. Numărul beneficiarilor de ajutor de șomaj s-a dublat în anul 1997 față de 1996, datorită marilor restructurări care au avut loc în industrie (în special în industria grea), apoi numărul beneficiarilor de șomaj a scăzut, ajungând la nivelul anului 2002 aproximativ la același nivel înregistrat în 1996. Deși rata șomajului a înregistrat cea mai mare valoare în 1999 (11,5%), numărul beneficiarilor de ajutor de șomaj a fost mai mic decât al beneficiarilor de alocație de sprijin, deoarece cei disponibilizați au beneficiat de compensații importante din parte statului, considerate ca făcând parte din măsurile pasive de ocupare a forței de muncă (vezi Tabelul 3.1.)

Structura șomerilor după regimul de indemnizare 1996-2002

Tabelul 3.1

Indicatori	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Total șomeri înregistrați	657564	881435	1025056	1130300	1007131	826932	760623
Rata șomajului %	6,6	8,9	10,4	11,5	10,5	8,6	8,4
Beneficiari ai ajutorului de șomaj	202233	438044	402980	386517	307065	316413	213724
Beneficiari de alocație de sprijin	259457	21959	390038	445992	391932	286214	122943
Șomeri neindemnizați	195874	25432	232038	258745	255220	219242	41935
Rata șomajului BIM %	6,6	6,5	6,3	7,2	7,1	6,6	8,4

Sursa: INS, 2003, *Anuarul Statistic al României, 2003*

Aplicarea măsurilor pasive ale politicii de ocupare a forței de muncă, mai ales în regiunile cu o rată înaltă a șomajului, este o condiție esențială de menținere a liniștii sociale și de evitare a conflictelor și proceselor sociale care nu fac decât să distrugă potențialul economic al regiunii. Evident că, aceste măsuri nu pot compensa funcțiile muncii dincolo de cea a asigurării unui venit pentru individ, dar contribuie la menținerea capacității de muncă a oamenilor, din momentul în care aceștia își pierd locul de muncă și până își găsesc altul nou. Cuantumul acestor ajutoare precum și perioada de acordare trebuie stabilite, astfel încât, șomerul sau persoana în cauză să fie stimulat să își găsească un loc de muncă imediat, pentru că, amânarea găsirii unui loc de muncă va duce, în timp, la scăderea capacității

de muncă, la pierderea deprinderilor și a cunoștințelor acumulate și mai grav la instalarea unor stări de depresii care îl vor descuraja în găsirea unui loc de muncă.

În țările membre ale Uniunii Europene măsurile pasive ale politicii pieței forței de muncă sunt aplicate în mod diferit de la o țară la alta (**vezi ANEXA 3.1**). Ajutorul de șomaj din țările membre ale UE se deosebește de alocația de șomaj din România prin: perioada de acordare este mai mare și depinde de vârsta și vechimea în muncă a asiguratului (Danemarca, Finlanda, Olanda, Suedia, Luxemburg, etc.); valoarea contribuției variază în funcție de salariul de referință; perioada de contribuție la fondul pentru asigurări de șomaj este mai mare; se acordă alocații de șomaj special pentru tineri și pentru cei care depășesc vârsta de 50-55 de ani; unele țări acordă și alocații de asistență pe o perioadă nelimitată în funcție de situația familială (familiile cu copii sau adulți în întreținere) și venit, etc.

Unele state din Uniunea Europeană încearcă să eficientizeze activitatea serviciilor lor publice de ocupare păstrând, în același timp, un monopol în acest domeniu. Multe alte state membre caută să obțină același lucru printr-o privatizare parțială a acestei game de servicii. Descentralizarea serviciilor publice de ocupare și /sau deschiderea pieței către firmele private reprezintă principalele caracteristici ale recentelor reforme (**vezi ANEXA 3.2**)

2 Măsurile active ale politicii pieței forței de muncă

Măsurile active ale politicii ocupării forței de muncă acționează asupra structurii cererii și ofertei de forță de muncă, în vederea alinierii acestora pe anumite piețe ale forței de muncă.

În vederea punerii în practică a unei politici active de ocupare, mecanismele de promovare a ocupării forței de muncă se grupează în două categorii: ***măsuri care stimulează creșterea cererii de forță de muncă și măsuri care reduc oferta mare de forță de muncă.***

Din categoria ***măsurilor care stimulează creșterea cererii de forță*** de muncă, amintim: asistență pentru investițiile generatoare de locuri de muncă; asistență pentru menținerea locurilor de muncă; sprijin pentru angajarea șomerilor sau a potențialilor șomeri; creșterea capacității antreprenoriale a regiunii; organizarea și sprijinirea lucrărilor publice; sprijin în vederea reducerii timpului de lucru, etc., iar din categoria ***măsurilor care reduc oferta mare de forță de muncă:*** asistență pentru migrarea forței de muncă; diverse tipuri de sprijin legate de pensionarea înainte de limita de vârstă; limitarea imigrației forței de muncă; extinderea perioadei de formare profesională a tinerilor, etc.

În România, **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)** are în derulare mai multe programe, care cuprind ***măsuri active de combatere și de prevenire a șomajului***, menite să ducă la creșterea gradului de ocupare a forței de muncă.

Măsuri de combatere a șomajului

Un program important în vederea creării de noi locuri de muncă este acela de ***creditare a întreprinderilor mici și mijlocii***, asigurat de ANOFM (prin agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București).

ANOFM acordă credite în condiții avantajoase, cu o dobândă de 50% din taxa oficială a scontului stabilită de Banca Națională a României, pentru crearea de noi locuri de muncă prin înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, unități cooperatiste, asociații familiale, precum și activități independente desfășurate de persoane fizice autorizate.

Creditele se acordă în baza unor proiecte de fezabilitate, proporțional cu numărul de locuri de muncă ce vor fi înființate, pentru o perioadă de cel puțin 3 ani, pentru investiții, inclusiv perioada de grație de maximum 6 luni și respectiv, un an pentru asigurarea producției. Beneficiarii de credite trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) să aibă cel mult 250 de angajați și/sau membri cooperatori cu raporturi de muncă sau de serviciu;
- b) activitatea de bază să se realizeze în producție, servicii sau în turism;
- c) pe cel puțin 50% din locurile de muncă nou create să fie încadrat personal provenind din rândul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă;
- d) personalul provenit din rândul șomerilor să fie menținut în activitate cel puțin 3 ani;
- e) locurile de muncă avute în vedere la acordarea de credite să nu fie locurile de muncă vacante, rezultate în urma disponibilizărilor de personal în ultimele 12 luni premergătoare încheierii contractului de muncă.

Au prioritate la creditare șomerii care înființează întreprinderi conform Art. 86 alin. (2) și (3) din **Legea Nr.76/2002**. Pe perioada derulării contractului de creditare angajatorul nu poate reduce numărul de posturi existent în unitate la data acordării creditului. În cazul nerespectării acestei obligații, contractul de creditare se reziliază, iar agentul economic va suporta o penalitate egală cu creditul acordat plus dobânda aferentă, fără a mai avea posibilitatea să beneficieze de astfel de credite timp de 3 ani. Angajatorul poate solicita un nou credit, dacă a achitat integral creditul anterior, inclusiv dobânzile aferente.

Administrarea sumelor alocate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru acordarea de credite în condiții avantajoase se face de către bănci sau agenții autorizate, cu care Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă încheie contracte în condițiile prevăzute de lege.

O altă măsură activă: ***subvenționarea locurilor de muncă***.

Subvențiile se acordă angajatorilor, pe o perioadă de cel mult 12 luni, pentru fiecare persoană încadrată cu contract individual de muncă, din rândul șomerilor, iar cuantumul subvenției acordate este de 70% din salariul de bază minim brut pe țară. De asemenea, angajatorii care încadrează în muncă, pe durată nedeterminată absolvenți ai unor instituții de învățământ, primesc pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare absolvent, o sumă lunară reprezentând un salariu minim brut pe țară în vigoare.

Persoanele fizice sau juridice care angajează absolvenți în condițiile menționate mai sus sunt obligați să mențină raporturile de muncă sau de serviciu ale acestora cel puțin 3 ani de la data încheierii acestora.

Angajatorii care încadrează în muncă pe durată nedeterminată absolvenți din cadrul persoanelor cu handicap, primesc o sumă lunară reprezentând 1,5 salarii minime brute pe țară în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 3 ani.

Angajatorii care încadrează în muncă pe perioadă nedeterminată șomeri în vârstă de peste 45 ani sau șomeri întreținători unici de familie, primesc lunar pe o perioadă de 12 luni, pentru fiecare persoană angajată din aceste categorii, o sumă egală cu un salariu minim brut pe țară în vigoare, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani. De aceleași facilități beneficiază și angajatorii care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă pe durată nedeterminată persoane cu handicap, cu obligația menținerii raporturilor de muncă sau de serviciu cel puțin 2 ani.

Această măsură își atinge doar parțial scopul pentru care a fost introdusă, deoarece suma subvenționată este aceeași indiferent cărei categorii se adresează și atunci agenții economici vor prefera angajarea absolvenților învățământului superior, mai bine pregătiți. În acest caz apare un șomaj deghizat, respectiv încadrarea acestor tineri în locuri de muncă necorespunzătoare, unde sunt nevoiți să desfășoare activități inferioare pregătirii lor, cu productivitate redusă și cu un nivel de salarizare redus. În acest fel, eficiența socială scontată, de reducere a șomajului în rândul tinerilor, este foarte scăzută.

Tot din categoria măsurilor active de combatere a șomajului fac parte și **facilitățile acordate angajaților.**

Angajatorii care încadrează în muncă persoane din rândul șomerilor, pe care le mențin în activitate pe o perioadă de cel puțin 6 luni de la data angajării, beneficiază de reducerea sumei reprezentând contribuția de 3% datorată bugetului asigurărilor pentru șomaj.

Reducerea contribuției se acordă începând din anul fiscal următor, pentru o perioadă de 6 luni, și constă în diminuarea sumei datorate lunar cu 0,5% pentru fiecare procent din ponderea personalului nou-angajat din numărul mediu scriptic de personal încadrat cu contract individual de muncă din anul respectiv.

Angajatorii care primesc credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj, pentru înființarea și dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii, beneficiază de reducere la plata contribuției, numai pentru șomerii încadrați peste nivelul de 50% din locurile de muncă nou-create (pe care sunt încadrate persoane provenind din rândul șomerilor înregistrați la agențiile pentru ocuparea forței de muncă).

O altă măsură activă o reprezintă **organizarea cursurilor de calificare, recalificare și perfecționare a șomerilor.**

Această activitate este organizată de direcțiile județene de muncă și protecție socială prin:

- centre proprii de calificare și perfecționare a pregătirii profesionale a șomerilor;
- unități de învățământ organizate pe baza încheierii unei convenții;
- alte unități: regii autonome, societăți comerciale, alți agenți economici, de stat sau particulari, autorizați să efectueze astfel de servicii.

Pentru acoperirea cheltuielilor aferente pregătirii și desfășurării acestor acțiuni, se alocă în mod distinct, până la 20% din fondul de șomaj. Sumele alocate în acest scop nu pot fi utilizate pentru efectuarea altor plăți.

Scopul acestor cursuri este acela de a-i pregăti pe șomeri în meseriile care sunt cele mai solicitate pe piață și de a-i ajuta, în acest fel, să-și găsească mai ușor un loc de muncă.

Măsuri de prevenire a șomajului

Creșterea șanselor de ocupare a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se realizează, în principal prin:

1) Informarea și consilierea profesională constituie un ansamblu de servicii acordate în mod gratuit persoanelor în căutarea unui loc de muncă care au ca scop:

- furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor;
- evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
- dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în vederea luării de către acestea a deciziei privind propria carieră;
- instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă.

Informarea și consilierea profesională se realizează în centre specializate, de către consilieri de orientare profesională din rețeaua centrelor de consiliere aparținând ANOFM.

2) *Medierea muncii* – este activitatea prin care se realizează punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele în căutarea unui loc de muncă, în vederea stabilirii de raporturi de muncă sau de serviciu.

Serviciile de mediere se acordă gratuit și constau în:

- informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de burse ale locurilor de muncă;
- mediere electronică având ca scop punerea automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
- preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.

De asemenea pot beneficia de servicii de mediere gratuite, la cerere, și persoanele care ocupă un loc de muncă și, din diferite motive, doresc schimbarea acestuia.

3) *Consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri* se acordă, la cerere, persoanelor în căutarea unui loc de muncă sub formă de servicii juridice, de marketing, financiare, metode și tehnici eficiente de management și alte servicii de consultanță. Aceste servicii se acordă gratuit o singură dată, pentru fiecare perioadă în care persoanele beneficiază de indemnizații de șomaj și sunt realizate de agențiile pentru ocuparea forței de muncă sau, alți agenți cu care agențiile încheie contracte.

4) *Stimularea mobilității forței de muncă*

Persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj se încadrează într-o localitate situată la o distanță mai mare de 50 km de localitatea în care își au domiciliul stabil, beneficiază de o primă de încadrare neimpozabilă, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu nivelul a două salarii minime brute pe țară în vigoare la data acordării.

Persoanele care în perioada în care beneficiază de indemnizație de șomaj se încadrează într-o localitate și, ca urmare a acestui fapt își schimbă domiciliul primesc o primă de instalare, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj, egală cu nivelul a șapte salarii minime brute pe țară în vigoare la data instalării. Încetarea raporturilor de muncă sau de serviciu din inițiativa sau din motive imputabile angajatului, într-o perioadă mai mică de 12 luni de la data încadrării în muncă, atrage obligația restituirii integrale de către angajat a sumelor acordate.

De asemenea, prin Programul de Redistribuire a Forței de Muncă, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei prin Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă programe de măsuri active de combatere a șomajului pentru persoanele disponibilizate. Aceste servicii sunt oferite în mod gratuit de către specialiștii agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă împreună cu conducerea unităților economice care urmează să disponibilizeze personal.

În condițiile continuării în ritm accelerat a proceselor de privatizare și restructurare, creșterea gradului de ocupare a forței de muncă se va realiza prin mutarea accentului politicilor de protecție socială de *la măsuri pasive la cele active* și prin promovarea de măsuri de prevenire a șomajului, în special în rândul tinerilor și a persoanelor expuse riscului de a deveni șomeri de lungă durată. În acest context, prevenirea și combaterea șomajului în rândul tinerilor și a șomajului de lungă durată constituie o problemă majoră și o preocupare imediată a Guvernului României și a organismelor specializate în vederea elaborării unor măsuri speciale de formare profesională pentru tineri și adulți, în concordanță cu cerințele pieței muncii, în vederea îmbunătățirii capacității de angajare și prelungire a vieții active.

3.2 Instabilitatea ocupării

Tranziția spre economia de piață a impus restructurarea economiei reale, proces care a determinat ample mutații asupra ocupării forței de muncă, afectând volumul pieței muncii, structura, eficiența, atitudinea față de muncă, instituțiile și politicile ei. În cursul înlăptuirii reformei economice, în România, datorită lipsei unei politici economice adecvate, a unei strategii de dezvoltare industrială coerentă, prin care să se asigure relansarea și competitivitatea producției, au apărut o serie de dificultăți de natură obiectivă dar și subiectivă ce au determinat o scădere în termeni reali a nivelului de ocupare, o sporire a șomajului și, implicit, o reducere a nivelului de trai.

În câțiva ani, economia României s-a transformat dintr-o economie preponderent industrială într-o economie de consum, diferite ramuri industriale (industria grea, industria ușoară, construcții de mașini și utilaje, mobilă, textile, transport rutier și prin conducte etc.) și-au închis porțile disponibilizând un număr foarte mare de muncitori, care au îngroșat numărul șomerilor. În agricultură situația a fost similară, din grânarul Europei, am ajuns, în prezent, una din cele mai puțin competitive ferme agricole din Europa. Toate acestea au contribuit la o instabilitate în structura ocupării forței de muncă pe piața românească.

3.2.1 Structuri și tendințe în ocuparea forței de muncă în România

Din 1990, o dată cu trecerea la economia de piață, gradul de ocupare al populației sub aspectul volumului, structurii, dar și calității s-a schimbat esențial și a determinat adaptarea politicilor pieței muncii, în paralel cu procesul de reformă instituțională. Astfel, în condițiile accelerării restructurării și privatizării, ocuparea forței de muncă a devenit una din zonele cele mai tensionate ale tranziției, determinând masive disponibilizări și apariția fenomenului de șomaj.

În condițiile accelerării restructurării și sporirii insecurității locului de muncă, pe piața muncii s-au acumulat un mare număr de probleme sociale. România se confruntă cu o criză a ocupării forței de muncă în condițiile declinului economic instalat în ultimul deceniu. Privatizarea și restructurarea economiei românești au influențat semnificativ piața muncii, determinând masive disponibilizări și apariția fenomenului de șomaj. Involuțiunile din economie au restrâns posibilitățile de ocupare a forței de muncă; numărul populației active și ocupate, respectiv rata de activitate și de ocupare s-au redus, iar șomajul s-a cronicizat.

Tendențele demografice negative au determinat niveluri scăzute ale participării populației la activitățile economice, astfel că, la sfârșitul anului 2003, resursele de muncă au fost de 18.084 mii persoane, reprezentând 83,1% din populația totală a țării (vezi Tabelul 3.2), acestea înregistrând o creștere față de 1995 când resursele de muncă erau de 15.315.9 mii de persoane, reprezentând 70,0% din populația totală a țării (vezi Anexa 3.3)

Distribuția populației după participarea la activitatea economică - la sfârșitul anului 2003

Tabelul 3.2

Indicatori	Mii persoane	Procente
Populația totală, din care	21.573	100
- resurse de muncă	18.084	83.1
- populația în afara resurselor de muncă	3.669	16.9
Resurse de muncă, din care	18.084	100
- populația activă civilă	9.914	54.8
- populația în pregătire profesională și alte categorii de populație în vârstă de muncă	8.170	45.2
Populația activă civilă, din care	9.914	100
- populația ocupată civilă	9.222	93.0
- șomeri	692	7.0
Populația ocupată civilă, din care	9.222	100
- salariați	5.760	62.5
- alte categorii	3.462	37.5

Sursa: INS, 2003, AMIGO, 2004

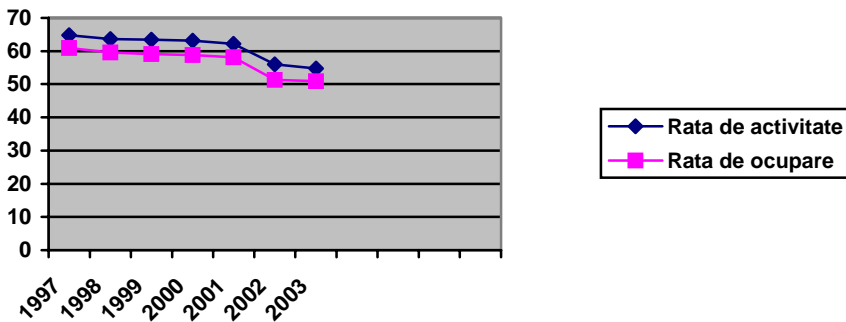
Populația activă a înregistrat o tendință descrescătoare ceea ce a influențat, în același sens, rata de activitate, atât a populației totale cât și a populației de 15 ani și peste. Astfel, populația activă în 1995 era de 10.491 mii persoane, ajungând la sfârșitul anului 2003 la 9.915 mii persoane (**vezi Anexa 3.3**), iar rata de activitate a populației de 15 ani și peste a fost în 2000 de 63,2%, (bărbați 70,6%), în 2002 de 56% (bărbați – 63,5%), iar în 2003 a ajuns la 54,8% (bărbați 62,6%)- vezi Tabelul 3.3. Pe grupe de vârstă, în anul 2003, cele mai ridicate rate de activitate s-au înregistrat la persoanele cu vârstă cuprinsă între 35-44 ani (82,8%) și 25-34 ani (79,5%), iar pe medii de rezidență, rata de activitate a populației de 15 ani și peste a înregistrat 52,4% în mediul urban și de 57,7% în mediul rural.

