

Analiza pietei locale a muncii

Cuprins:

1. Elemente privind piata muncii din Romania: generalitati
2. Elemente privind piata muncii din spatiul European: generalitati
3. Institutiile specifice pietei muncii din Romania: scurta descriere
4. Ocuparea fortei de munca- Judetul Prahova – date generale

Mentiune: Acesta reprezinta un document de lucru pentru informarea privind aspecte ce tin de piata muncii, elemente de legislatia muncii, dinamica pietei muncii in judetul Ph.

1. Elemente privind piata muncii din Romania: generalitati

A. Codul muncii (Legea 53/2003 actualizat in 2015):

- reprezintă legea cadru în România în domeniul muncii;
- reglementează principiile generale care guvernează relațiile de muncă, drepturile și obligațiile persoanelor încadrate în muncă, jurisdicția muncii;

Aspecte prevăzute de Codul muncii:

1. **Contractul individual de muncă** (art. 10-107). Prevederile Codului Muncii se refera la: încheierea contractului individual de muncă (art. 10-36); - executarea contractului individual de muncă (art. 37-40); - drepturile și obligațiile salariatului și ale angajatorului; - modificarea contractului individual de muncă (art. 41-48); - suspendarea contractului individual de muncă (art. 49-54); - încetarea contractului individual de muncă (art. 55-79); - încetarea prin acordul părților; - concedierea; condițiile concedierii - demisia; contractul individual de muncă pe durată determinată (art. 80-87); munca prin agent de muncă temporară (art. 88-100); - contractul individual de muncă cu timp de muncă parțial (art. 101-107)

1.2. **Concediile, repausul, pauza de masă, sărbătorile legale** (art. 108-153)

1.3. **Salarizarea** (art. 154-170)

1.4. **Sănătate și securitate în muncă** (art. 171-187)

1.5. **Formarea profesională** (art. 188-213)

1.6. **Dialogul social** (art. 214-235)

1.7. **Contractul colectiv de muncă** (art. 236-247)

1.8. **Conflictele de muncă** (art. 248-253)

1.9. **Inspecția muncii** (art. 254-256)

1.10. Răspunderea juridică (art. 257-280). Se refera la: - răspundere disciplinară;- răspundere patrimonială;- răspundere contravențională;- răspundere penală;- regulamentul intern;1.11. Jurisdicția muncii (art. 281-291)

2. Contractul Colectiv de Muncă (Legea 130/1996, republicată în Monitorul Oficial nr. 184/19 mai 1998 actualizat in 2016). Potrivit Legii privind Contractul Colectiv de Muncă, negocierea colectivă poate avea loc: - la nivel național; - pe ramuri și activități; - la nivel de grup de angajatori, - la nivel de angajatori.

Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel național : date esențiale:

- reprezintă dreptul comun în materie, aplicându-se ori de câte ori nu există reglementare specială;
- se încheie conform art. 10 și 11 din Legea 130/1996;
- contractul pe anii 2007-2010 este în vigoare din data de 29.01.2007 (contract nr. 2895/29.12.2006);

Aspecte prevăzute:

- Timpul de muncă (art. 10-18)
- Sănătate și securitate în muncă (art. 19-37)
- Salarizare și alte drepturi bănești (art. 38-82)
- Formare profesională (art. 83-84)
- Drepturi și obligații ale părților (art. 85-97)
-

Contractul colectiv de muncă încheiate pe diverse **ramuri de activitate**:

- Contractul colectiv de muncă la nivelul ramurii comerț pe anul 2010, înregistrat la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale cu nr. 42/01/11.02.2010, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 3 din 24/02/2010;

- Contractul colectiv de muncă pe ramura electrotehnică, electronică, mecanica fină, utilaje și apărare pe anii 2007-2010 din 05/09/2007, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 15 din 05/09/2007;

- Contractul colectiv de muncă la nivel de ramură sanitară pe anii 2008-2010, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 16 din 20/10/2008;

- Contractul colectiv de muncă pe ramura transporturi pe anii 2008-2010 nr. 722/2008, din 24/01/2008, publicat în Monitorul Oficial, Partea V nr. 3 din 11/02/2008 etc.