Populația activă și ocupată în perioada 1997-2003

Tabelul 3.3

	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Populația activă mii pers.	11756	11577	11566	11585	11447	10079	9915
Rata de activitate %	64,8	63,6	63,4	63,2	62,2	56	54,8
Populația ocupată	11050	10845	10776	10764	10697	9234	9223
Rata de ocupare %	60,9	59,6	59,1	58,8	58,1	51,3	50,9

Sursa: INS, 2003, AMIGO, 2004



Sursa:INS,2003, AMIGO, 2004

Figura 3.1 Evoluția ratei de activitate și de ocupare 1997-2003

Ca urmare a reducerii ratei de activitate a populației, s-a înregistrat o creștere a sarcinii economice ce revine pe o persoană ocupată, exprimată prin raportul de

dependență economică, calculat ca raport dintre numărul persoanelor neocupate (inactive și în șomaj) ce revin la 1.000 persoane ocupate (vezi Tabelul 3.4.)

Evoluția raportului de dependență economică- pers. neocupate/1000 pers.ocupate

Tabelul 3.4

	1996	1997	1998	1999	2000
Raportul de dependență economică	1070	1037	1076	1086	1085

Sursa: INS, AMIGO,2000

Raportul de dependență a continuat să crească ajungând la sfârșitul anului 2003 de 1.404‰, mai ridicat pentru persoanele din mediul urban (1.473‰), precum și pentru cele de sex feminin (1.735‰).

Precaritatea ocupării forței de muncă are diferite forme, cum ar fi: *subocuparea; subperformanța; subremunerarea; acceptarea de locuri de muncă sub nivelul de competență a celui care caută un loc de muncă; descurajarea și ieșirea de pe piața muncii, dar și o serie de metode de ocupare precare folosite de agenții economici cum ar fi rotația angajării de probă, etc.*

Subocuparea reprezintă munca sub durata normală a săptămânii de lucru, muncă cu timp parțial, în cazul în care solicitantul de loc de muncă nu are un loc de muncă cu timp complet, locuri de muncă temporare sau munci sezoniere. În anul 2003 aproximativ 17.000 de persoane au lucrat mai puțin decât durata obișnuită a săptămânii de lucru, din care 83,6% erau bărbați, 34,4% erau în vârstă de 35-49 de ani, cca. 34% erau în vârstă de 15-24 de ani și 70,4% își desfășurau activitatea în mediul rural⁶. Peste 13% din persoanele ocupate au lucrat mai puțin de 30 de ore pe săptămână, 4,8% sub 21 de ore pe săptămână, iar 8,3% între 21-30 de ore (vezi Tabelul 3.5).

Subocuparea

Tabelul 3.5

	1996	1997	1998	1999	2000
Persoane subocupate total	431.3	302.7	313.2	60.4	53.5
Masculin	267.6	197.1	204.3	42.5	41.8
Feminin	163.7	105.6	108.9	17.9	11.7
Persoane subocupate pe medii					
Urban	99.1	53.2	50.6	16.8	17.1
Rural	332.2	249.5	262.6	43.6	36.4
Persoane subocupate pe grupe de vârstă					
15-24 ani	136.6	114.6	110.6	20.6	15.0

⁶ Datele sunt preluate din *Ancheta asupra forței de muncă în gospodării* (AMIGO), 2003

	1996	1997	1998	1999	2000
25-34 ani	109.2	87.5	95.6	16.8	17.0
35-49 ani	127.5	75.0	83.0	20.0	18.4
50 ani și peste	58.0	25.6	24.0	3.0	3.1

Sursa: INS, 2002

Persoanele **descurajate** reprezintă efectul direct al șomajului de lungă durată, al incapacității de a găsi un loc de muncă convenabil; sunt acele persoane care și-au pierdut sau sunt pe punctul de a-și pierde atributul de resursă de muncă.

În anul 2003 numărul persoanelor descurajate a fost de 410 mii de persoane, în creștere față de 1996 (280 mii) și față de anul 2000 (376 mii). Rata de descurajare calculată ca raport între numărul de persoane descurajate și populația activă, oscilează între 2,7% și 5,6%. Cele mai afectate categorii de forță de muncă descurajată sunt: femeile (58,9%-2003), mai ales cele din categoria de vârstă 35-49 de ani; tinerii în vârstă de 15-24 de ani (27,6%-2003), grupa de vârstă 24-34 de ani (28,3%-2003) iar în grupa de vârstă 35-49 de ani se înregistrează o tendință de sporire puternică de la 22% în 1996 la 33,2% în 2003; categoria de persoane descurajate cu ponderea cea mai mare în total o reprezintă persoanele cu domiciliu în mediul urban (56,8%) cu ponderea cea mai mare în grupa de vârstă 35-49 de ani, iar dintre persoanele din mediul rural mai mult de o treime (34,5%) erau tineri (vezi Tabelul 3.6).

Persoanele descurajate pe sexe, grupe de vârstă și medii în 2003

Tabelul 3.6

	Total	Masculin	Feminin	Urban	Rural
Total pers. descurajate	410	208	202	233	177
15-24 de ani	27,6	31,2	23,9	22,3	34,5
25-34 de ani	28,3	29,2	27,4	27,1	30,0
35-49 de ani	33,2	28,2	38,4	37,2	28
50 de ani și peste	10,9	11,4	10,3	13,4	7,5

Sursa: AMIGO, INS, 2004

Din datele prezentate putem observa că în ultimul deceniu al secolului XX, populația potențial activă s-a menținut relativ stabilă, cu oscilații de la un an la altul și cu o ușoară tendință de sporire în anul 2003 comparativ cu 1990, față de populația totală care a înregistrat față de anul 1990 un spor negativ de 1573,1 mii de persoane, iar populația în vârstă de 15-64 ani a înregistrat un spor pozitiv de 2751,6 mii persoane, ponderea acesteia în populația totală crescând de la 66,1% în anul 1990 la 68,4% în anul 2003 (vezi **Anexa 3.3**). Populația ocupată a înregistrat un declin care s-a instalat ca tendință și caracteristică pe termen lung, având

un impact notabil asupra performanței economice, asupra remunerării muncii, a motivației și satisfacției muncii și evident asupra standardului de viață al mării majorității a populației.

3.2.2 Structura populației ocupate după caracteristicile demografice și economice

a) Structura populației ocupate pe sexe

În anul 2003 ponderea populației ocupată masculină era mai mare (57,9%) decât cea feminină (44,6%). Însă, în ultimii ani ai deceniului trecut, ponderea populației ocupate masculine s-a redus, crescând rolul forței de muncă feminine în activitățile economice (vezi Tabelul 3.7), datorită restructurărilor masive care s-au realizat în sectorul industrial (în special industria grea) și dezvoltării serviciilor, care cere mai multă forță de muncă feminină. Sporul de persoane ocupate de sex feminin fiind asigurat în special de grupele de vârstă de 25-34 de ani și de peste 65 ani.

Structura pe sexe a populației ocupate totale

Tabelul 3.7

Anii	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Ponderea (%) în populația ocupată a populației pe sexe, pe total	48,3	49,1	48,2	47,9	48	47,7	42,3	51
Masculin	53,9	54,5	53,4	52,8	52,6	52,2	47,2	57,9
Feminin	43	43,9	43,1	43,3	43,5	43,4	37,7	44,6

Sursa: INS, AMIGO, 2004

b) Structura populației ocupate pe grupe de vârstă

Populația ocupată este dominată de populația matură, cu vârsta între 25 și 50 de ani. Ponderea acesteia se apropie de 60% din întreaga populație și a înregistrat o ușoară creștere după 1995. O semnificație aparte o are reducerea grupei de vârstă 15-24 de ani, de la 13,8 % în 1996, la 10,3% în 2003 (vezi Tabelul 3.8.), ca urmare a creșterii populației școlare în vârstă de muncă și a lipsei locurilor de muncă pentru această categorie și creșterea grupei de vârstă 50-64 de ani, datorită posibilității pensionării anticipate a șomerilor vârstnici de lungă durată. În schimb, se înregistrează o creștere a populației în vârstă de peste 65 de ani, ca urmare a sporirii numărului de persoane în agricultură. În 2001, rata de ocupare a populației ocupate de peste 15 ani, este relativ scăzută în raport cu media înregistrată în UE, care este de 63%. În ultimii 5-6 ani, a avut loc o inversare a intensității activității în rândul tinerilor și vârstnicilor. În 1996, din 100 de tineri

(15-24 de ani), 39,9% erau ocupați, iar din 100 de vârstnici de peste 65 de ani, numai 32,5% erau prezenți pe piața muncii. Însă, în anul 2000, din 100 de tineri, 35,1% erau ocupați, iar din 100 de vârstnici, erau ocupați 35,7%, devenind astfel superioară rata de ocupare a vârstnicilor.

Structura pe grupe de vârstă a populației 1996-2003 %

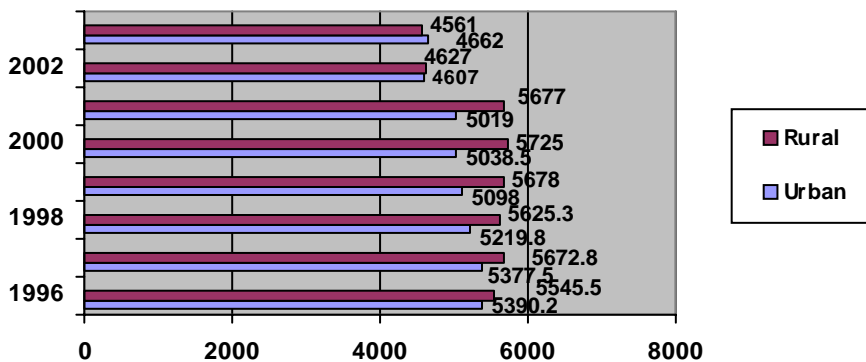
Tabelul 3.8

Grupe de vârstă	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
15 – 24 ani	13,8	13,6	13	12,3	11,8	11,5	11,3	10,3
25 – 34 ani	23,3	23,3	24,0	24,8	26,1	26,8	29,1	28,3
35 – 49 ani	35,6	35,4	35,1	34,3	33,3	33	35,2	22,3
50 – 64 ani	19,1	19,1	18,7	18,9	18,9	18,7	18,3	8,9
65 ani și peste	8,2	7,8	9,2	9,7	9,9	10	6,1	6,0

Sursa: INS, AMIGO, 2004

c) structura populației ocupate pe medii

În perioada 1995-2003, ponderea populației ocupate din mediul rural a fost mai mare decât a celei din mediul urban, în medie cu aproximativ 7,9 puncte procentuale. Acest fenomen se explică prin faptul că peste 40% din populația ocupată activează în agricultură. În mediul rural, populația ocupată matură (25-49 de ani) este deficitară, reprezentând mai puțin de jumătate din totalul ocupaților (44,6%), în timp ce în mediul urban această grupă de vârstă reprezintă peste trei sferturi din total (76,2%). Forța de muncă rurală este constituită în mare măsură din persoane vârstnice, acestea fiind în activitate încă mult timp după vârsta de 65 de ani. În mediul urban, numai 1,0 % din populația ocupată are peste 65 de ani, în timp ce în mediul rural ponderea acesteia se apropie de 18% din populația ocupată (vezi fig 3.2).



Sursa: AMIGO, INS, 2004

Figura 3.2 Structura populației pe medii, urban și rural

d) structura populației ocupate după statutul profesional și forme de proprietate

Din totalul populației ocupate în anul 2003, ponderea cea mai mare au reprezentat-o salariații (62,5%), urmați de lucrători pe cont propriu (21,2%) și a lucrătorilor familiari (14,1%), iar statutul de patron este foarte redus, având o pondere de 1,3 % din populația ocupată (vezi Tabelul 3.9).

Structura populației ocupate după statutul profesional –1995-2003 %

Tabelul 3.9

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Salariat	60,7	62,4	61,1	59,7	57,8	56,1	57,3	61,7	62,5
Sector public	82,8	76,3	70,4	62,0	51,3	47,0	34,6		
Sectorul privat	12,4	17,9	21,3	26,0	32,8	39,7	47,2		
Alte forme de proprietate	4,8	5,8	8,3	12,0	15,9	13,3	18,2		
Lucrător pe cont propriu	22,4	19,8	20,1	21,0	22,1	23,1	23,3	21,5	21,2
Lucrător familial	14,6	16,0	17,1	17,8	18,7	19,3	17,7	15,1	14,8
Patron	1,4	1,3	1,3	1,2	1,0	1,1	1,4	1,5	1,3
Membru al unei asociații agricole sau cooperative	0,9	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2

Sursa: INS, Ancheta asupra forței de muncă în gospodării

Cu toate că adaptarea structurilor activităților economice la cerințele economiei de piață a determinat reducerea numărului de salariați, în perioada 1995-2003 cu 445 mii persoane, această categorie continuă să reprezinte cea mai importantă componentă a populației ocupate. În anul 2003 ponderea cea mai mare în categoria salariaților era deținută de persoane cu vârsta cuprinsă între 25-49 de ani (76,3%), observându-se o constantă reducere a numărului celor din categoria 65 ani și peste, iar salariații tineri și cei vârstnici aveau ponderi relativ apropiate (vezi Tabelul 3.10).

Structura salariaților pe grupe de vârste

Tabelul 3.10

Anii/Grupe de vârste	15-24 ani	25-49 ani	50 de ani și peste
1994	14,3	72,9	12,8
2000	11,2	76,7	12,1
2003	11,1	76,3	12,6

Sursa: INS, AMIGO, 2004

Dezvoltarea unei economii pe baza mecanismelor pieței, a condus la scăderea continuă a salariaților din sectorul public de la 87,0% în 1995 la 40,1% în 2003 și la o creștere a salariaților din sectorul privat de la 8,8% în 1995 la 50% în

2003 (vezi Tabelul 3.11.). Sectorul privat a reprezentat „un rezervor important de atragere a salariaților” disponibilizați în urma concedierilor din sectorul public, însă acest sector nu a putut să compenseze „minusul de locuri de muncă creat de sectorul public”, de unde rezultă și scăderea numărului total al salariaților din economie după 1990.

În ceea ce privește distribuția salariaților pe sectoare de activitate, se poate observa din Tabelul 3.11. o concentrare a acestora în activitatea aparținând sectoarelor secundar și terțiar. Astfel, în sectorul primar ponderea salariaților a scăzut cu 0,5 și respectiv 3,8 puncte procentuale mai puțin decât în anul 2000, respectiv în anul 1995; în sectorul secundar s-a înregistrat în 2003 o ușoară scădere a salariaților cu un procent față de 1995 și cu 3,4 puncte procentuale față de 2000; iar în sectorul terțiar ponderea salariaților a crescut la 50,8% în 2003, față de 43,6% în 1995 (vezi Tabelul 3.11.), ceea ce înseamnă că sectorul serviciilor a început să se dezvolte, atrăgând un număr cât mai mare de salariați (vezi Anexele 3.4 și 3.5).

Distribuția salariaților pe forme de proprietate și sectoare de activitate

Tabelul 3.11

Anii	1995	2000	2003
Publică	87,0	51,3	40,1
Privată	8,8	32,8	50,0
Alte forme	4,2	13,3	9,9
Primar	7,3	4,9	3,5
Secundar	49,1	44,7	45,7
Terțiar	43,6	50,4	50,8

Sursa: INS, AMIGO, 2004

e) Structura populației ocupate pe sectoare de activitate

Nivelul de dezvoltare și gradul de modernizare a economiei naționale, se reflectă și în distribuția populației ocupate pe sectoare de activitate. Dacă în 1950, sectorul primar cuprindea aproape trei sferturi din populația ocupată a României, ponderea acestui sector s-a redus continuu, pe măsura intensificării procesului de industrializare socialistă, la 49,3% în 1970, pentru a ajunge la numai 36,4% în 2003 (vezi Tabelul 3.12).

Structura populației civile ocupate pe sectoare de activitate

Tabelul 3.12

Sectorul	1950	1970	1980	1985	1990	1995	1996	1999	2000	2001	2002	2003
Primar	74,4	49,3	30,4	29,4	29,1	39,0	35,5	40,6	42,7	42,8	42,3	36,4
Secundar	14,2	30,8	43,5	44,7	43,5	32,9	34,3	28,4	26,3	26,2	26,2	29,5
Terțiar	11,5	19,9	36,1	25,9	27,4	28,1	30,2	31	30,6	31	31,5	34,1

Sursa: INS, AMIGO, 2004

f) Structura populației ocupate după nivelul de instruire

În formarea și valorificarea resurselor de muncă, o mare importanță are și nivelul de pregătire profesională. În România, la nivelul anului 2003, ponderea cea mai mare în rândul populației ocupate, o dețineau persoanele cu studii liceale (30,5%), profesionale (24,7%), învățământul gimnazial (21,2%) iar ponderea persoanelor ocupate cu studii superioare fiind de numai 11,9% (vezi Tabelul 3.13.).

Distribuția populației ocupate după nivelul de instruire

Tabelul 3.13

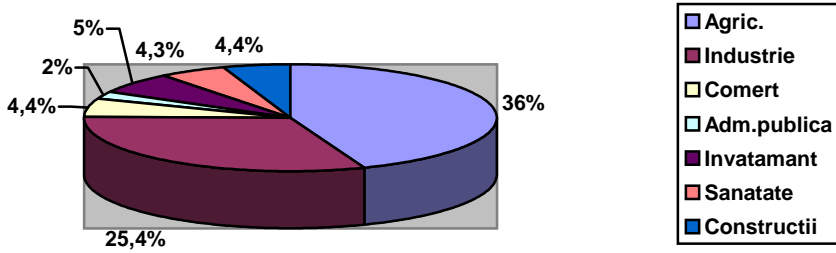
	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2003
universitar	869,3	908,2	888,0	905,9	901,3	915,3	974,7	961
Postliceal sau tehnic de meserii	666,5	616,8	513,8	506,2	498,7	488,8	473,3	402
Liceal	2.278,1	2.912,7	3.255,7	3.291,3	3.278,8	3.150,0	3.137,9	2810
Profesional	2.307,3	2.366,3	2.294,9	2.316,1	2.294,6	2.326,5	2.324,8	2277
gimnazial	2.700,4	2.323,5	2.287,4	2.321,5	2.245,1	2.306,7	2.322,4	1953
Primar sau fără școala absolvită	2.092,5	2.024,8	1.695,7	1.709,0	1.624,5	1.588,3	1.530,7	820

Sursa: INS, AMIGO, 2004

În condițiile creșterii pe plan internațional a ponderii muncii complexe, superior calificate, schimbarea structurii populației ocupate în România spre niveluri superioare de instruire și valorificarea eficientă a acestor resurse, ar reprezenta un factor important al relansării economice și al reducerii emigrației persoanelor înalt calificate.

g) Structura populației ocupate pe activități ale economiei

După anul 1989, datorită restrângerii activității în industrie, în special în unitățile economice mari, nerentabile, a determinat scăderea populației ocupate cu 1600 mii de persoane în perioada 1990-2003, astfel ponderea acestei ramuri s-a redus succesiv ajungând în 2002 la 38,5%, iar la sfârșitul anului 2003 scăzând la 27%. Ponderea cea mai mare în totalul populației ocupate, o dețineau cei din agricultură, cu 40,5% în 2002, scăzând la 36% în 2003 (vezi Fig.3.3). Având în vedere că cea mai mare pondere a populației ocupate se află în agricultură, aceasta denotă gradul scăzut de calificare și pregătire a forței de muncă, și totodată reflectă gradul de dezvoltare al societății și al indivizilor.



Sursa: INS, 2003

Figura 3.3 Distribuția populației ocupate pe activități ale economiei 2002

Ponderea populației ocupate civile în activități de servicii comerciale (comerț, hoteluri, restaurante, transport, și depozitare, poștă și telecomunicații, activități financiare, bancare și de asigurări și tranzacții imobiliare) și sociale (administrație publică, învățământ, sănătate și alte servicii) a crescut la 31,3% în 2000, față de 27,5% în 1990. **(vezi Anexa 3.6.)**

În ultimii zece ani s-au conturat câteva tendințe pe piața muncii:

- A avut loc o creștere a populației ocupate în agricultură, asociată cu îmbătrânirea accentuată și feminizarea forței de muncă din această ramură, aceasta reprezentând perioada de criză, unde agricultura oferă un refugiu pentru persoanele care și-au pierdut locul de muncă în alte sectoare;
- O scădere a proporției populației ce lucrează în industrie și construcții, ceea ce a avut efecte directe asupra dezvoltării calităților umane, motivației muncii, eficienței economice și sociale;
- S-a înregistrat o creștere extrem de modestă a proporției populației ce lucrează în sectorul serviciilor. Teoretic, capacitatea potențială de ocupare a forței de muncă în acest sector este de lungă durată, imensă și în creștere, dar să nu se uite că „serviciile sunt o consecință a dezvoltării celorlalte sectoare ale economiei și nu numai o premisă a acestei dezvoltări”⁷. Pentru aceasta se cer întrunite cumulativ câteva cerințe: calitatea și diversitatea serviciilor oferite populației și întreprinderii; o mai mare

⁷ Petre Andrei Goga, Ștefan Mărgineanu, *Restructurare, ocupare și șomaj. Teorii, idei și soluții pentru România*, București, Editura PSP&CO SRL, 2001

flexibilitate; sporirea veniturilor populației și pe această bază a cererii solvabile de servicii; formarea forței de muncă, etc.

Prin prezentarea structurii populației ocupate după structura demografică și economică, am urmărit să aduc în discuție particularitățile acesteia, cu scopul de a lua măsurile cele mai eficiente, de politică socială în domeniul ocupării.

3.2.3 Șomajul în România – fenomen socio-economic

Șomajul ca fenomen economic are profunde implicații sociale, deoarece are influențe negative asupra dezvoltării societății, fiind rezultatul direct al proceselor de restructurare și adaptare a economiei naționale la cerințele unei economii de piață deschise. Funcționarea sistemului economic a implicat și manifestarea legităților specifice economiei de piață, iar una din acestea a fost apariția și dezvoltarea șomajului, care a luat amploare și în România, impunând adoptarea rapidă a unor măsuri politice și economice menite să atenueze efectele negative ale acestui fenomen asupra pieței forței de muncă.

În țările dezvoltate, cu o economie consolidată, șomajul este privit ca un fenomen normal, firesc, care prin surplusul de forță de muncă generează un climat concurențial, atât pentru cei care oferă forță de muncă, cât și pentru cei care creează locuri de muncă. Peste anumite limite (3-4,5%) șomajul reprezintă un fenomen negativ, care generează importante pierderi de substanță economică și care poate genera potențiale conflicte sociale. Desigur, aceste țări, prin puterea lor economică sunt capabile să țină sub control fenomenul, asigurând o protecție socială eficientă pentru cei care și-au pierdut locul de muncă.

În condițiile României, șomajul este perceput ca un fenomen catastrofal datorită mentalității populației față de acest fenomen (frică, teamă față de acest fenomen care nu exista până în 1989), dar și datorită situației dezastruoase a economiei, cronicizării degradării pieței muncii și lipsei unei protecții sociale reale. Fenomenul șomajului a fost recunoscut oficial începând cu anul 1991, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Șomajul, ca boală a sistemului economic, nu poate fi eradicat, ci numai ameliorat și adus în limite acceptabile din punct de vedere economic și social. În acest sens, se face simțită nevoia existenței unor politici specifice ale ocupării, dar și a unor instituții specializate ale pieței muncii.

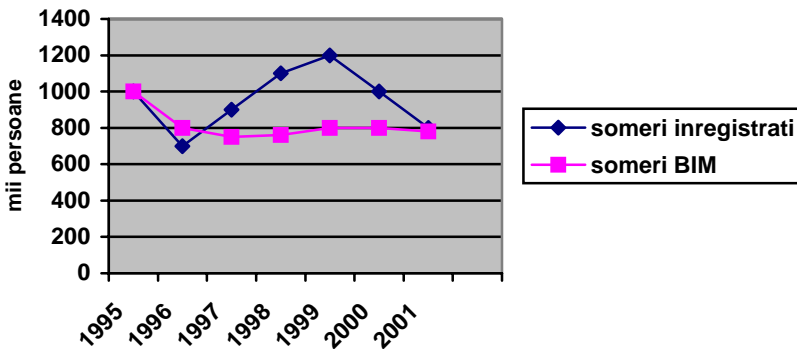
Măsurarea volumului șomajului în România, ca de altfel și în alte țări europene, se realizează prin doi indicatori: șomajul înregistrat și șomajul definit în accepțiunea BIM (Biroul Internațional al Muncii).

Datele privind șomerii înregistrați provin de la agenții de ocupare și formare profesională (AOFP). Această metodă are avantajul că oferă permanent

date statistice cu caracter exhaustiv referitoare la numărul persoanelor fără un loc de muncă. Dezavantajul constă în faptul că nu sunt cuprinse în totalitate persoanele care nu lucrează, ținând cont de faptul că, pentru ca o persoană să fie înscrisă la AOFP, trebuie să îndeplinească anumite condiții stabilite prin legislația națională.

Șomajul în Accepțiunea BIM este calculat pe baza datelor obținute din Ancheta asupra forței de muncă în gospodărie (AMIGO), potrivit declarației persoanelor care participă la anchetă, identificându-se în acest mod persoanele care nu au loc de muncă, doresc să lucreze și au întreprins acțiuni specifice pentru căutarea unui loc de muncă.

Datorită metodologiei de calcul, între estimățiile obținute prin cele două metode de măsurare a mărimii șomajului există anumite diferențe. Astfel, pot exista șomeri BIM, care potrivit legislației naționale, nu au dreptul să fie înscrși la AOFP, dar și persoane care sunt înscrise la AOFP și care nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi considerați șomeri BIM (vezi Fig.3.4.).



Sursa: INS, Ancheta asupra forței de muncă în gospodărie, ANOFP, 2002

Figura 3.4 Șomajul înregistrat și șomajul în sens BIM

Evoluția ratei șomajului înregistrat (vezi Tabelul 3.13) în perioada 1991-2003 s-a situat pe o curbă parabolică, atingând un nivel minim în 1996 (6,6%). În primii ani ai tranziției, datorită declinului economic și dezechilibrelor provocate de trecerea la economia de piață, s-a înregistrat o adevărată explozie a șomajului, culminând în anul 1994 când s-a înregistrat o rată a șomajului de 10,9% (sfârșitul anului). După această perioadă a urmat o scurtă perioadă de reducere, ca apoi la sfârșitul anului 1997 rata șomajului să crească, ca urmare a procesului de restructurare sau de lichidare a unităților economice neperformante, culminând cu o rată de 11,8% la sfârșitul anului

1999, apoi rata șomajului a scăzut înregistrând la sfârșitul anului 2003, 7,6% (vezi Tabelul 3.14).

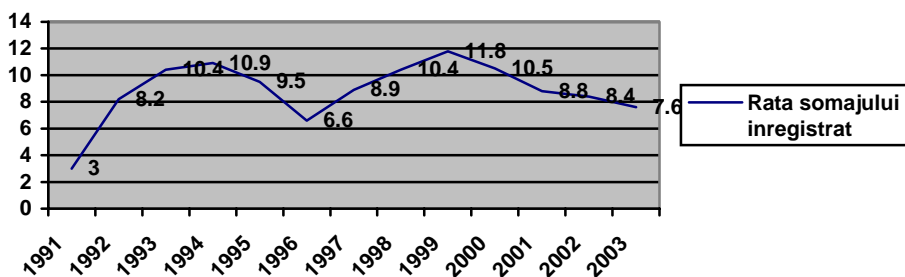
Evoluția șomajului înregistrat în perioada 1991-2003

Tabelul 3.14

Anii	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Rata șomajului înregistrat	3,0	8,2	10,4	10,9	9,5	6,6	8,9	10,4	11,8	10,5	8,8	8,4	7,6
Rata șomajului BIM	-	-	-	-	-	6,7	6,0	6,3	6,8	7,1	6,6	8,4	6,9

Sursa: ANOFM,, 2004 INS, 2003

După cum se observă în Tabelul 3.14. între rata șomajului înregistrat și rata șomajului în sens BIM există unele diferențe, diferențe care arată că există persoane care, în timp ce sunt înscrise ca șomeri la agențiile de ocupare, lucrează în afara cadrului legal.



Sursa: CNS, INS, 2003

Figura 3.5 Rata șomajului înregistrat în România în perioada 1991-2003

Rata șomajului a înregistrat o scădere continuă începând din 1999 până astăzi, ceea ce este un fenomen pozitiv, dar care ignoră realitatea economică, deoarece, populația ocupată a înregistrat în această perioadă o scădere mai mare decât populația activă, ceea ce înseamnă că asistăm la o estompare a dezechilibrelor „vizibile” ale pieței forței de muncă reprezentate de șomeri și o creștere a dezechilibrelor „invizibile”, reprezentate de persoanele descurajate. Mai mult, șomerii care au ieșit de sub protecție socială, și nu au reușit să-și găsească un loc de muncă, nu mai sunt luați în calculul ratei șomajului, intrând probabil la alte categorii, și în acest sens scade rata șomajului. De asemenea pe lângă cauzele

naționale, șomajul are și cauze internaționale, dintre care cea mai importantă este internaționalizarea pieței muncii, puternic marcată de migrația internațională.

3.2.3.1 Caracteristicile structurale ale șomajului în România

a) structura șomajului pe sexe

În ceea ce privește structura șomajului pe sexe, s-a constatat că la începutul anilor '90, femeile au constituit partea cea mai numeroasă dintre șomeri (58,9% în 1993 față de 41,1% bărbați), dar începând cu 1997 și până în prezent ponderea femeilor în rândul șomerilor s-a redus și a crescut ponderea șomajului masculin (43,4% femei și 56,6% bărbați în 2003) (vezi Tabelul 3.15.), deoarece disponibilizările colective începute în 1997, au vizat activitățile de construcții, minerit, metalurgie, ramuri cu personal preponderent masculin. Un alt factor care a contribuit la diminuarea șomajului în rândul femeilor l-a constituit dezvoltarea industriei de confecții, îmbrăcăminte și încălțăminte, unde forța de muncă în mare majoritate este feminină sau nu putem exclude nici posibilitatea ca o parte din femeile aflate în șomajul de lungă durată sau cele descurajate în căutarea unui loc de muncă să nu mai facă parte din evidențele oficiale ale instituțiilor abilitate.

Structura pe sexe a șomajului înregistrat în perioada 1993-2003

Tabelul 3.15

Anii	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Femei	58,9	56,6	55,2	54	48,6	47,3	46,9	46,8	46,1	44,6	43,4
Bărbați	41,1	43,4	44,8	46,0	51,4	52,7	53,1	53,2	53,9	55,4	56,6

Sursa: ANOFM, 2004

b) structura șomajului pe grupe de vârstă

Analiza structurii șomajului pe grupe de vârste, arată că tinerii sub 25 de ani sunt cei mai afectați de acest fenomen. Următoarea grupă afectată major este grupa de 40-49 de ani, fiind urmată de grupa 30-39 ani, care constituie principala categorie de populație vizată de restructurările industriale (vezi Tabelul 3.16.).

Structura șomerilor indemnizați pe grupe de vârstă, în anul 2001-2003

Tabelul 3.16

	Total	Sub 25 ani	25-29 ani	30-39 ani	40-49 ani	50-55 ani	Peste 55 ani
Total 2001	100,0	29,4	11,4	23,9	24,4	9,6	1,7
- femei	100,0	29,2	11,3	24,9	25,8	7,6	0,9
- bărbați	100,0	29,5	11,4	22,3	23,4	11,1	2,3
Total 2003	100,0	21,9	10,5	26,0	28,3	11,4	2,0
- femei	100,0	21,9	10,8	27,2	29,6	9,5	0,9
- bărbați	100,0	21,8	10,2	25	27,0	13,1	2,9

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004

Deși legislația muncii este stimulatorie în angajarea tinerilor, economia are capacități reduse de a-i absorbi pe noii veniți, ceea ce demonstrează că piața muncii conține puternice elemente discriminatorii.

c) structura șomajului pe categorii profesionale

Conform evidențelor Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, structura ocupațional-profesională și de calificare este compusă din: muncitori; personal cu studii medii și personal cu studii superioare. În perioada 1991-2003 au fost afectați de șomaj mai ales muncitorii, dar ponderea lor s-a redus treptat de la 84,1% în 1991 la 75,1% în 2003 (vezi Tabelul 3.17.). O schimbare semnificativă cunoaște grupa șomerilor cu studii medii, a căror pondere se dublează în 2001 (24,1%) față de 1991 (12,9%), iar în 2003 mai scade cu câteva puncte procentuale (20,7%). În ceea ce privește ponderea șomerilor cu studii superioare, se menține relativ constantă (oscilând între 1,5% și 4,2%), deși valorile absolute ale acestora urmează îndeaproape creșterea ratei șomajului.

Structura șomerilor pe nivele de pregătire, în perioada 1991-2003

Tabelul 3.17

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Muncitori	84,1	87,0	85,6	83,5	81,1	79,6	75,9	74,7	73,0	72,1	72,5	76,8	75,1
Pers. studii medii	12,9	11,1	12,8	14,9	17,4	18,8	21,7	22,8	24,1	24,7	24,1	20,0	20,7
Pers. studii superioare	3,0	1,9	1,6	1,6	1,5	1,6	2,4	2,5	2,9	3,2	3,4	3,2	4,2

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2004

d) Șomajul de lungă durată

Deși, în România, șomajul a început să se manifeste din 1991, acesta a ajuns în doar câțiva ani să se permanentizeze, și să se cronicizeze prin creșterea șomajului de lungă durată. În anul 2002, mai mult de jumătate dintre șomeri (60%) se aflau în șomaj de lungă durată de peste 9 luni, 30% se aflau în șomaj de lună durată între 12-24 de luni, și aproximativ 10% se aflau în șomaj de lungă durată între 21-27 de luni și peste (vezi Tabelul 3.18) Cu diferență foarte mare față de 2002, în anul 2003 numai 18% din șomeri se aflau în șomaj de lungă durată (9 luni) și 1,8% în inactivitate de peste 1 an. Diferențele foarte mari provin începând cu 1 martie 2002, când a intrat în vigoare Legea nr.76/2002, care stabilește durata maximă a șomajului la 12 luni.

Structura șomerilor indemnizați, pe sexe, după durata șomajului, 2002

Tabelul 3.18

	Total	1 zi - 3 luni	3-6 luni	6-9 luni	9-12 luni	12-15 luni	15-18 luni	18-21 luni	21-24 luni	24-27 luni	Peste 27 luni
Total	100,0	26,5	19,4	17,5	1,9	1,5	1,7	7,7	9,4	9,2	5,4
Femei	100,0	25,9	20,17	17,3	1,7	1,5	1,7	7,9	9,3	9,2	5,5
Bărbații	100,0	27	18,8	17,6	2,1	1,5	1,7	7,5	9,4	9,2	5,2

Sursa: Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 2002

Sfera șomajului de lungă durată ar ajunge la dimensiuni și mai mari, dacă s-ar lua în considerare și persoanele în căutarea unui loc de muncă care nu și-au depus cereri la Oficiul de forță de muncă sau cei care ies de sub protecția socială și tot nu au reușit să se reîncadreze într-o activitate economică. Astfel, șomajul de lungă durată crește ca pondere ca urmare a agravării climatului economic general și tinde să devină un handicap major pentru o importantă parte a populației

O formă a șomajului de lungă durată este *șomajul de descurajare*. Acest șomaj este reprezentat de acei șomeri care au renunțat să mai caute un loc de muncă din diverse motive (nu se simt foarte bine pregătiți, nu știu cum să caute și cui trebuie să se adreseze, datorită vârstei sau un alt handicap, teama și frica că vor fi respinși, etc.). Acesta devine un fenomen îngrijorător atunci când ponderea cea mai mare în cadrul acestui tip de șomaj o reprezintă tinerii și care poate avea efecte sociale grave care pe termen lung pot căpăta dimensiuni dificil de controlat (creșterea delincvenței, a violenței, consum de droguri, alcool, boli psihice, etc.).