3. Formarea profesională

- Înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților – Legea 132/1999 Formarea profesională a adulților – OG 129/2000, HG 522/2003 însoțită de Normele de aplicare a prevederilor O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților – modificări (H.G. nr. 481/2015)

- Ucenicia la locul de muncă – Legea 279/2005, HG 234/2006, republicată 2011

- Practica elevilor și studenților – Legea 258/2007. În Monitorul Oficial Partea I nr. 21/2015 a fost publicată Legea 9/2015 pentru completarea art. 10 din Legea nr. 258/2007 privind **practica elevilor și studenților**.

- Informarea și consilierea profesională – HG 377/2002 modificată și completată prin HG937/2004

4. Stimularea forței de muncă

- Stimularea încadrării elevilor și studenților – Legea 72/2007

- Stimularea creării de noi locuri de muncă și diminuării șomajului – OUG 13/2010

- Acreditarea furnizorilor de servicii specializate – Hotărâre 277/2002, HG 790/2004

5. Șomajul. Prevenirea șomajului.

- Asigurări de șomaj și stimularea forței de muncă – Legea 76/2002 actualizată în 2015

- Ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor – Ordinul 56/2010

- Măsuri de protecția socială – OUG nr. 4/2010

6. Protecția socială

- Egalitatea de șanse între femei și bărbați – Legea 202/2002. Legea nr.340 din 17 iulie 2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați și - Prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Ordonanța 137/2000 și Legea nr. 324/2006 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- Prevenirea și combaterea marginalizării sociale – Legea 116/2002
- Venitul minim garantat – Legea 416/2001, HG 1010/2001 actualizata in 2013
- Concediul parental – Legea 210/1999 si Hotararea 244 din 10.04.2000, pentru aprobarea Normelor metodologice de
- Susținerea familiei în creșterea copilului – OUG 148/2005
- Concediile și indemnizațiile de asigurări sociale de sănătate - OUG 158/2005, Ordinul 60/2006, actualizata in 2014;
- Asigurările sociale de stat (pensiile) - Legea 19/2000, OUG 230/2008, Legea 19/2009, Legea 119/2010

7. Protecția muncii

- securitate și sănătate în muncă – Legea 319/2006, HG 1425/2006, Hotărâre 955/2010
- Inspecția muncii – Legea 108/1999 actualizata in 2016
- Registrul unic de control – Legea 252/2003
- Organizarea și funcționarea Comitetului de Sănătate și Securitate în Muncă – Ordin 187/1998
- Supravegherea sănătății lucrătorilor – HG 355/2007
- Asigurarea pentru accidente și boli profesionale – Legea 346/2002
- Protecția maternității la locul de muncă – OUG 96/2003
- Protecția tinerilor la locul de muncă – HG 600/2007

8. Salarizarea

- Stabilirea salariului de bază minim brut pe țară garantat în plată – HG 1193/2010
- Acordarea tichetelor de masă – Legea 142/1998, OUG 58/2010

9. Activitățile independente

- Profesiile liberale (avocați, notari, psihologi, profesii medicale, experți-contabili, consultanți..) Legea 51/1995, Legea 36/1995, Legea 213/2004, Legea 200/2004, Legea 109/2005 etc
- Persoanele fizice autorizate - OUG 44/2008, OUG 58/2010, OUG 82/2010
- Beneficiarii de drepturi de autor și drepturi conexe - Legea 8/1996
- Beneficiarii de drepturi de proprietate intelectuală (brevete de invenție, mărci de fabrică și de comerț, desene și modele, mostre etc) - Legea 64/1991 etc.

2. Elemente privind piata muncii din spatiul European: generalitati

I. PRINCIPIILE DE BAZĂ ALE LEGISLAȚIEI EUROPENE

1. Începuturile și evoluția legislației europene

Legea muncii în Comunitatea Europeană este, în primul rând, o lege aplicabilă tuturor statelor membre și, cu o singură excepție (a Franței), toate prevederile sunt reunite într-un **Cod Legislativ al Muncii**.

Înainte de a se referi la acest cod, statele membre sunt obligate să respecte prevederile acordului **Organizației Mondiale a Muncii** pe care tot ele l-au ratificat; aceste prevederi nu afectează propria legislație însă sunt obligate să le respecte și să le integreze în propriile coduri.