O altă formă cu conotații sociale grave privind sfera muncii și mai ales situația forței de muncă, este aceea a **populației subangajate**. Este vorba despre acele persoane care au un loc de muncă, dar care muncesc, fără voința lor, ocazional, mai puțin decât durată normală de lucru și care, în mod obișnuit, doresc să muncească și să ocupe un alt loc de muncă. Conform statisticilor oficiale, fenomenul de subangajare a forței de muncă afectează în mod special: 71% bărbați; 69% persoane din mediul rural, iar 67% din populația subocupată este constituită din persoane cu vârsta între 21 și 49 de ani (fiind populația cu cea mai mare productivitate și creativitate).

Importantă este și analiza șomajului în profil teritorial, astfel, județele cu cea mai înaltă rată a șomajului la 31 ianuarie 2004 au fost: Hunedoara (13,1%), Vaslui (12,5%), Ialomița (11,6%), Galați și Olt (11%), Vâlcea și Brașov (10,9%), Botoșani (9,9%), etc. (vezi **Tabelul 3.19 și Anexa 3.7**).

Rata șomajului pe județe la sfârșitul lunii ianuarie 2004

Tabelul 3.19

Județul	Rata șomajului	Constanța	7,2
București	2,7	Cluj	7,5
Vrancea	5,6	Calarasi	8,1
Valcea	10,9	Caras Severin	10,3
Vaslui	12,5	Buzau	8
Tulcea	9,4	Braila	8,7
Timis	3,5	Brasov	10,9
Teleorman	10,4	Botosani	9,9
Suceava	7,5	Bistrita	7,5
Sibiu	7,5	Bihor	2,6
Salaj	8,2	Bacau	7,5
Satu Mare	3,2	Arges	7
Prahova	10,2	Arad	4,9
Olt	11	Alba	9
Neamț	9,1	Hunedoara	13,1
Mures	7	Harghita	7,6
Mehedinti	9,8	Gorj	9,3
Maramures	5,1	Giurgiu	8,4
Ilfov	5,3	Galati	11
Iasi	9,1	Dolj	8,5
Ialomita	11,6	Dambovita	5,8

Sursa: Buletin Statistic lunar, ianurie 2004

Analiza șomajului în profil teritorial ne dă posibilitatea să desprindem următoarele concluzii:

- involuțiile economice la nivelul județelor se reflectă și în nivelul ocupării factorului muncă, printr-un spor anual crescut al șomajului;
- decalajele economice dintre județe, moștenite în trecut, își adaugă un nou element, mărimea șomajului, cu tendință de cronicizare și acțiune mai îndelungată în timp;
- mărimea absolută și relativă a șomajului trebuie luată în considerare printre factorii de primă importanță în stabilirea zonelor defavorizate.

Scurte concluzii

Ocuparea și șomajul reprezintă două componente importante ale pieței muncii care a polarizat și polarizează mari dispute, atât pe plan național, cât și la scară internațională, deoarece în ciuda preocupărilor majore asupra acestora, sunt departe de a înregistra evoluții mai bune, calitative. Atât în domeniul ocupării, cât și în cel al șomajului se observă evoluții, procese și tendințe care pot fi considerate erozive, amenințătoare pentru pacea socială, pentru aspirațiile legitime de

construire a unei societăți sănătoase, durabile, întemeiată pe drepturile fundamentale ale omului la un trai decent și prosper⁸.

Neocuparea are efecte negative atât la nivel de societate, dar în mod special la nivel individual. Pe plan individual neocuparea produce pierderi multiple: morale, personale, familiale, atrofierea deprinderilor de muncă, devieri comportamentale care, după unii specialiști, sunt strâns corelate cu creșterea violențelor, a criminalității, a delincvenței minorilor, toate acestea fiind accentuate de standardul scăzut de viață la care sunt supuși mai ales șomerii de lungă durată. Ca urmare, starea de sănătate a acestor persoane se poate ușor decompensa, mai ales în lipsa unor măsuri de protecție medico-sanitare adecvate.

Nefolosirea resurselor umane, în general, și șomajul ca efect direct, reprezintă o povară pentru societate, care trebuie să suporte cheltuielile destinate acestora din banii publici, cheltuieli care se măresc pe zi ce trece și care frânează dezvoltarea generală a țării. Aceste cheltuieli bugetare sunt suportate până la urmă de cei care lucrează în regim salarial și care mai au în întreținere și alte persoane: bătrâni, copii, handicapați.

În prezent, se constată tendința de amplificare a sarcinii de întreținere ce revine populației active, mai puțin prin sporul natalității, dar foarte mult prin creșterea numerică a adulților (inclusiv a bătrânilor) ce trebuie subvenționați, fapt care atrage o tensionare a relațiilor sociale și a condițiilor de existență⁹.

În acest sens, se impune ca toate procesele și tendințele din sfera ocupării și șomajului să atragă atenția asupra nevoii de regândire și eficientizare a mijloacelor și căilor utilizate până în prezent, în vederea elaborării unor măsuri și politici de ocupare eficiente.

3.3 Contractul individual de muncă

În prezent contractul individual de muncă este elaborat conform **Legii 53/2003-Codul Muncii** și a ordinului **M.M.S.S.F. nr. 64/2003** completat și modificat prin ordinul **M.M.S.S.F. nr. 76/2003**.

Principiile fundamentale ale contractului individual de muncă sunt:

- libertatea muncii este garantată prin Constituție, iar dreptul la muncă nu poate fi îngrădit;
- orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă, a profesiei, a meseriei sau a oricărei
- activități cu caracter legal pe care urmează să o presteze;

⁸ Gheorghe Răboacă, *Piața muncii și dezvoltarea durabilă*, București, Editura Tribuna Economică, 2003

⁹ Revista Mersul ideilor, articolul – *Piața muncii – o problemă*, de Luminița Sârbovan, 2001

- nimeni nu poate fi obligat sa munceasca sau sa nu munceasca intr-un anumit loc de munca sau
- într-o anumită profesie oricare ar fi aceasta.

Orice contract de munca încheiat contrar acestor trei principii este nul de drept, iar relatiile de munca dintre cele doua părți semnatare ale contractului se bazează pe principiul consensualitatii si al buneii credinte.

Contractul individual de munca este genul de contract prin care o persoană fizică numită salariat prestează servicii în favoarea unei persoane juridice (societate comerciala), iar in schimbul acestor prestatii persoana fizică are dreptul la un salariu ce nu poate fi mai mic decat salariul minim brut pe tara conform **H.G. nr.1105/2002** incepand cu data de 01.01.2003.

Cetatenii români sunt liberi sa se încadreze în munca în orice societate din România sau din orice stat cu respectarea legislatiei muncii din România si pe baza dreptului international al muncii si al tratatelor bilaterale în care România se constituie parte.

Cetatenii străini sau apatrizii pot desfășura o activitate, cu conditia ca acesti cetateni să obtină permise de muncă cu drept de prelungire din 6 in 6 luni valabil pe toată perioada valabilitatii pasaportului.

Vârsta minimă prin care un tânăr poate fi încadrat cu contract individual de muncă este de **16** ani, tinerii de 15 ani pot lucra cu dispensa de varsta sau cu acordul tutorelui, iar la **18** ani împliniti poate să-si înființeze societate proprie. Tinerii pana la 18 ani nu vor putea lucra in condiții grele, toxice, periculoase sau nocive, nu vor putea lucra in schimbul 3, nu vor efectua ore suplimentare, iar programul de lucru este de 6 ore, dar sunt plățiți la 8 ore. Numărul de zile de concediu este de 24 (3 zile suplimentare).

Contractul individual de muncă se încheie sub formă scrisă în limba română si este obligatia angajatorului. De regulă, contractele individuale de muncă sunt încheiate pe durată nedeterminată, iar cele pe durata determinata sau temporar sunt o exceptie de la regula. În situația în care contracul individual de muncă nu a fost încheiat, vechimea in munca, efectuată de persoana în cauza prin procesul muncii, poate fi dovedită prin orice alt mijloc și anume existenta țătelor de plată lunare, a semnăturii persoanei din stat, a ordinelor de plata întocmite de angajator referitor la obligatiile fata de bugetul statului. Această situație nu duce la anularea amenzii care poate fi între 30 si 60 milioane de lei

Orice contract individual de muncă înainte de a fi semnat, în conformitate cu **art. 17 din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii** se va întocmi o informare prealabilă prin care inspectorul de resurse umane explica viitorului angajat drepturile care se regăsesc în capitolele contractului individual de munca. Informarea se face sub formă scrisă, se semnează de ambele părți cu majuscule si se anexează la viitorul contract de munca. Dacă contractul nu se încheie,

informarea rămâne ca o baza de date privind recrutările de personal (practic nu se da informarea). Dacă în urma semnării contractului, elementele din informare nu se regăsesc în contract sau în termen de 15 zile calendaristice nu decurg din activitatea noului angajat contractul poate să devină nul de drept, iar angajatul în cauză poate da în judecată societatea.

Elementele informării prealabile sunt următoarele:

- Identitatea părților: se va menționa legalitatea firmei, denumire, cod unic, adresa și datele angajatului: nume, adresa, cod numeric personal.
- Sediul firmei: care poate fi sediul social și lucrativ.
- Locul de muncă: care poate fi la unul din cele două sedii și se va menționa sau poate avea clauza de mobilitate a locului de muncă prin care acesta se poate schimba zilnic sau de la o perioadă la alta, această clauză va apărea distinct ca act adițional al contractului individual de muncă și va fi enunțată și în fișa postului cum ar fi activități de transport, prestări de servicii, etc.
- Atribuțiile postului conform fișei postului.
- Riscurile specifice postului: condițiile concrete de muncă care pot fi normale, grele, vătămătoare, deosebite și speciale.
- Data la care contractul individual de muncă urmează să-și producă efectele, care poate fi aceeași dată cu data de înregistrare, ulterioară datei de înregistrare și anterioară, dacă se respectă cele 20 de zile calendaristice.
- Durata contractului individual de muncă, care chiar dacă este determinată sau temporară se va menționa atât data începerii cât și durata de la până la...
- Numărul de zile lucrătoare pe an calendaristic, numărul de zile de concediului de odihnă sau suplimentar dacă este cazul.
- Condițiile de acordare a perioadei de preaviz din inițiativa angajatului sau angajatorului.
- Salariul de bază și toate elementele ce-l compun, inclusiv sporurile cu caracter legal, dacă este cazul (condiții grele).
- Durata normală a muncii se referă la programul de 8 ore sau cu program parțial de la 2 ore până la 7 ore.
- Durata perioadei de probă.
- Dacă societatea are contract colectiv de muncă cu reprezentanții sindicatelor sau reprezentanți ai salariaților.

Art. 18 din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii completează această informare pentru cetățenii români plecați să lucreze în străinătate cu forme legale

cu următoarele elemente:

1. Moneda în care se face plata.
2. Clima mediului în care se desfășoară activitatea
3. Analize medicale
4. Reglementari din legislația internațională a muncii de care va beneficia.
5. Obiceiurile locului, a regiunii, a țării, care pot pune în pericol viața sau libertate angajatului.

Clauze speciale ale contractului individual de muncă

1. Clauza de formare profesională.
2. Clauza de neconcurență.
3. Clauza de mobilitate.
4. Clauza de confidențialitate.
5. Clauză de stabilitate.
6. Clauză de conștiință.
7. Clauză de risc.
8. Clauză de obiectivitate.

Clauza de formarea profesională

Orice angajat cu contract individual de muncă are dreptul ca pe parcursul derulării contractului să poată beneficia din partea angajatorului, de cursuri de specializare și perfecționare profesională, suportate de angajator. La contractul individual de muncă, angajatorul va anexa contractul de școlarizare (perfecționare, specializare), iar angajatul este obligat să-și valorifice cunoștințele în cadrul firmei pregătitoare. Pentru angajatul care urmează din propria inițiativă o formă de învățământ, în afara programului de lucru, angajatorul este obligat să-i acorde concediu fără plată sau plătit pentru anumite perioade din an. Compartimentul de resurse umane are ca sarcină permanentă pregătirea profesională (training), unele societăți având departament distinct de pregătire profesională. Rezultă că acolo unde condițiile economice și tehnice impun ridicarea acestui nivel, clauza de pregătire profesională se realizează în condiții optime.

Clauza de neconcurență

Este specifică societăților comerciale a căror activitate poate fi concurențială cu alte societăți, iar salariații acestuia nu trebuie să favorizeze prin orice mijloc posibilitatea de a fi concuși ca firmă. În acest context **Legea nr.53/2003-Codul Muncii** obligă angajatorul ca la salariul de bază să-i atașeze o indemnizație de cel puțin 25% din salariu. Clauza va stabili că, și după încetarea activității din motive ce țin de salariat persoana în cauză să fie în continuare fidel firmei, cel puțin 6 luni pentru funcții de execuție și 2 ani pentru funcții de

conducere, în caz contrar dovedit, atât pe perioada contractului cât și după încetarea raportului de muncă, valoarea indemnizației pe toată perioada se va recupera de societate prin justiție. Persoanei în cauză i se întocmește dosar penal.

Clauza de mobilitate

Prin clauza de mobilitate părțile în contractul individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligațiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un loc stabil de muncă. În acest caz salariatul beneficiază de prestații suplimentare în bani sau în natură.

Clauză de confidențialitate

Presupune păstrarea secretelor, iar persoanele semnatare ale acestei clauze sunt monitorizate de către conducerea societății. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părți atrage obligarea celui în culpă la plata de daune-interese.

Clauză de stabilitate este utilizată cu precădere în contracte cu perioadă determinată, care sunt mai dezavantajoase pentru salariat decât cele pe perioadă nedeterminată. În consecință, angajatorul se obligă ca în următoarea perioadă să nu-l concedieze pe salariat fără vina lui.

Clauza de conștiință se referă la faptul că din rațiuni morale, religioase, politice, salariatul cere și angajatorul acceptă să nu execute anumite ordine și dispoziții de serviciu dacă ele ar conveni conștiinței sale. În general această clauză este utilizată în mass-media. Ea nu poate fi invocată împotriva obligațiilor legale, ci numai cu cele date de angajator.

Clauza de risc operează în cazul salariatului care lucrează în condiții grele vătămătoare sau periculoase. În plus față de ceea ce stabilește legea în favoarea salariatului se stabilește și alte avantaje suplimentare la care angajatorul se obligă prin contractul individual de muncă.

Clauză de obiectivitate se referă la faptul că salariatul este obligat nu numai să muncească, ci să și relizeze obiectivul respectiv.

Rolul avizului medical și al medicinei muncii

Orice angajat are obligația de a se prezenta prin procedura de angajare cu avizul favorabil ca apt de muncă, în urma analizelor solicitate de cabinetele medicale în vederea angajării. Avizul este favorabil în cazul în care este vizat de medicul de medicina muncii. La angajare aceste avize sunt suportate de viitorul angajat, iar pe parcursul derulării contractului individual de muncă analizele anuale

pentru personalul TESA sunt suportate de angajator, pentru celelalte structuri de personal dacă activitatea se desfășoară în condiții grele de muncă din 6 în 6 luni. Indiferent de funcție sau meserie o întrerupere de activitate pe o perioadă mai mare de 6 luni presupune noi analize medicale.

Perioada de probă - perioada nedeterminată. Orice angajare poate fi precedată de perioada de probă, dacă conducerea societății hotărăște acest lucru fie pentru orice post, fie pentru anumite posturi. Pentru contractul individual de muncă cu durata nedeterminată perioada de proba poate fi:

- **30 de zile** calendaristice pentru *funcțiile de execuție*
- **90 de zile** calendaristice pentru *funcțiile de conducere*
- **5 zile** calendaristice pentru *muncitorii necalificați*
- **între 3 și 6 luni** pentru *absolvenți cu studii superioare*.

În perioada de probă solicitantul se bucură de toate drepturile care-i revin. Condiția numărului de persoane încadrate pe același post este de cel mult 3 persoane, a treia încadrându-se cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, iar prin încetarea celei de-a 3-a persoane se desființează postul.

Contractul individual de muncă pe durată determinată

Se va menționa perioada de la până la, și fiind o excepție de la contractul pe durată nedeterminată situațiile în care poate fi încheiat sunt următoarele:

1. Pentru înlocuirea unui salariat care are suspendat contractul individual de muncă, cu condiția ca suspendarea să nu fie în perioada de grevă.
2. Pentru activități sezoniere sau temporare determinate de specificul de activitate prevăzut în statutul societății.

De regulă, contractul pe durată determinată este de *maxim 12 luni*, iar în cazuri cu totul deosebite poate fi prelungit *până la 18 luni*. Perioada de probă este de maxim:

- **5 zile** lucrătoare pentru o durată de **3 luni**;
- **15 zile** lucrătoare pentru o durată cuprinsă **între 3 și 6 luni**;
- **30 de zile** lucrătoare pentru o durată mai mare de **6 luni**;
- **45 de zile** lucrătoare pentru funcții de conducere cu o durată mai mare de **6 luni**.

Completarea contractului individual de muncă

Legislația muncii privind contractul individual de muncă a făcut ca acest contract, ca formă grafică, să cuprindă drepturile salariaților care încheie contract individual de muncă, numite elemente codificate în ordinea alfabetului.

- A. Părțile contractului.
- B. Obiectul contractului: prestări servicii-plăți salariale
- C. Durata contractului.
 - C-a Durată nedeterminată.

C-b Durată determinată menționându-se numărul de luni și perioada, precum și una din cele trei situații specifice, care au condus la întocmirea acestui contract.

D. Locul de muncă

D1 Adresa și sediul societății sau a punctului de lucru fix.

D2 Reflectă clauza de mobilitate a locului de muncă, orele în care se petrece mobilitatea (ore la sediu și ore la punct fix).

E. Felul muncii, se va specifica funcția pentru personalul TESA sau meseria pentru muncitori conform Clasificării Ocupațiilor din România.

F. Atribuțiile postului care sunt specificate în fișa postului.

G. Condițiile de muncă se referă la condițiile normale, deosebite sau speciale din punct de vedere al **Legii nr.19/2000** cu aplicabilitate din 01.04.2000, precum și la condițiile grele, vătămătoare, nocive și periculoase încercându-se G1 sau G2 funcție de caz.

H. Durata muncii:

H1 - se va menționa numărul orelor cu normă întreagă ;

H1 a - fixarea orelor sau posibilitatea prin H1b să fie flexibilă;

H2 - se va menționa situația în care programul este parțial;

H2a - programul de noapte;

H2b - rămâne conform contractului ;

H2c - programul parțial nu poate prevedea și ore suplimentare cu excepția cazului de forță majoră;

I. Concediul se va completa cu durata zilelor lucrate de concediu de odihnă de **minim 20 de zile pe an**. Societățile comerciale cu capital privat pot majora oricât aceste zile de concediu. Durata este de timp lucrat într-un an calendaristic pentru:

8 ore pe zi 20 zile anual

6 ore pe zi 15 zile anual

4 ore pe zi 10 zile anual

2 ore pe zi 5 zile anual

Cele trei zile de concediu de odihnă suplimentar se acordă pentru condiții toxice, tinerilor până în 18 ani, nevăzători, invaliditate de gradul III.

J1 - salariul

J2 - va menționa salariul de bază și adaosuri,

J2a - sporurile,

J2b - unele indemnizații acordate pentru funcțiile de conducere, clauza de neconcurență, delegare, detașare, lucru sistematic peste programul de lucru (ex: secretariatul conducerii, conducatorul auto al conducerii etc.);

J2c - alte adaosuri funcție de sistemele de salarizare folosit (munca în acord);

J3 - nu se completeaza.

J4 - data platii salariale.

K. Drepturi și obligații.

L. Alte clauze: **La** - perioada de probă;

Lb - preavizul în caz de concediere;

Lc - preavizul în caz de demisie;

Ld - cu referire la **art. 18 Legea 53/2003-Codul Muncii** pentru persoane străine.

Le - dacă mai sunt și alte clauze.

M. Drepturi și obligatii generale.

N. Dispoziții finale, se va trece numărul și data contractului colectiv de muncă dacă este cazul.

O. Se ia la cunoștință și se semnează contractul în 2 sau 3 exemplare.

Modalitatea de efectuare a modificărilor contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă poate fi modificat în baza unor acte adiționare și încheiate cu acordul ambelor părți.

În situația sancționării angajatului, ca urmare a nerespectării regulamentului intern, indiferent de natura sancționării, se va întocmi o decizie de sancționare care nu se operează în carnetul de muncă, dar se operează în registru general de evidența salariaților.

Orice desfacere a contractului individual de muncă în temeiul **Legii nr. 53/2003-Codul Muncii** se face prin decizie operabilă în cartea de munca și în registru. Atât actul adițional cât și deciziile au caracter legal, purtând semnătura directorului și ștampila firmei. Se vor arhiva în dosarul de personal și sub semnătură, salariatul va primi un exemplar.

3.3.1 Execuția și modificarea contractului de muncă

Pe parcursul derulării contractului individual de muncă, atât angajații cât și angajatorii au drepturi și obligații contractuale. Drepturile și obligațiile, privind rapoartele de muncă dintre angajați și angajatori, se stabilesc conform legislației ca urmare a negocierii sau a prevederilor contractului colectiv de muncă sau ale contractului individual de muncă indiferent de voința lor.

Drepturile salariatului

Conform contractului individual de muncă salariatul are în principal următoarele drepturi:

Dreptul la salarizare pentru muncă depusă, rezultând plățile salariale făcute de angajator și sunt rezultatul muncii depuse de angajat sau a serviciilor prestate de acesta în favoarea angajatorului. Contractul colectiv de muncă privind drepturile la salarizare, obligă conducerea societății să stabilească coeficienți de ierarhizare pe structuri de personal, în care cel mai mic coeficient unitar este 1.0 fiind atribuit muncitorului necalificat și a cărui valoare în lei nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe economie. Ceilalți coeficienți, în dinamică, vor fi atribuiți celorlalte structuri de personal în funcție de pregătirea lor și de specificul activității prestate. De asemenea, contractul colectiv de muncă impune ca actualul coeficient unitar de 1.0 să poată fi atribuit și celui mai mic salariu din unitate în urma negocierii. Actuala prevedere este valabilă pentru societățile comerciale cu contract colectiv de muncă și devine recomandare pentru celelalte.

Dreptul la repaus zilnic și săptămânal

Conform **Legii nr. 53/2003-Codul Muncii** fiecare salariat are dreptul la 2 zile de repaus precum și la zilele de sărbători legale și religioase ținând seama de cultul ortodox cât și de celelalte culte recunoscute legal pe teritoriul României și prevăzute de **Legea nr. 75/1976** și preluate de **Legea nr. 53/2003**. Aceste zile urmăresc refacerea zilnică și săptămânală a capacității de muncă pe de o parte, iar pe de altă parte, exercitarea factorului educațional în mediul social al copiilor angajatului.

Dreptul la concediul de odihnă anual este un drept ce nu poate fi concesiionat, cedat, constituind un drept inalienabil pe care îl dobândește orice salariat într-un an calendaristic funcție de numărul de luni lucrate în acel an. **Legea 6/1992 din H.G. nr. 250/1992** cu referire directă la dreptul la concediu *a fost abrogată în cursul anului calendaristic 2003 prin Legea nr.53/2003*, astfel încât numărul de zile de concediu se majorează de la **18 la 20**, pentru societăți comerciale cu contract colectiv de muncă și la 21 de zile dacă activitatea s-a derulat pe tot parcursul anului. Funcție de numărul de luni lucrate în acel an numărul de zile de concediu se calculează în consecință. Tinerii până în **18 ani** împliniți au **24 de zile** de concediu, incluzând și concediul de odihnă suplimentar de care ei nu beneficiază.

Dreptul la egalitate de șanse și tratament

Se referă la drepturile ce aparțin angajaților cu contract individual de muncă indiferent de sex sau vârstă. Prin acest drept toți angajații aflați la aceeași pregătire profesională, de vechime în specialitate și de funcții au șanse egale. Temeiul legal îl constituie **Legea nr. 53/2003-Codul Muncii** și în detaliu

Legea nr.116/2002, Legea nr.2. 02/2002 demnitatea în muncă, lege care reglementează măsurile pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați în vederea eliminării discriminării directe și indirecte după criteriul de sex în toate sferile vieții publice din România. Prin egalitate de șanse între femei și bărbați se înțelege și luarea în considerare a capacităților, a nevoilor precum și a aspirațiilor diferite ale femeilor și bărbaților și tratamentul egal asupra acestora. Prevederile **Legii nr.202/2002** nu se aplică în cadrul cultelor religioase recunoscute de lege și nu aduc atingere vieții private a cetățenilor.

Termenii folosiți de prevederile **Legii nr.202/2002** sunt:

Discriminare directă ce presupune diferență de tratament a unei persoane în defavoarea acesteia datorita apartenenței la un anumit sex (gravidității, nașterii, maternității sau acordării concediului paternal).

Discriminare indirectă ce presupune aplicarea de prevederi, criterii sau practici în aparență neutre care prin efectele care le generează afectează persoane de un anumit sex.

Hărțuire sexuală - orice formă de comportament, despre care cel care se face vinovat, știe că afectează demnitatea persoanei respective. Poate fi făcută de ambele genuri, consecințele sunt aceleași.

Măsuri stimulative sau de discriminare pozitivă care sunt măsuri speciale, pentru a accelera realizarea egalităților de șanse între femei și bărbați, măsuri ce nu sunt considerate acțiuni de discriminare.

Munca de valoare egală care presupune că, activitatea remunerată în urma comparării ei, pe baza acelorași indicatori, cu o alta, reflectă folosirea unor cunoștințe și deprinderi profesionale similare sau egale prin depunerea unui efort similar sau egal.

Angajatorii sunt obligați să asigure egalitatea de șanse și tratament între angajații femei și bărbați în cadrul relațiilor de muncă, de orice fel. Toate aceste măsuri vor fi cuprinse în regulamentul intern, care poate fi parte componentă a contractului colectiv de muncă.

Angajatorii vor informa sistematic pe angajați, inclusiv prin afișare în locuri vizibile, asupra drepturilor pe care salariații le au, în ceea ce privește respectarea egalității de șanse egale între femei și bărbați.

Se interzice în mod deosebit angajatorului utilizarea unor practici care dezavantajează persoanele unui anumit sex în relațiile de muncă, în ceea ce privește:

- anunțarea și organizarea concursurilor sau examenelor;
- selectarea candidaților pentru ocuparea posturilor vacante;
- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea contractului individual de muncă;
- stabilirea sau modificarea atribuțiilor din fișa postului;
- stabilirea salariului;

- acordarea de beneficii, altele decât cele de natură salarială, precum și măsuri de protecție și asigurări sociale;
- informarea și consilierea profesională precum și formele de pregătire profesională, evaluarea anuală a performanțelor profesionale individuale;
- promovarea profesională;
- aplicarea măsurilor disciplinare;
- aderarea angajaților la un sindicat;
- este interzisă impunerea pentru femei a testului de graviditate în momentul angajării. Sunt exceptate cazurile în care se dorește angajarea în locuri de muncă cu condiții deosebite, grele, toxice sau vătămătoare, locurile în care ele nu pot activa din punct de vedere medical dacă sunt gravide.

Dreptul la sănătate și securitate în muncă se referă la toate măsurile de protecția muncii prevăzute de **Legea nr.90/1996** actualizată, precum și de obligațiile angajatorului de a respecta condițiile de sănătate la angajare a candidaților care asigură starea capacității de muncă. Medicul de medicina muncii este singurul care certifică starea de sănătate. Societățile comerciale cu contract colectiv de muncă înființează comisii, medicul de medicina muncii fiind membru al comisiei.

Dreptul la acces pentru formare profesională este capitol distinct în **Legea nr.53/2003-Codul Muncii**, indiferent de profilul formării solicitate de salariat. Orice activitate desfășurată de către angajator este supusă perfecționării, ca urmare a dobândirii de noi cunoștințe de către salariați, de aceea angajatorul va avea în programul lui de lucru cu sprijinul compartimentului de resurse umane, sarcinile permanente de perfecționare, specializare sau reconversie profesională a salariaților săi. În situația în care, formarea profesională individuală, constituie o cheltuială pentru societate, angajatorul se va preleva de actul adițional al contractului individual de muncă, numit contract de scolarizare, care se leagă direct cu contractul de fidelitate, o altă clauză prin care persoana rămâne fidelă firmei pe o durată impusă de contract, după absolvirea cursului și desfășurând activități sub noile cunoștințe obținute.

Alte forme de învățământ solicitate personal de angajații firmei, cu desfășurarea lor în afara orelor de program este un drept al fiecărui angajat, iar angajatorul nu se poate opune acordării unor concedii fără plată în perioadele de examene pe an de studiu.

Dreptul la informare și consultare

Este prevăzut în regulamentul intern cât și în contractul colectiv de muncă, astfel încât, funcțiile competente pe domeniul de activitate din societate, să aibă ca sarcini de serviciu în fișa postului și aceea de a informa și consilia orice salariat care solicită informații în funcție de locul de muncă și de drepturile ce i se cuvin. Această sarcină revine compartimentului de resurse umane.

Dreptul de a lua parte la determinarea și ameliorarea condițiilor de muncă și a mediului de muncă. Prin acest drept reprezentanții salariaților sau ai sindicatului din cadrul societății pot participa efectiv și afectiv la îmbunătățirea mediului de muncă.

Dreptul la protecție în caz de concediere

Concedierea poate să se facă din motive imputabile sau neimputabile salariaților. Motivele imputabile salariaților sunt determinate de indisciplina acestora. Concedierea din motive neimputabile salariaților, **obligă angajatorul** ca pe lângă plata drepturilor cuvenite în ultima lună anterioară concedierii, lună ce cuprinde și preavizul acordat salariatului, **să i se acorde și o compensare de 50% din salariul lunar** al acestuia; **această compensare se acordă salariaților dacă societatea își reduce personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de salariatul în cauză**, reducere efectuată ca urmare a reorganizării; societatea își încetează activitatea; societatea se mută în altă localitate având posibilitatea de a-și recruta forța de muncă pe plan local; societatea se mută în altă localitate, iar persoana în cauză nu acceptă; persoana nu corespunde profesional din motive neimputabile ei pe postul în care a fost încadrată, iar angajatorul nu i-a oferit trecerea într-o muncă corespunzătoare; în postul ocupat de persoana încadrată este reîncadrat pe baza hotărârii consiliului competent salariatul care a deținut anterior postul respectiv.

Dacă societatea face reduceri de personal ca urmare a restrângerii activității pe seama re tehnologizării procesului de muncă, conducerea societății este obligată la următoarele măsuri preliminare:

- justificarea tehnico-economică privind posibilitatea de redistribuire a personalului;
- modificarea programului de lucru;
- organizarea de cursuri de pregătire profesională care să acopere noul volum de cunostinte necesar noilor tehnologii;
- informarea salariaților cu cel puțin 60 de zile înaintea concedierii despre motivul care generează concedierea.

În situația în care societatea nu poate evita disponibilizările fiecărui salariat îi va acorda conform contractului individual de muncă și a contractului colectiv de muncă un preaviz de cel puțin 20 de zile lucrătoare care să cuprindă și motivele disponibilizării (fără contract colectiv de muncă 15 zile).

Selectarea personalului va ține seama de următoarele criterii:

- salariații care cumulează două sau mai multe funcții;
- salariații care împlinesc condiții de pensionare la limită de vârstă, pensionare anticipată sau parțial anticipată;
- salariații soț și soție din societate alegându-se cel cu venit mai mic;
- salariații care nu au copii în întreținere.

Dreptul la negocieri colective este dat de contractul colectiv unic la nivel național și presupune numărul minim de 21 de salariați în vederea constituirii în sindicat, dacă 50%+1 sunt sindicaliști. Negocierea va avea loc între patronat și sindicatul din societate sau reprezentanții salariaților, numărul fiecărei părți fiind impar.

Dreptul de a participa la activități colective prin care angajații societății au dreptul de a participa la manifestații organizate de sindicate sau de reprezentanții salariaților, la greve care se desfășoară în mod legal, iar pe toată perioada absenței din unitate pe seama acesteia, salariații respectivi vor avea contractul individual de muncă suspendat pe toată perioada grevei. Pentru motivul participării la grevă nu se pot concedia salariații.

Dreptul de a constitui sau de a adera la un sindicat drept care este conferit oricărui salariat de către **Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, Legea sindicatelor și Legea nr. 156/2003** actualizată tot ca lege a sindicatelor.

Obligațiile salariaților

Se regăsesc în contractul individual de muncă și sunt:

Obligația de a realiza norma de muncă sau după caz de îndeplinire a obiectivului ce-i revine din fișa postului. **Legea nr. 53/2003-Codul Muncii** impune pentru muncitori existența unor norme de timp sau de producție a cărei depășire să ducă la depășirea salariului de baza lunar, iar nerealizarea lor duce la un salariu realizat lunar sub salariul negociat; acest sistem trebuie să fie asigurat de o organizare perfectă a procesului muncii, de o tehnologie de fabricație defalcată pe fișe tehnologice, pentru care să existe timpi necesari normării muncii, precumși asigurarea unei aprovizionări tehnico-materiale ritmice, deci să elimine timpi neutilizați. Pentru funcțiile TESA se impune obligatoriu existența fișei postului. Nerealizarea sarcinilor conduce la aplicarea de măsuri disciplinare.

Obligația de a respecta disciplina muncii, în contractul colectiv de muncă sau regulamentul intern sunt prevazute toate sancțiunile care se pot da angajaților în situația nerespectării disciplinei muncii precum și condițiile de acordare și cercetare prealabilă a faptei de indisciplină a salariatului.

Regulamentul intern este obligatoriu pentru toate societățile și unități bugetare din cadrul administrației publice, regii autonome indiferent de numărul de salariați.

Obligația de a respecta prevederile regulamentului intern aplicabil și în contractul individual de muncă al fiecărui angajat. Toate aceste obligații sunt vizualizate permanent prin exemplarul din contractul de muncă ce se găsește asupra lui.

Obligația de a fi fidel față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu. În funcție de datele cu care lucrează angajații fie a documentelor emise de aceștia, de clauzele contractuale pentru fiecare angajat conducerea societății poate

cere fidelitate salariaților față de societate prin statornicia acestora în societatea respectivă și rezolvarea cu bună credință a sarcinilor ce îi revin.

Obligația de a respecta măsurile de securitate și sănătate a muncii în societate. Se realizează prin instructajul de protecția muncii la locul de muncă, la anumite perioade de timp diferite în funcție de condițiile specifice. Instructajul îl obligă pe fiecare angajat prin semnătura proprie la respectarea acestor măsuri, care implicit asigură sănătatea salariaților la locul de muncă respectiv.

Obligația de a respecta secretul de serviciu. Conducerea societății monitorizează persoanele pentru care secretul de serviciu este obligatoriu, sau în contrapartidă, oferă acestor salariați un ***spor salarial de 25% aplicat asupra salariului de baza.*** Clauza contractuală devine contract de neconcurență sau confidențialitate și acționează pe toată durata contractului individual de muncă chiar și după (6 luni pentru funcții de execuție; 2 ani pentru funcții de conducere) încheierea acestuia.

Drepturile angajatorului se regăsesc în contractul individual de muncă și sunt:

Dreptul de a stabili organizarea și funcționarea societății

Odata cu înființarea oricărei societăți, conducerea este obligată să definească structura societății, organizarea societății și să se preocupe permanent pentru a asigura pe baza acestei structuri organizatorice realizarea scopului activității, asigurând totodată forței de muncă plata salariilor cuvenite. Sarcinile societății realizate în funcție de specificul de pregătire al fiecărui salariat pe postul pe care îl ocupă, trebuie urmărite în mod ritmic lunar prin factorii de decizie și responsabilitate, tocmai pentru a asigura fondul de salarii lunar.

Dreptul de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariați sub rezerva legalității acestor dispoziții. Prin acest drept capitalul relației de coordonare și subordonare prevăzute în fișele postului precum și relațiile de coordonare pe niveluri ierarhice, dă dreptul fiecărei funcții de conducere, pe suprafața ariei de conducere, să emită dispoziții de serviciu aprobate de conducătorul unic, dispoziții care să asigure dăsfășurarea ritmică a acestor societăți.

Dreptul să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu. Fiecare funcție de conducere poate controla zilnic modul în care subordonații acestei funcții își asigură realizarea sarcinii ce le revine, iar funcția de conducere poate fi controlată de funcția ierarhică de conducere.

Dreptul să constate săvârșirea abaterilor disciplinare și să aplice măsurile necesare ca sancțiuni disciplinare conform Legii nr. 53/2003-Codul Muncii conform contractului colectiv de muncă sau regulamentului intern.

Condiția de a sancționa disciplinar pentru fiecare conducere constă în a prevedea fie în contractul colectiv de muncă fie în regulamentul intern ce abateri disciplinare se pot produce și ce sancțiuni se pot da, pe de o parte, iar pe de altă

parte, obligația cercetării prealabile făcută de conducătorul societății prin sarcina expresă a inspectorului de resurse umane.