Mai mult decât atât, există și alte obligații prevăzute în Convenția Europeană a Drepturilor Omului și în Carta Socială Europeană, ambele emise de către Consiliul Europei.

Până să se ajungă la forma actuală, Legislația Comunității Europene a avut de trecut prin următoarele etape:

- În versiunea originală a **Tratatului de Instituire a Comunității Economice Europene** (27 martie 1957) au fost introduse mai multe prevederi legate de libera circulație a forței de muncă precum și egalitatea plății între femei și bărbați pentru aceeași muncă prestată;

- **Actul European Unic** semnat în februarie 1986 aduce anumite completări legate de armonizarea și îmbunătățirea legislației în vederea asigurării unor condiții minime de sănătate și siguranță la locul de muncă;

- **Tratatul Uniunii Europene** (7 februarie 1992), cunoscut ca **Tratatul de la Maastricht**, nu conține alte referințe, însă există anumite recomandări de armonizare a politicilor sociale la nivelul întregii comunități prin uniformizarea standardelor în legislația muncii precum și în cea de protecție socială;

- Ulterior, toate aceste recomandări au fost incluse în noua versiune a Tratatului Uniunii Europene, denumit **Tratatul de la Amsterdam** și, pentru prima dată, Marea Britanie implementează aceste strategii pe teritoriul său;

- Treptat, treptat, au fost adăugate mai multe directive și reglementări ajungându-se, de exemplu, la nu mai puțin de 30 de directive legate de sănătatea, securitatea, nediscriminarea și protecția angajaților;
- Regulile și interdicțiile prevăzute în tratat constituie un suport legislativ pentru procesele în care drepturile fundamentale ale angajaților au fost încălcate;
- În principiu, directivele Comunității Europene sunt integrate în legislația fiecărui stat membru fără nicio discriminare; un exemplu în acest sens este Germania care a implementat prevederile legate de “angajarea part-time” într-un proiect legislativ la scurt timp după ce o astfel de directivă a fost emisă de către Consiliul Europei.
- În cazurile în care una din părțile implicate într-un proces nu este mulțumită de interpretarea legislației pe teritoriul țării în care este rezident se poate adresa **Curtii Europene de Justiție**.
- Pe data de **7 decembrie 2000** Consiliul European a proclamat către guvernele statelor membre **“Carta Drepturilor Fundamentale a Uniunii Europene”** în care sunt prevăzute explicit mai multe drepturi sociale universale valabile pe teritoriul UE, iar dintre acestea enumerăm:
 - Articolul 12 – dreptul la libera asociere și negociere colectivă;
 - Articolul 21 – principiul non-discriminării;
 - Articolul 28 – dreptul angajatului de a fi informat și consultat.

2. Principii de bază

Contractul de muncă de drept privat (individual) încheiat în mod liber

-Conține normele generale de drept ale contractului - încheierea contractului, consecințele de încălcare ale contractului (compensarea daunelor, rezilierea contractului) și excluderea obligației de a presta servicii primare (pierderea considerației, compensarea daunelor)- exceptând cazul includerii unor norme speciale;

-Contractul de muncă este stabilit pe o perioadă determinată: angajatorul trebuie să respecte termenul anunțat, apoi poate cere rezilierea contractului de muncă sau concedierea angajatului;

-Nu există contract de muncă pe viață (excepție: în Japonia, salariații ajunși la vârsta de 55 ani sau cu 10 ani vechime în compania respectivă, au contract de muncă pe viață.)

Standarde minime de protecție a angajaților

- Organizația angajatoare trebuie să asigure sănătatea și securitatea angajaților la locul de muncă.
- Asigurarea condițiilor de securitate și sănătate la locul de muncă reprezintă o preocupare dictată de considerente umanitare și economice, reglementată prin directivele CE.
- Cuprinde dispozitive privind timpul de lucru, vacanțele, protecția împotriva concedierii, protecția lucrătorilor tineri, a persoanelor cu dizabilități și a mamelor.