Obligațiile angajatorului

Obligația de a informa salariații asupra condițiilor de muncă și a elementelor ce privesc desfășurarea relațiilor de muncă, ne referim în mod direct la elementul informării prealabil încheierii contractului individual de muncă, informații întocmite pentru noii angajați sau la informările făcute salariaților permanenți referitor la modificarea condițiilor de muncă în situația apariției unor noxe, unor condiții grele pentru care, dacă aceste condiții anterior nu au existat, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă va acorda sporurile convenite după determinările efectuate asupra acestor locuri de muncă. Condițiile pot fi modificate în condițiile eliminării noxelor prin măsuri de protecția muncii și schimbarea locului de muncă al persoanei în cauză.

Obligația să asigure condiții tehnice și obligațiile avute în vedere la stabilirea normelor de muncă. În acele societăți în care activitatea se pretează la elaborarea normelor de muncă, fie de timp sau producție, mențin condițiile tehnice pe baza cărora s-au stabilit normele, va constitui în viitorul apropiat o perimare a activității economice, o reducere salarială datorită unei productivități mici a muncii, de aceea un punct pe ordinea de zi este promovarea procesului tehnologic în aceste locuri, o rentabilitate care va conduce la ridicarea productivității muncii, la costuri mici pe unitate de produs, respectiv la preț. În consecință, o vânzare a produsului mult mai mare, creează premisele creșterii salariale pe ansamblul societății.

IP (indicele de producție) > **IFSAL** (indicele fondului de salarii) > **INSAL** (indicele nr. de salariați)

IW (indicele productivității muncii) > **ISAL** (indicele salarizării)

P1 (productivitatea realizată)

IP (indicele de planificare) = -----

P0 (productivitatea planificată)

Obligația să acorde salariaților toate drepturile ce decurg din Legea nr. 53/2003-Codul Muncii din contractul colectiv de muncă și din contractul individual de muncă. În situația neacordării unor drepturi prevăzute în contractul individual de muncă, contractul devine nul, sesizarea pe care poate să o facă salariatul obligând firma la daune interese, acordate salariatului prin prejudiciul produs.

Obligația să comunice periodic salariaților sau reprezentanților situația economică și financiară pe seama bilanțurilor.

Obligația angajatorului de a se consulta cu sindicatul în privința unor decizii care pot să afecteze salariați, apare în momentul unei întvederi a concedierii sau incapacității de plăți salariale.

Obligația de a plăți bugetului statului toate contribuțiile și impozitele către administrația financiară, bugetului asigurărilor de stat, bugetelor asigurărilor de sănătate fondului de șomaj, fondului de accidente de muncă și boli profesionale.

Obligația înființării în termen legal a registrului general de evidență al salariaților, constând în dublarea înregistrărilor modificate contractului individual de muncă, atât în registru înființat conform **G.H. nr. 247/04.04.2003** publicată în **M.O. nr. 171/14.04.2003** precum și, în carnetul de muncă, pentru cei ce au carnet de muncă, până la data de 31.12.2003, iar în continuare toată derularea contractului individual de muncă este obligatoriu a fi urmarită de conducerea societății prin intermediul inspectorului și a registrului.

Obligația să elibereze în termenul cel mai scurt orice document din care să ateste calitatea de angajat precum și drepturile acestuia. Această obligație este translatată compartimentului de resurse umane, singurul în măsură să elibereze adeverințe, care justifică calitatea de angajat cu contract individual de muncă, iar conținutul lor preluat din cartea de muncă până la 31.12.2003, iar în continuare numai din registru.

Obligația să asigure confidențialitatea datelor cu caracter personal al salariatului societății. Elementele ce compun dosarul de personal nu sunt confidențiale pentru conducerea societății și compartimentul de resurse umane însă sunt confidențiale pentru restul salariaților, indiferent de funcțiile lor în societate Confidențialitatea conducerii și compartimentului de resurse umane este direct legată de activitatea acestui compartiment.

Modificarea contractului individual de muncă

Elementele care modifică contractul individual de muncă sunt prevăzute în **Art. 41** din **Legea nr. 53/2003-Codul Muncii** și se referă la:

- 1. Durata muncii*
- 2. Locul de muncă*
- 3. Felul muncii*
- 4. Condiții de muncă*
- 5. Salariul*
- 6. Timpul de lucru și timpul de odihnă*

Durata muncii

De regulă, contractul individual de muncă se încheie pe durată nedeterminată, prin excepție se poate întocmi pe durată determinată sau temporară, iar cazurile pentru încheierea pe durată determinată sunt specifice unor anumite activități sau pe o anumită perioadă (îngrijire copil, promoții, activități sezoniere etc.).

Durata nedeterminată prin definiție este o perioadă a cărei încetare în derularea contractului nu este dependentă de un anumit an sau o anumită lună, ci de

voința uneia dintre cele două părți, angajat sau angajator sau din motive ce țin sau nu țin de salariat.

Locul de muncă

Contractul individual de muncă înaintea semnării și încheierii între angajat și angajator este precedat de o informare prealabilă care prin conținutul ei redă elementele contractului care trebuie (obligatoriu) să se regăsească în contract și în derularea acestuia, în caz contrar contractul este nul de drept.

Primul element în informare este locul muncii, apoi obiectivul muncii, denumirea societății, adresa, eventual filialele, aceeași localitate sau altele cu gestionarea evidenței muncii la sediul societății sau un sediu social al firmei unde vor regăsi ca personal conducerea societății, și un sediu lucrativ cu o altă adresă în care personalul angajat își desfășoară activitatea fie ca structură TESA sau muncitori. În toate situațiile menționate, angajatorul în condiții de muncă va avea trecut sediul social și punctul de lucru ce poate fi una din elementele menționate anterior. Dacă angajatul desfășoară o activitate de service punctul lui de lucru este sediul social, iar servirea pe teren este o atribuție specifică postului și apare în contractul individul de muncă sub forma „*alte locuri de muncă în care angajatul prestează activități*” printr-un dispecerat al firmei. Toate situațiile oferă mobilitate locului de muncă.

De asemenea, societatea comercială prin contracte cu beneficiarii poate avea puncte de lucru fixe respectiv permanente cu unitățile economice cu care a încheiat contracte de prestări servicii oferind-i astfel caracterul de mobilitate a locului de muncă.

Fișele postului pentru toți acești angajați vor menționa la capitolul diverse, acest caracter de mobilitate a muncii. Toate cazurile menționate mai sus nu constituie o modificare unilaterală a contractului individual de muncă, deoarece prin natura funcției și specificul de activitate al firmei locul de muncă informat prealabil angajării și întocmirii contractului se regăsește în contractul inițial. În situația în care angajatorul este pus în situația unor redistribuiri de personal fără să se activeze o concediere, angajatul poate apela la o modificare unilaterală a contractului individual de muncă pe o perioadă limitată fără modificarea funcției sau a salariului de bază, pentru persoana în cauză și această prevedere se va regăsi în fișa postului.

Felul muncii

Se referă în mod direct la conținutul concret al activității dăsfășurate nominalizând funcția sau meseria din Clasificarea Ocupațiilor din România. Explicarea codului presupune aplicare lui în toate situațiile inclusiv în contractul individual de muncă, în actul adițional, în decizie sau adeverință.

Condițiile de muncă

Din punct de vedere al condițiilor de muncă acestea pot fi: normale, deosebite, speciale, grele, toxice, vătămătoare și periculoase. Stabilirea acestor feluri de condiții este dată de activitatea concretă a locului de muncă, a posturilor de lucru care trebuie acoperită în efectuarea ei de către angajați.

Condițiile normale conform denumirii sunt atribuite conform salariului de bază negociat. Condițiile deosebite și speciale determinate pe baza legislației aferente (**H.G. nr. 261/2000**) asigură o reducere a vârstei pentru pensionare și un spor de vechime în muncă ca stagiu de contribuție la BASS.

Restul condițiilor presupune un procent determinat prin acordul dintre conducere și sindicat sau reprezentanți ai salariaților dacă există contract colectiv de muncă sau prin voința angajatorului ca urmare a determinărilor efectuate de laboratorul medicinei muncii care vor scoate în evidență gradul de nocivitate al locului de muncă. Procentul astfel calculat, aplicat asupra salariului de bază de încadrare, calculat la timpul efectiv lucrat în program normal de lucru va genera un spor valoric atașat salariului de bază.

Toate aceste condiții sunt inițiale la încheierea contractului individual de muncă sau pot fi o modificare a contractului individual de muncă în situația în care persoana în cauză își schimbă locul de muncă în asemenea condiții sau invers.

Actul adițional al contractului de muncă, astfel întocmit, va menționa data sporului și valoarea acestuia, spor pe care l-a câștigat sau pierdut salariatul.

Condițiile de muncă prevăzute în contractul individual de muncă dacă se modifică se preconizează o modificare din punct de vedere a vătămării, micșorează capacitatea de muncă și în această situație apar modificări ale contractului de muncă.

Salariul

Este cel mai important element al contractului individual de muncă fiind modificabil ca urmare a:

- Modificărilor sarcinilor impuse postului prin modificarea fișei postului, asigurând o complexitate mai mare a angajatului pe postul lui, ca urmare a pregătirii sau experienței și în consecință majorări salariale;
- Majorări salariale colective care dacă unitatea nu are contract colectiv de muncă, poate anual, să facă majorări salariale cu același procent a salariului de bază brut pentru toți salariații.
- Negocieri salariale colective sau individuale, ele se desfășoară în baza contractului colectiv de muncă negociindu-se un procent la fondul total de salarii din statul de funcțiuni, fond care se repartizează proporțional funcție de numărul de salariați pe

compartimente, ce compun organigrama cu fondul lor de salarii aferent, iar în cadrul compartimentului șefului ierarhic împreună cu reprezentantul societății sau sindicatului și a directorului executiv pe funcțiuni, vor proceda la o negociere individuală.

Promovarea în cadrul acelorași funcții

Funcțiile specifice domeniilor de activitate bugetară la administrațiile publice și regiile autonome unde aceeași funcție are mai multe grade profesionale care presupun o experiență mai sporită și sarcini aferente, care prin promovarea într-un grad superior să confere și un salariu superior.

Promovarea într-o funcție de conducere

Este rezultatul voinței părților, respectiv angajat și angajator, se realizează prin examen sau concurs, poate interveni și o perioadă de probă, 90 de zile pentru perioada nedeterminată și 45 de zile pentru contracte pe o perioadă determinată și are ca rezultat o majorare a salariului de încadrare și eventual atașare în anumite ramuri a unei indemnizații de conducere. De regula, nu sunt funcții negociabile ca salariul de bază și nici ca indemnizații, prevederile legale susțin sau arată salarii fixe pe tipuri de conducere. Societățile comerciale cu capital privat, de regulă, nu acordă indemnizații de conducere evidențiate separat, atât în statul de funcțiuni cât și în statul de plată, ei negociază salariul de bază aferent complexității funcției de conducere.

Timpul de lucru și timpul de odihnă

Conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii timpii de lucru și timpii de odihnă sunt prevăzuși la un program normal de lucru de 8 ore pe zi. ***În situația în care contractul prin voința părților se modifică, ca durată a zilei normale de lucru, nu se refac, se modifică în contractul individual de muncă cu timp parțial de 6 ore pe zi și 30 ore pe săptămână; 4 ore pe zi și 20 ore pe săptămână; 2 ore pe zi și 10 ore pe săptămână.***

Dacă inițial contractul a fost întocmit cu timp parțial, din acel punct de vedere, nu suportă nici o modificare.

Timpul de odihnă este de regulă sâmbătă și duminică, dar pot fi modificate ca zile libere funcție de situația de lucru pe anumite domenii de activitate (munca în schimburi, ture). Se va menționa în contract că zilele libere nu sunt sâmbătă și duminică, ci două zile pe săptămână în funcție de tură (12 cu 24; 24 cu 48; 24 cu 72).

Pauza de masă, în funcție de specificul activității poate fi de 30 de minute sau 15 minute; poate fi acordată sau inclusă în programul normal de lucru. Trebuie să fie continuă și nu fracționată.

Delegația și detașarea

Art. 42 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii prin clauza de mobilitate a muncii, conferă angajatorului dreptul de a modifica unilateral contractul individual de muncă, atât prin sarcina de delegare a salariatului în interesul societății, cât și prin sarcina de detașare a salariatului, fie în interesul societății, fie în interesul altei societăți.

Delegarea constă în desfășurarea pe o perioadă de timp a activității zilnice a unui salariat într-un alt loc de muncă, la un alt angajator pentru realizarea unor sarcini impuse de angajator salariatului în cauză, în fișa postului pentru compartimentele specifice efectuării delegațiilor, cum sunt compartimentele direcției comerciale (aprovizionare, desfacere și marketing), direcții tehnice (service produse în garanție și post garanție). Toți angajații acestor compartimente vor avea în fișa postului obligativitatea mobilității locului de muncă prin delegațiile ce urmează să le efectueze la dispoziția conducerii ca urmare a realizării sarcinilor proprii din fișa postului. Devine o modificare unilaterală din momentul în care o persoană din acest compartiment, trece în compartimente mai sus menționate, astfel persoanei în cauză nu i se cere acordul pentru a efectua delegarea, deoarece prin solicitarea trecută în acest domeniu, implicit angajatorul are în fișa postului sarcina de delegare.

Delegarea se face pe baza ordinului de delegare semnat de directorul de funcțiuni, iar în baza acestuia compartimentul de resurse umane va evidenția timpul efectiv lucrat de salariatul respectiv în afara societății. Drepturile de delegare sunt legate de transport, cazare și diurnă a căror valoare dacă depășește normativele Ministerului Finanțelor constituie venituri proprii impozabile anual, iar dacă nu, aceste venituri nu sunt impozabile și nu sunt luate în calcul la deducerile personale și suplimentare în vederea pensionării și nici la calculul contractului de asigurare socială suportat de angajat și a asigurărilor de sănătate, deci ele nu sunt elemente componente ale salariului brut de încadrare.

Codul Muncii aduce un spirit nou în domeniul delegării și anume obligația angajatorului de a acorda o indemnizație de delegare, funcție de durata delegării, de distanța de delegare, de conținutul activității în perioada de delegare. Pentru o perioadă scurtă până la 3 zile lucrătoare timpul de lucru este evidențiat prin secretariatul conducerii unde ordinul de deplasare va menționa pe verso ora de intrare și ora de plecare cu ștampila și semnătura conducerii. Din punct de vedere al **duratei maxime**, nu poate depăși **60 de zile calendaristice**, dar în condiții total deosebite (în vederea atingerii unor obiective strategice ale societății) durata de

60 de zile se poate dubla. **Indemnizațiile de detașare nu se acordă pe zi de detașare ci o singură dată pe toată perioada de delegare.**

Indemnizația este impozabilă constituind venit suplimentar

Negocierea indemnizației de delegare este rezultatul parteneriatului salariat-patronat, iar acolo unde nu avem contract colectiv de muncă indemnizația este stabilită de conducere și compartimentul de resurse umane care întocmește sistemul de salarizare al societății.

Delegarea poate înceta în următoarele 3 situații:

1. Prin efectuarea sarcinilor conform perioadei de delegare cuprinsă în ordinul de deplasare.
2. Prin efectuarea sarcinilor menite de expirare a perioadei de delegare.
3. Prin revocarea măsurii.

În situația în care delegarea este de lungă durată încadrându-se în limita maximă, compartimentul de resurse umane unde este delegată persoana, va preda delegatului o notă sau o fișă de pontaj semnată de conducerea societății, referitoare la timpul normal de lucru din această perioadă și timpul suplimentar dacă a fost cazul. Spre deosebire de timpul suplimentar pentru personalul societății care își desfășoară activitatea în cadrul societății, **timpul suplimentar al persoanei detașate poate fi compensat numai în timpul liber corespunzător, în următoarele 30 de zile calendaristice.**

Angajatul cu contract individual de muncă, cu timp parțial de muncă nu poate avea timp de lucru suplimentar și nici delegări.

Detașarea

Este prevăzută de **art. 45, 48 din Legea nr. 53/2002 - Codul Muncii** și presupune o schimbare totală a locului de muncă a unui salariat într-o altă societate prin acordul de voință al celor două părți. În vederea detașării, între cei doi angajatori are loc o *corespondență privind solicitarea*, iar pe de altă parte acordul celuilalt privind detașarea persoanei în cauză. Indiferent în avantajul cui se face detașarea, obligațiile salariale față de bugetul statului sunt suportate de angajatorul unde angajatul respectiv își desfășoară activitatea.

Dacă angajatorul A detașează o persoană la angajatorul B, la solicitarea acestuia, angajatorul A îi va opera în contractul de muncă și în registrul general de evidență al salariaților, suspendarea contractului individual de muncă pe toată perioada detașării, deci se suspendă plățile salariale la angajatorul A. Angajatorul B preia prin detașare persoana în cauză, îi asigură cazare și cel puțin nivelul salarial

și funcția avută la angajatorul A. Angajatorul A acordă salariatului în cauză o indemnizație de detașare o singură dată, a cărei valoare este stabilită în Regulamentul Intern sau în contractul colectiv de muncă. Dacă angajatul A prin sistemul lui de salarizare și prin postul de lucru al societății, acorda angajatului detașat, spor de vechime în condiții nocive, toxice, periculoase (procente transformate în bani), iar angajatorul B nu prezintă condițiile angajatorului A, noul Cod al Muncii obligă pe angajatorul B să-i asigure un salariu de bază brut de încadrare cel puțin egal cu salariul de bază brut avut la angajatorul A, la care se adaugă toate sporurile de care a beneficiat la angajatorul A. Suspendarea plăților salariale la angajatorul A, ca urmare a detașării nu-i suspendă acestuia toate drepturile salariale ce derivă din calitatea de angajat cu contract individual de muncă (concediu de odihnă, medical, maternitate, îngrijire copil etc.), ci le va obține de la noul angajator B.

Durata detașării se face de regulă pe o perioadă de *12 luni calendaristice*, iar în cazuri cu totul deosebite această durată **se poate dubla cu încă 12 luni din 6 în 6 luni**. Pe toată durata detașării unitatea A, pe postul vacant obținut, poate încadra o altă persoană cu contract individual de muncă pe durată determinată, iar angajatorul B la expirarea perioadei maxime de 24 de luni nu poate să continue detașarea, ci doar încheind contract individual de muncă pe durată nedeterminată cu persoana în cauză.

Dacă în unitatea B, au loc negocieri colective, angajatul detașat participă la negocieri colective unde și-a desfășurat activitatea și poate fi promovat chiar dacă este detașat. La revenirea din detașare, persoana detașată își preia funcția avută anterior și nivelul salarial avut anterior, sau dacă la unitatea A au avut loc negocieri colective, persoana în cauză, poate fi negociată individual, acordându-i se nivelul salarial al funcției din colectivul din care face parte subiectul.

Persoanele detașate la unitatea B, se supun regulamentului de ordine interioară din unitatea B, iar în situația unor sancțiuni conform regulamentului de ordine interioară din unitatea B, deciziile întocmite se vor transmite în 2 exemplare unității A, unitatea B păstrând un exemplar.

În unitatea B salariatul are un dosar de personal nou întocmit cu principalele date personale, la care se adaugă corespondența dintre cele două unități. În situația unor modificări a elementelor contractului individual de muncă, unitatea B îi va întocmi o adeverință care constituie baza actelor adiționale, din care să rezulte perioadele pe funcții și salarii, pe toată perioada detașării. Obligatoriu în adeverință se va menționa și solvabilitatea societății B față de bugetul statului pentru obligațiile salariale aferente salariatului detașat.

CURRICULUME VITAE

- Întocmit de fiecare candidat.
- Este necesar să fie cunoscut de candidat.
- În baza lui are loc interviul, deci este suportul interviului.
- Întocmit pe capitole esențiale, astfel încât să se poată purta o discuție pe experiența sa profesională.

Capitolele CV-ului:

1. Situația personală: nume și prenume, data și locul nașterii, naționalitatea, situația familială, stagiul militar (bărbați), adresa, telefon.

2. Pregătirea profesională: ultima școală absolvită și orice curs de perfecționare, specializare, curs de inițiere sau operare precum și cunoașterea unei limbi străine sub cele 3 aspecte scris, citit, vorbit, pentru fiecare existând calificativul începător sau avansat.

3. Experiență profesională: în ordine cronologică inversă, candidatul va parcurge pe ani vechimea lui și totodată funcția și denumirea societății. Va insista în experiența profesională, la ultimul loc de muncă, punând accent pe activitatea și sarcinile postului, fiind similară cu activitatea noului loc de muncă, pe care dorește să-l ocupe.

4. Pasiunile sau hobbyurile care sunt necesare mai ales pentru o muncă de birou, pentru deconectarea sistemului nervos solicitat zi de zi cu aceleași probleme. Pasiunea este o activitate care se desfășoară în totalitate în afara orelor de program zilnic sau săptămânal, pentru încărcarea bateriilor personale. Revenirea după timpul acordat recreării dă persoanei un alt aplomb, iar în funcție de bugetul fiecăruia, pasiunile pot fi mai mult sau mai puțin costisitoare.

CURRICULUME VITAE este bine să fie însoțit de o *scrisoare de intenție*.

Domnule Director,

În urma anunțului Dumneavoastră apărut în ziarul *România liberă din 10.10.2004*, pentru postul de inginer constructor, vă trimit alăturat un curriculume vitae.

Răspund acestei solicitări deoarece cred că experiența mea corespunde cerințelor postului oferit. Pe de altă parte, activitatea societății Dumneavoastră mă interesează foarte mult și pentru că deschide posibilități de viitor.

De asemenea, v-aș rămâne obligat dacă ați binevoi să-mi acordați un interviu la o dată cât mai apropiată, pentru a discuta despre eventuala mea angajare.

În așteptare, vă rog să primiți, domnule Director, expresia sentimentelor mele de respect.

Ionescu Ion
Ionescu Ion

CURRICULUM VITAE

Nume și prenume: **IONESCU ION**
Data și locul nașterii: **11.02.1972, București**
Naționalitatea: **Român**
Situația familială: **Căsătorit, doi copii**
Stagiul militar: **Satisfăcut**
Adresa, e-mail **Str. Hispaniei, nr. 5, Bl. 5, Sc. B, et. 4, Ap. 35, sect. 3 București**
Ionescuion@yahoo.com

Telefon: 0721.456.678; 021/233.17.12
Permis de conducere: **Categoria B – obținută în Ianuarie 2000**
Pregătire profesională:

- în anul 1990 am obținut diploma de Bacalaureat la Colegiul Național „Mihai Viteazul”- București;
- între 1991 – 1997 am urmat cursurile Universității Tehnice de Construcții București, Secția Construcții Civile, Industriale și Agricole, obținând **diploma de licență** în specialitatea **inginer constructor**;
- în 2002 am urmat cursurile firmei **Româno-Suedeze Internațional Computer School**, obținând diploma de **operator calculator** pachetul **MS-Office: Word, Excel, Power Point, Access, Explorer**. Alte programe cunoscute: **Doclib** (specializat pentru construcții);
- în anul 2000 am obținut diploma de **Diriginte de Șantier**;
- curs de Limba Germană la Centrul de Limbi Străine Fides

Experiență profesională:

- între **1995 – sep. 2000** am lucrat la firma de construcții **Comens Exim 93 SRL**, pe post de **inginer constructor**, departamentul de ofertare - execuție;
- între nov. **2000 – dec. 2001** am lucrat la firma de construcții **VD Service SRL** pe post de **inginer constructor**, departamentul de ofertare – execuție;
- din **februarie 2002** am lucrat la firma **GOTIC CONSTRUCT SRL** pe post de **inginer constructor**, departamentul de ofertare - execuție;
- din **septembrie 2002** și până în prezent lucrez la firma **S.C. Conard S.A.** pe post de inginer constructor la departamentul Marketing - Ofertare; și atribuțiuni de Proiect Manager (urmărire proiecte și lucrări).

Limbi străine: **engleza** bine, scris, vorbit, citit;
germană- începător (scris, citit, vorbit)

Hobby-uri: tenisul, muzica clasică, teatrul, lectura

Interviul desfășurat pe baza CV-ului analizat anterior de către comisie, este organizat în totalitate de către compartimentul de resurse umane care în relație directă cu conducerea unității sau cu funcția de conducere, delegată în acest sens, va stabili programul de interviu de regulă între orele 10-13 sau după orele 17. Persoanele în cauză sunt programate la interviu pentru ca tensiunea ce se poate crea în timpul discuțiilor să fie minimă.

În perioada interviului comisia nu este deranjată de telefoane, discuții, semnături, ea trebuie să se concentreze pe subiecții intervievați, pe discuțiile purtate de aceștia pe trăsăturile caracteristice ale fiecărui subiect, astfel încât, alegerea admisului să fie corectă și benefică pentru ambele părți.

Persoanele care se prezintă la interviu nu vor veni cu o oră mai devreme sau nu vor întârzia și vor avea o ținută decentă. Interviul poate să aibă formă de dialog sau de monolog. Sub formă de monolog candidatul este lăsat să vorbească, el discută numai pe capitolul experiență profesională, iar comisia din când în când îl poate întrerupe ca să vadă puterea lui de concentrare. Sub forma dialogului, interviul este mult mai antrenant, se realizează un schimb de opinii, se analizează în profunzime valoarea candidatului prin întrebările și răspunsurile ce vin din ambele părți, dispare tracul (emoțiile), cu atât mai mult cu cât comisia dă dovadă de sobrietate, duritate. Pierderea unui interviu nu trebuie să demoralizeze candidatul, pentru el este o experiență, iar defectele primului interviu vor fi corectate imediat.

3.4 Tendințe noi în politica ocupării

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), întocmește, anual Programul național de ocupare a forței de muncă care urmărește aplicarea politicilor și strategiilor din domeniul ocupării forței de muncă. Acest program se dorește a fi unul integrator, care are ca baze de proiecție: Planul național de acțiune în domeniul ocupării (PNAO), Strategia Națională de Ocuparea a forței de muncă pentru 2002-2004.

Programul social al guvernului precum și Planul anti-sărăcie al Guvernului.

Obiectivele principale ale Programului național de ocupare a forței de muncă sunt:

- *Reducerea șomajului în rândul tinerilor până la vârsta de 25 de ani*, prin aplicarea măsurilor de stimulare a angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților de învățământ, consiliere profesională, cursuri de formare profesională, consultanță pentru înființarea de mici afaceri;

- **Reducerea șomajului de lungă durată**, prin măsuri de subvenționare a forței de muncă angajată în programe de ocupare temporară, acordarea de alocații pentru șomerii care se încadrează înainte de expirarea perioadei de indemnizare, stimularea mobilității, etc.;
- **Reducerea șomajului în rândul persoanelor cu nevoi speciale**, prin măsuri de stimulare a angajatorilor care încadrează șomeri cu vârste de peste 45 ani, întreținători unici de familie, persoane cu handicap;
- **Reducerea șomajului în rândul tinerilor proveniți din instituții de ocrotire socială**, prin încheierea de contracte de solidaritatea și identificarea de angajatori de inserție;
- **Dezvoltarea spiritului antreprenorial** prin acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri precum și prin acordarea de credite cu dobândă avantajoasă în vederea creării de noi locuri de muncă;
- **Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați, pe piața muncii**, prin acțiuni de stimulare a gradului de ocupare în rândul femeilor;
- **Menținerea ratei șomajului la un nivel mediu anul de 9%**, prin implementarea întregului pachet de măsuri prevăzute de cadrul legislativ în vigoare, implicit prin măsuri de prevenire a șomajului.

De asemenea, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă elaborează anul **Planul național de formare profesională**, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, potrivit prevederilor art.65 din Legea nr. 76/2002. Scopul principal este acela de a realiza o adaptare cât mai bună a performanțelor celor care caută un loc de muncă în conformitate cu evoluțiile prognozate din diferitele domenii de activitate în anul viitor.

Planul național de formare profesională pentru anul 2004 a fost elaborat pe baza analizelor efectuate privind dinamica pieței muncii și vizează următoarele obiective:

- Facilitarea integrării sociale a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, în concordanță cu aptitudinile, aspirațiile lor profesionale și nevoile pieței muncii;
- Pregătirea resurselor umane, astfel încât, să facă față cererii de pe piața forței de muncă;
- Schimbarea calificării pentru a corespunde cerințelor impuse de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;

- Facilitarea accesului pe piața muncii a grupurilor țintă defavorizate cum ar fi: tinerii, șomerii de lungă durată, femeile, românii, persoanele postinstituționalizate, persoane eliberate din detenție, deținuți sau persoanele care au întrerupt pentru o perioadă de timp activitatea pentru creșterea copiilor, pentru incapacitate temporară de muncă sau pentru satisfacerea stagiului militar.

La repartizarea indicatorilor fizici din Planul național de formare profesională s-a ținut cont de perspectivele de dezvoltare în anumite ramuri economice sau meserii, respectiv posibilitatea de absorbție a forței de muncă calificate, atât la nivelul municipiului București, cât și pe județe. Din acest punct de vedere, județele au fost grupate în trei categorii, în funcție de numărul de cursanți care participă la planul de formare profesională, ținându-se cont că, ori au un număr mare de șomeri, ori au posibilitate mare de absorbție pe piața forței de muncă sau au centre regionale de formare profesională a adulților: în prima categorie sunt cuprinse județele care prevăd cursarea a peste 2000 de șomeri (Dolj, Galați, Vaslui); între 500-1000 de cursanți (Arad, Argeș, Bacău, Bihor, Botoșani, Brașov, Buzău, Călărași, Cluj, Constanța, Dâmbovița, Giurgiu, Gorj, Hunedoara, Ialomița, Iași, Maramureș, Neamț, Olt, Prahova, Sibiu, Suceava, Teleorman, Timiș, Tulcea, Vâlcea și municipiul București); sub 500 de cursanți (Alba, Bistrița, Brăila, Caraș Severin, Covasna, Harghita, Ilfov, Sălaj, Satu mare și Vrancea

În Tabelul 3.20. sunt cuprinse persoanele cuprinse în cursuri de calificare și recalificare în perioada 1995-2002.

Persoane cuprinse în cursuri de calificare și recalificare 1995-2002

Tabelul 3.20

Anii /(mii persoane)	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Șomeri	22794	20409	23575	27157	30559	26410	27698	19536
Au încheiat pregătirea în cursuri organizate	32403	34515	40391	46045	56103	61889	66645	67114
La cererea angajaților	8074	10099	11323	10773	14553	18799	30722	16230
Pe baza studiilor și programelor de perspectivă privind piața muncii	5214	5263	7372	10650	11733	10296	5341	-----
La cererea persoanelor interesate	19115	14441	21046	24672	23192	20159	19357	22531
Au întrerupt cursurile	-----	118	42	46	0	4970	7784	
TOTAL	45298	49074	61479	70763	79295	87018	93786	

Din care s-au încadrat în activitate:

Au încheiat pregătirea în cursuri organizate	6030	6975	5357	4853	6935	6935	10590	----
La cererea angajaților	2469	2403	1952	1350	2138	1622	6828	-----
Pe baza studiilor și programelor de perspectivă privind piața muncii	559	1899	1229	1612	2276	2465	1850	-----
La cererea persoanelor Interesate	3002	2673	2176	1861	2521	2452	1912	-----

Sursa: Anuarul Statistic, INS, 2003

Meseriile, specialitățile și ocupațiile în care se vor organiza cursuri de inițiere, calificare, perfecționare și specializare, în anul 2004, au fost stabilite ținându-se cont de:

- Locuri de muncă vacante declarate de agenții economici;
- Interesul în anumite meserii/ocupații al persoanelor în căutarea unui loc de muncă;
- Rata șomajului, respectiv numărul de șomeri preconizat a fi înregistrat în anul 2004.

Dacă în anul 2003, Planul Național de Formare Profesională prevedea inițial cuprinderea în cursuri de formare profesională a unui număr de 17.350 persoane în căutarea unui loc de muncă, acesta fiind supliment în urma analizei efectuate la jumătatea anului la 20.000 persoane, pentru anul 2004 sarcina asumată practic s-a dublat, acest lucru fiind datorat importanței pe care Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă o acordă formării profesionale, precum și recomandărilor venite din partea Uniunii Europene.

Realizarea obiectivelor Planului național de formare profesională pentru anul 2004, se vor asigura prin organizarea unui număr total de 2.052 cursuri de formare profesională, pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă, prin formele de pregătire prevăzute de Legea nr.76/2002, respectiv de inițiere, (re)calificare, perfecționare, specializare, pentru un număr de 173 meserii. Cursurile se vor organiza de către compartimentele de formare profesională din cadrul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă – cu furnizori privați, prin centrele de formare profesională proprii, prin cele trei fundații

româno-germane sau prin cele cinci centre regionale de formare profesională a adulților.

În anul 2004, activitatea de formare profesională va fi organizată pentru majoritatea ramurilor de activitate din economia națională, ceea ce demonstrează faptul că piața muncii este capabilă să absoarbă forță de muncă pregătită în meserii specifice fiecărei ramuri de activitate. Din analiza planului Național de Formare Profesională, rezultă că ramurile de activitate în care se vor organiza cel mai mare număr de cursuri sunt:

- industria ușoară (**410 cursuri** în care vor fi cuprinși **9.134 șomeri**);
- construcții (**414 cursuri** în care vor fi cuprinși **7.857 șomeri**);
- servicii pentru deservirea populației (**357 cursuri** în care vor fi cuprinși **6.764 șomeri**).

La nivel național vor fi cuprinse la cursuri 40.000 persoane în căutarea unui loc de muncă (șomeri indemnizați și șomeri neindemnizați), din care 20.250 femei. Planul național de pregătire profesională se adresează tuturor celor care caută un loc de muncă, pentru care cheltuielile sunt finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj, dar are în vedere includerea în cursuri a unor categorii defavorizate, cum ar fi: șomerii de lungă durată (13.760 șomeri); persoane cu handicap (126 șomeri); rromi (751 șomeri); deținuți (124 șomeri), eliberați din detenție (144 șomeri), etc.

O parte din cursurile prevăzute a se organiza în anul 2004 se vor realiza prin intermediul celor cinci Centre Regionale pentru Formarea Profesională a Adulților. Aceste centre au fost create în cadrul implementării proiectului Forță de muncă și protecție socială, și au beneficiat de asistență tehnică din Canada. Pe lângă reamenajarea clădirilor și achiziționarea echipamentelor pentru dotarea laboratoarelor în care se va derula activitatea de formare profesională, în cadrul aceluiași obiectiv a fost pregătit personalul de specialitate pentru a putea desfășura toate activitățile necesare bunei funcționări a centrelor regionale.

Activitatea centrelor regionale de formare profesională a adulților în anul 2004 se va concretiza în:

- ❖ cuprinderea la cursuri de formare profesională a unui număr de 2.000 persoane dintre care 1.710 vor fi persoane în căutarea unui loc de muncă înregistrate în evidențele agențiilor pentru ocuparea forței de muncă;
- ❖ organizarea a 25 de cursuri de formare profesională la cererea angajatorilor;
- ❖ realizarea unor venituri de 930 milioane lei.

Monitorizarea indicatorilor de performanță se va face lunar, iar evaluarea activității centrelor regionale de formare profesională a adulților se va face în luna ianuarie 2005.

Din perspectiva aderării la Uniunea Europeană, România trebuie să-și coroboreze măsurile și programele politicii ocupării forței de muncă în concordanță cu orientările și mecanismele Strategiei europene de ocupare a forței de muncă. În acest sens, s-a elaborat Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, denumit **PNAO**, realizat în cadrul Proiectului de înfrățire instituțională **PHARE RO 9908**, derulat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei în colaborare cu instituții din două state membre ale Uniunii Europene: Ministerul Federal al Muncii și Afacerilor Sociale din RFG și Ministerul Afacerilor Sociale și Ocupării din Olanda.

PNAO a fost elaborat pe baza liniilor directoare ale Strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, adoptate anual de Consiliul Uniunii Europene, și a avut în vedere o serie de **obiective orizontale**, cum ar fi:

- A. creșterea ratei ocupării;**
- B. dezvoltarea unei strategii naționale pentru învățarea pe tot parcursul vieții;**
- C. dezvoltarea parteneriatului social și integrarea dimensiunii regionale în procesul de elaborare, implementare și monitorizare a PNAO**
- D. dezvoltarea sistemului de indicatori ai pieței muncii comparabili cu cei existenți la nivel European.**

Strategia Uniunii Europene în domeniul ocupării forței de muncă are la bază patru piloni, și anume:

- **îmbunătățirea capacității de angajare**
- **dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă**
- **promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora**
- **asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați**

Obiectivul orizontal A: Creșterea ratei de ocupare

Măsurile propuse de către Guvern vizează stimularea creării de noi locuri de muncă în condițiile continuării în ritm accelerat a proceselor de privatizare și restructurare, astfel încât rata șomajului să scadă.

Obiectivele programului de guvernare în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă până în anul 2004 vizează:

1. **creșterea gradului de ocupare a forței de muncă, și care cuprinde:**
 - adoptarea liniilor directoare ale UE privind ocuparea forței de muncă;
 - creșterea ocupării forței de muncă;
 - dezvoltarea spiritului întreprinzător ale angajaților și al persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;

- creșterea mobilității, flexibilității și adaptabilității forței de muncă;
- garantarea șanselor egale

2. măsuri de sprijinire a șomerilor:

- aplicarea de măsuri de asigurare pentru șomaj;
- mutarea accentului politicilor de protecție a șomerilor de la măsuri pasive către cele active.