Principiul non-discriminării

- *Art.12 CE* interzice discriminarea pe motiv de naționalitate;
- *Art.13 CE* hotărăște combaterea discriminării la locul de muncă;
- În *Tratatul de la Amsterdam al UE* sunt declarate ilegale următoarele tipuri de discriminare: discriminarea persoanelor pe criterii de sex, de vârstă, de dizabilitate, de origine etnică sau rasială, de religie și convingeri, de orientare sexuală;
- Consiliul a emis *Directiva de Anti-discriminare* care stabilește tratament egal în ocuparea locurilor de muncă;
- Egalitatea de tratament între bărbați și femei, în viața profesională (tratament egal în situația participării la un concurs pentru ocuparea unui post, tratament egal la locul de muncă, protecția lucrătoarelor însărcinate și a mamelor care alăptează, dreptul la concediu maternal sau paternal, egalitate în ceea ce privește remunerația).

Dreptul la liberă asociere și dreptul la negociere colectivă

- *Art.28 din Carta Drepturilor Fundamentale ale UE*, garantează angajaților și organizațiilor, dreptul la liberă asociere și negociere colectivă;
- Compania angajatoare trebuie să respecte dreptul angajaților de a forma sau de a se înscrie în sindicate, la libera lor alegere și dreptul de negociere colectivă;

- În situațiile în care dreptul la asociere și negociere colectivă este restricționat prin lege, compania trebuie să faciliteze mijloace paralele de asociere independentă și liberă și negocierea colectivă pentru întreg personalul.

3. Perspective viitoare ale legislației europene

Marea provocare a pieței de muncă europene este combinarea unei flexibilități sporite cu o maximă securitate pentru toți. Astfel, se consideră că modelele de contract standard se vor modifica luând în considerare că există anumite grade ale angajamentului în funcție de care cineva poate fi plătit și, de asemenea, o relativa stabilitate între nivelul câștigurilor și cel de trai.

Progresul foarte rapid al tehnologiei a avut drept consecință o creștere a competiției, managerii fiind nevoiți să eficientizeze ciclul de producție și din acest motiv cheltuielile cu personalul variază în funcție de etapa în care se află. Cu alte cuvinte, este posibil ca pentru o anumită fază din ciclu, investiția cu forță de muncă să fie foarte mică în comparație cu una anterioară și din acest motiv condițiile contractuale sunt diferite de la un individ la altul.

Pe viitor se are în vedere ca angajații să poată beneficia de un grad sporit de flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru, astfel încât să se creeze un echilbru între viața de familie, muncă și educație și, pe de alta parte, responsabilitatea individuală.

II . LEGEA EUROPEANĂ A CONTRACTELOR DE MUNCĂ

1. Obligațiile angajatorului de a informa la încheierea unui contract

Directiva Comisiei Europene (91/533/EEC) face referire la obligația angajatorilor de a-și informa angajații asupra condițiilor aplicabile contractului de muncă (normele generale de drept ale contractului - încheierea contractului, perioada, consecințele de încălcare ale contractului (compensarea daunelor, rezilierea contractului), etc.

2. Protejarea împotriva discriminării în cadrul relațiilor de muncă

a. Plata egală pentru bărbați și femei (75/117/EEC)

În conformitate cu această directivă, fiecare stat membru al Comunității Europene trebuie să asigure aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei pentru munca egală sau munca de

valuare egală.

Prin remunerație legea europeană înțelege nu doar salariul în sine, ci și orice altă recompensă / răsplată pe care angajatul o primește în mod direct sau indirect raportată la munca lui/ei. În special, schemele de pensie administrate de companie sunt supuse principiului plății egale.

Curtea Europeană de Justiție aplică principiul plății egale întocmai.

b. Legea generală a anti-discriminării

Directiva Anti-Discriminare (2000/78/EC) interzice orice discriminare directă sau indirectă a angajaților care are la bază religia/credința, dizabilitatea, vârsta, orientarea sexuala.

3. Drepturile angajatului în cazul închiderii sau restructurării companiei

a. Transferul angajamentelor

Pentru a proteja angajații în cazul transferului angajamentelor, afacerii sau a unei părți din afacere către un alt angajator, drepturile și îndatoririle ce derivă din contractul existent trec, prin lege, celui căreia i se transfera, așa cum este stipulat în Directiva referitoare la transferul angajamentelor (2001/23/EC).