Obiectivul orizontal B: Strategii naționale pentru „învățarea pe parcursul întregii vieți”

În ultimii ani, România a acordat o importanță deosebită reformelor legislative și instituționale în domeniul educației și formării profesionale, alocând fonduri tot mai mari în dezvoltarea unor strategii naționale ample și coerente de formare inițială și continuă. Acestea constau în:

❖ îmbunătățirea învățământului profesional și tehnic, care vizează:

- generalizarea calității profesionalizării ca atribut și finalitate a formelor și structurilor de formare inițială organizate potrivit prevederilor legale în vigoare;
- dezvoltarea și implementarea unui sistem de consiliere și orientare școlară și profesională;
- realizarea reformei curriculare la toate nivelurile educaționale;
- formarea continuă a personalului didactic;
- asigurarea educației de bază pentru toți cetățenii;
- eradicarea analfabetismului prin implicarea instituțiilor de resort și a comunităților locale;
- creșterea calității programelor de formare profesională atât pentru formarea inițială cât și pentru cea continuă;
- organizarea unor programe de educație compensatorie sau de acordare unei a doua șansă pentru cei care au părăsit temporar sistemul formal al educației de bază;
- dezvoltarea și restructurarea rețelei învățământului rural astfel încât să se asigure accesul echitabil la educație pentru copii și tinerii din mediul rural;
- ameliorarea calitativă a serviciilor educaționale din învățământul rural;
- combaterea abandonului școlar;
- implementarea societății informaționale prin sistemul educațional – instruirea la distanță și continuă, și informatizarea învățământului;
- anticiparea necesarului de competențe, corespunzător schimbărilor care se previzionează pe piața muncii;

- utilizarea noilor tehnologii în procesul de formare profesională prin noi forme și tipuri de învățare (învățare la distanță);
- dezvoltarea și implementarea mecanismelor și instrumentelor de asigurare a calității formării profesionale inițiale;
- dezvoltarea instituțională a unităților de învățământ pentru a deveni furnizoare de formare a resurselor umane la nivelul comunităților locale;
- valorificarea competențelor profesionale dobândite în contexte de formare nonformală sau informală, etc.

❖ ***îmbunătățirea formării profesionale continue, care presupune:***

- înlăturarea blocajelor din activitatea de formare profesională a adulților;
- modificarea cadrului legislativ privind formarea profesională a adulților;
- asigurarea calității și competitivității furnizorilor de formare;
- facilitarea organizării unor stagii de instruire practică la agenții economice pentru programe organizate de diferiți furnizori și de formare profesională;
- elaborarea de patronate împreună cu sindicatele a planurilor anuale de formare profesională la nivel de întreprindere, prin care se va da posibilitatea salariaților să participe la diferite forme de pregătire profesională;
- elaborarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe cale nonformală sau informală;
- perfecționarea cadrului legislativ și instituțional pentru promovarea parteneriatului în formarea profesională continuă;
- încurajarea instituțiilor și a unităților de învățământ de a participa ca furnizori de formare profesională continuă în formarea profesională continuă în programele inițiale și organizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Obiectivul orizontal C: Dezvoltarea parteneriatului social

În vederea evaluării și monitorizării acțiunilor privind ocuparea forței de muncă, în România a fost constituit un parteneriat social cuprinzător, partenerii sociali fiind implicați în elaborarea politicilor și strategiilor pentru punerea în

aplicare a diferitelor programe din domeniul ocupării. În acest sens au fost înființate și funcționează următoarele instituții:

- **Consiliul Economic și Social (CES)** este un organism tripartit, autonom, de interes public, constituit în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronate și la asigurării climatului de pace socială. CES are un rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, precum și în medierea stărilor conflictuale intervenite între partenerii sociali, înainte de a se declanșa procedurile prevăzute pentru soluționarea conflictelor de muncă.
- **Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă** este o instituție cu conducere tripartită care are ca atribuție principală implementarea politicii de ocupare a forței de muncă, precum și a celei de protecție socială a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.
- **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA)** este o autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților. CNFPA este format din reprezentanți ai administrației publice centrale, precum și ai organizațiilor patronale și sindicale reprezentative la nivel național.

Obiectivul orizontal D: Dimensiunea regională

Pentru România, dezvoltarea regională a cunoscut o importanță deosebită cu circa cinci ani în urmă, cuprinzând grupări de două până la opt județe incluzând și municipiul București, constituite prin asociere voluntară. Regiunile nu au statut administrativ și nici personalitate juridică. Ele reprezintă cadrul de concepere, implementare și evaluare a politicii de dezvoltare regională și a programelor de coeziune economică și socială. Instrumentele de bază ale promovării economice la nivel regional sunt Strategia națională pentru dezvoltarea regională și Programul național pentru dezvoltare regională.

Pe baza planului național de dezvoltare, Ministerul Dezvoltării și Prognozei derulează programe prin care se creează oportunități de ocupare și dezvoltare a resurselor umane, programe care se adresează în principal regiunilor, județelor sau zonelor care au probleme de dezvoltare. Principalul obiectiv al programelor îl constituie sprijinirea investițiilor pentru creșterea capacității de creare de locuri de muncă și de dezvoltare a resurselor umane.

La nivel județean se elaborează anual programe de dezvoltare economico-sociale. Autoritățile locale sunt implicate în fundamentarea și implementarea programelor anuale de ocupare temporară din rândul șomerilor. În vederea întăririi rolului autorităților publice locale și al partenerilor sociali în implementarea politicilor în domeniul pieței muncii, la nivelul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă s-au constituit și funcționează din a doua jumătate a anului 2002 consilii consultative.

Obiectivul orizontal E: Dezvoltarea sistemului de indicatori ai pieței muncii

În vederea elaborării unor politici sociale coerente și realizării unei monitorizări și evaluări adecvate a programelor realizate în cadrul procesului de implementare a PNAO, este necesar existența unor informații statistice corespunzătoare.

Procesul de armonizare a statisticii sociale românești cu statisticile europene, a început la nivelul INS, prin alinierea pe trei direcții principale:

- metodele de cercetare;
- sistemele de eșantionare utilizate;
- conceptele, definițiile, clasificările, nomenclatoarele.

INS (Institutul Național de Statistică) se implică prin diferite programe în acțiunea de unificare conceptuală și metodologică a principalilor indicatori statistici ai pieței

muncii. Pentru caracterizarea fenomenelor de pe piața muncii din România se utilizează două serii de date statistice diferite:

- date din Balanța forței de muncă (BFM) – permite construirea unor indicatori comparabili în timp, la nivel național și teritorial (regiuni statistice, județe);
- date din Ancheta asupra forței de muncă în gospodării (AMIGO) – permite construirea unor indicatori comparabili în timp, la nivel național, teritorial și european.

Direcțiile prioritare de acțiune ale Guvernului în vederea creșterii gradului de ocupare a forței de muncă sunt:

- asigurarea unei creșteri economice susținute cu impact asupra creșterii locurilor de muncă bazată pe dezvoltarea IMM-urilor; se are în vedere valorificarea unor domenii de activitate cum ar fi serviciile, a căror pondere este destul de redusă;
- combaterea muncii fără forme legale și inițierea unor măsuri de reducere a costurilor locurilor de muncă, ceea ce va stimula angajatorii să respecte legislația în domeniu;

- încurajarea substanțială a veniturilor obținute din muncă prin utilizarea unei rate de creștere a salariului de bază minim brut pe țară mai mare;
- promovarea de măsuri destinate prevenirii și combaterii șomajului în rândul tinerilor în vârstă de 15-24 ani, în vederea creșterii ratei de ocupare a acestei categorii;
- găsirea de alternative pentru ocuparea persoanelor disponibilizate și lupta împotriva șomajului de lungă durată;
- elaborarea de programe speciale pentru persoanele care se confruntă cu dificultăți de integrare pe piața muncii: tineri proveniți din centre de plasament, persoane cu handicap, persoane de etnie rromă, persoane eliberate din detenție;
- promovarea unor măsuri de creștere a ratei de participare prin prelungirea perioadei de activitate a persoanelor vârstnice;
- atenuarea discrepanțelor dintre cererea și oferta pe piața forței de muncă prin adaptarea continuă a sistemului de formare inițială la tendințele pe termen mediu și lung ale lumii ocupaționale.

În România, posibilitățile de ocupare a forței de muncă sunt influențate de viteza cu care se desfășoară procesele de privatizare, restructurare și tehnologizare a diferitelor ramuri industriale, de programele și politicile adoptate și de pași ce vor fi făcuți în vederea integrării în Uniunea Europeană. Relansarea activității economice nu va duce automat la o reducere substanțială a ratei șomajului, ci doar în timp, iar acest lucru se poate demonstra comparând indicii creșterii economice cu creșterea cererii și ocupării forței de muncă. Astfel, în anul 2010, se preconizează că, nivelul de creștere al PIB, va fi de aproximativ 2,5%, iar fiecare procent de sporire anuală a PIB, va genera o creștere cu aproximativ 0,2-0,5% a cererii de forță de muncă și un nivel de aproximativ 10 milioane de persoane ocupate la sfârșitul anului 2005. Pentru atingerea în anii 2001- 2005 a unui nivel de circa 11 milioane persoane ocupate, ar fi necesar un ritm mediu anual de creștere a PIB de cel puțin 4%. Dacă însă se are în vedere și necesitatea realizării restructurării tehnologice, se estimează că pentru realizarea obiectivului în perioada 2002-2005, e necesară o rată de creștere anuală a PIB de circa 5-6%.

Conform unor strategii economice și studii practice efectuate, se estimează că, în următorii 5 ani, se va menține relativ constant numărul persoanelor ocupate din sectorul primar, fenomen care va fi determinat de o serie de particularități ale etapei actuale de evoluție a agriculturii românești, cum ar fi: apariția gospodăriilor individuale care necesită în faza de consolidare un consum ridicat de forță de muncă; reducerea cererii de forță de muncă din industrie ca urmare a proceselor de

restructurare și re tehnologizare; sporirea ratei de activitate în cadrul diferitelor categorii de populație rurală, etc.

Creșterea populației ocupate în agricultură va avea ca efecte: pe de parte, atenuarea procesului de îmbătrânire și feminizare a forței de muncă, iar pe de altă parte, va afecta pe termen lung, creșterea productivității muncii sociale care va duce la o utilizare incompletă a forței de muncă.

Pentru ca industria să devină competitivă, va trebui să-și redirecționeze personalul, ceea ce implică exploatarea potențialului de creștere a unor noi locuri de muncă în domenii precum construcțiile și serviciile. Aceste ramuri ale economiei ar trebui să absoarbă personalul disponibilizat din industrie, cât și o mare parte a lucrătorilor aflați în șomaj. Posibilitățile de creștere a numărului persoanelor ocupate în construcții vor fi condiționate de ritmul de privatizare a unităților de construcții-montaj, de existența fondurilor de investiții, de sprijinul pe care îl vor acorda în anii ce vin autoritățile centrale și locale construcției de locuințe, dar li de inovațiile de natură organizatorică și de transferul de tehnologii spre firmele de construcții.

În domeniul transporturilor și telecomunicațiilor ponderea populației ocupate se va menține, în timp ce serviciile financiare, de asigurări și cele prestate întreprinderilor, ar putea înregistra o creștere relativă de circa 1-2 puncte procentuale.

Ponderea celor ocupați în comerț, hoteluri și restaurante, precum și a celor din serviciile sociale va rămâne în următorii 5 ani destul de redusă, comparativ cu cea înregistrată în țările cu o economie de piață consolidată, atât ca urmare a intervalului de timp mai îndelungat necesar pentru diversificarea și creșterea calității prestațiilor, a lipsei unei cereri stabile pentru servicii în condițiile unui nivel redus al veniturilor populației și al disponibilităților bugetare, cât și a ponderii relativ ridicate a populației ocupate în sectorul primar. Având în vedere că țara noastră are un important potențial natural, activitățile de turism pot constitui un important generator de noi locuri de muncă, fapt ce va fi însă condiționat de o serie de factori ca: viteza procesului de privatizare și asocierea cu firme străine de prestigiu, care pot efectua investiții necesare modernizării rețelei hoteliere și care posedă și o bogată experiență în atingerea și menținerea clientelei turistice.

În perspectiva anilor 2002-2010, s-ar putea asigura un oarecare echilibru al ponderilor celor trei sectoare în totalul populației ocupate. Se preconizează că o relansare mai puternică a activității economice și sporirea rolului relațiilor de comerț în cadrul economiei românești, vor conduce la o creștere a numărului de locuri de muncă din sectorul de servicii.

Concepte de bază

- Piața muncii
- Ocupare a forței de muncă
- Subocupare
- Cerere de forță de muncă
- Ofertă de forță de muncă
- Segmentarea pieței
- Politici de ocupare
- Rata șomajului
- Măsuri de combaterea șomajului
- Măsuri de prevenire a șomajului
- Șomajul de lungă durată
- Măsuri active de ocupare a forței de muncă
- Măsuri pasive de ocupare a forței de muncă
- Codul muncii
- Clauză în contract
- Contractul individual de muncă
- Legistația muncii
- Reconversie profesională
- Reciclare profesională
- Perfecționare
- Negociere
- Inspecția muncii

Întrebări

1. Care este diferența dintre definiția dată populației ocupate din punct de vedere al BFM și conform AMIGO?
2. De ce ocupare este un obiectiv al politicii sociale?
3. Care sunt măsurile pasive care vizează politica ocupării?
4. Caracterizați ajutorul de șomaj, ajutorul de integrare profesională și alocația de sprijin.
5. În ce constau măsurile active care vizează politica ocupării?
6. Măsuri de combatere a șomajului.
7. Măsuri de prevenire a șomajului.
8. Prezentați evoluția și tendința ocupării forței de muncă în **perioada** 1991-2003.
9. Șomajul – fenomen socio-economic.
10. Programele și proiectele naționale de ocupare a forței de muncă și formare profesioanlă.

Texte de comentat și de analizat

❖ „Interesul pentru flexibilizarea maximă a pieței muncii a fost generat de accentuarea competiției economice, de globalizarea vieții internaționale; flexibilizarea pieței muncii avea să devină astfel cea mai arzătoare temă a lumii muncii, ținând capul de afiș al analizelor și studiilor mai mult de două decenii în șir” (*La flexibilitate des marches du travail, Travail et Societe, vol.12, no.1, ianuarie, 1989*)

❖ „O societate care nu oferă în permanență posibilități de ocupare interesante, productive și remuneratoare tuturor celor ce doresc să muncească, nu va reuși să evite instabilitatea socială. Indemnizațiile de șomaj și prestații sociale, deși necesare, nu pot compensa sentimentul de vid, de inutilitate, de insecuritate și de izolare care rezultă din căutarea – fără succes – a unui loc de muncă și care produce pe lângă alte consecințe, polarizarea și dezbinarea societății” (Declarația comună a BIAC (*Comitetul consultativ, economic și industrial*) și TUAC (*Comisia sindicală consultativă*) organisme reprezentante ale patronatului și sindicatelor pe lângă OCDE, Paris, 1989.

❖ „... În mod tradițional, una din sarcinile fundamentale ale științei economice a constat în abordarea problemei deplinei ocupări a forței de muncă. Aproximativ din anul 1966, economiștii au abandonat acest subiect; consider că aceasta este o atitudine total greșită. Nu poate fi o problemă care să nu poată fi soluționată. Chiar dacă este dificil, ea nu este în mod cert nesoluționabil. ...Prima noastră sarcină este menținerea păcii. A doua este de a veghea ca nimeni să nu sufere de foamete, iar a treia este asigurarea unei substanțiale ocupări a forței de muncă. A patra este, desigur, educația. Karl Popper (*Extrase dintr-un interviu acordat la data de 29.07.1994 cu câteva săptămâni înainte de moartea sa*).

Titluri de referate și lucrări complexe

1. Analiza structurii populației ocupate după caracteristicile demografice și economice în România.
2. Analiza măsurilor de combatere și prevenire a șomajului.
3. Educație și reconversie profesională.
4. Legiferarea raporturilor de muncă. Contractul individual de muncă.
5. Analiză comparativă a ocupării forței de muncă la nivelul țărilor membre ale Uniunii Europene.

6. Aspecte privind relația formare – ocupare.
7. Politici și tendințe în ocuparea forței de muncă.
8. Regionalizare și politici de dezvoltare calitativă a factorului uman.
9. Emigrarea forței de muncă factor de reducere a șomajului?
10. Ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor.

Referințe bibliografice

- GOGA, P. A.,
MĂRGINEAN, Ș. *Restructurare ocupare, șomaj*, Colecția Teorii, idei și soluții pentru România, București, 2000
- BLAGA, I. *Populația activă a României*, București, Editura Politică, 1976
- IOVIȚU, M. *Bazele politicii sociale*, București, Editura Eficient, 1997
- BRUNI, M.
De LUCA, L. *Unemployment and labour market flexibility: Italy*, Geneva, International Labour Office, 1993
- CABUC, P. *Les négociations salariales*, Paris, Economica, 1991
- PERT, S. *Piața muncii în România*, Centrul de Informare și Documentare Economică, INCE/IEN, Academia Română, 1994
- PERT, S. *Piața muncii în România. Ocupare flexibilizare – dezvoltare umană*, București, CIDE, 1994
- PERT, S. *Piața Muncii în România în perioada de tranziție. Mecanisme și politici de ocupare a forței de muncă și combatere a șomajului*, București, IEN, CIDE, 1995
- BARR, N. *Piețele forței de muncă și politica socială în Europa Centrală și de Est*, Banca Mondială și Școala de Științe Economice și Politice din Londra, Oxford University, Press, 1994

- GEGG, D.,
FICHER, S. *Economics*, McGraw - Rudieger Dornbusch – Will Book Co, 1987, p. 200-223
- KEYNES, J.M. *Teoria generală a folosirii mâinii de lucru, a dobânzii și a banilor*, Editura Științifică, București, 1970, p.198-215
- PERROT, A. *Les nouvelles théories du marché du travail*, Paris, Editions La Decouverte, 1992
- RĂBOACĂ, Gh. *Bugetul pieței muncii*, București, Economistul nr.210, suplimentul nr.109, octombrie, 1998, p. 1-12
- GIARINI, O.,
LIEDTKE P. M. *Civilizația salariului*, Editura Eficient, București, 1997, p. 16-113, p. 141-165, p. 257-271
- *** *Oferta de muncă; Factori și mijloace de ajustare*, Bulletin INCE, februarie 2000, p. 1-30
- *** *Dilema ocupării forței de muncă și viitorul muncii*, Raport către clubul de la Roma, București, Editura All Beck, 2000
- *** *Dicționar de economie, Dicționar de sociologie*
- *** *Human Development Report*, Oxford University Press – UNDP 1990 –1997, 2001-2002
- *** INS, 2003; AMIGO, 2003; ANOFM, 2004
www.mmssf; www.ins.ro;