Directiva 2001/23/EC aduce, de asemenea, în discuție problema detașărilor din următoarele puncte de vedere:

- datorită transferului, angajații obțin protecție împotriva concedierilor;
- definirea transferului unei întreprinderi în viziunea Curții Europene de Justiție;
- angajatul se poate opune transferului către un alt loc de muncă.

b. Concedierile în masă

Directiva privind concedierile colective de personal (98/59/CE) obligă angajatorul să informeze și să consulte reprezentantul respectivilor angajați în cazul concedierii unui număr mare de angajați. Rămâne la decizia statelor membre cum să sancționeze obligația de a consulta.

c. Falimentul /Insolvabilitatea angajatorului

Directiva Falimentului (80/987/EEC) obligă statele membre să asigure garanția plății neachitate a angajaților pentru cel puțin ultimele 3 luni care preced începutul insolvenței angajatorului. Este lăsată statelor membre decizia de a stabili ce instituție este responsabilă pentru această garanție.

4. Forme specifice de angajament

a. Munca part-time (cu jumătate de norma)

Directiva referitoare la munca part-time (97/81/EC) se concentrează asupra principiului non-discriminării (conform căruia angajații part-time nu pot fi tratați mai rău decât ceilalți, doar pentru că

lucrează cu jumătate de normă) și a principiului pro-rata-temporis (conform căruia condițiile de muncă trebuie să fie aceleași).

Directiva solicită, de asemenea, angajatorului, în limita posibilităților, rotirea/schimbarea angajaților cu normă întreagă cu cei cu jumătate de normă și invers. Reprezentanții angajaților ar trebui informați cu privire la disponibilitatea unor astfel de schimburi în cadrul companiei.

b. Contractele pe perioadă determinată

Directiva referitoare la angajarea pe perioadă determinată (99/70/EC) include, de asemenea, principiul non-discriminării conform căruia persoanele angajate temporar nu pot fi tratate mai rău decât cele care au contract pe perioada determinată.

Pentru a se evita folosirea greșită a contractelor consecutive pe perioadă determinată directiva obligă statele membre să ia una dintre următoarele măsuri: pot prelungi un astfel de contract cu condiția/sub rezerva unui motiv obiectiv, pot determina perioada maximă sau numărul maxim de prelungiri pentru care se încheie un astfel de contract.

c. Oficiile de muncă temporară

Conform art. 5 al Directivei referitoare la Condițiile de muncă ale angajaților temporari (2008/104/EC), angajații temporari trebuie să beneficieze de aceleași condiții ca și orice alt angajat al companiei. Remunerarea angajaților temporari trebuie ajustată la înțelegerile colective din cadrul companiei angajatoare.

III. LEGEA EUROPEANĂ PRIVIND PROTECȚIA ANGAJAȚILOR LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Protecția și siguranța la locul de muncă (directiva 91/383/EC)

Această directivă urmărește îmbunătățirea condițiilor de lucru și a respectării drepturilor muncitorilor, obiective care sunt unele dintre cele mai importante ale Uniunii Europene, prin care aceasta urmărește ca dezvoltarea pieței unice să nu fie însoțită de scăderea standardelor de lucru și de distorsiuni. Prioritățile Comunității în domeniul legislației muncii se îndreaptă spre definirea cerințelor minime de lucru prin intermediul legislațiilor naționale.

Legislația de siguranță și protecție a muncii conține reguli generale cu privire la echipamentul de protecție și organizare a muncii cu scopul evitării accidentelor și prevenirea riscurilor îmbolnăvirii salariaților.

În Germania, regulile de protecție medicală și siguranță a muncii sunt incluse în Legea siguranței și sănătății și regulile privind siguranța organizării în întreprinderi incluse în Legea funcționării societăților medicale, siguranța lucrătorilor și a altor experți la locul de muncă.

2. Protecția maternității și concediul de creștere al copilului

Directiva privind concediul de creștere al copilului (2010/18/EU) care o înlocuiește pe cea nr. 96/34/EC se aplică în mod egal tuturor angajaților, femei sau bărbați și tuturor formelor de contract de muncă și extinde perioada de creștere a copilului la 4 luni pentru fiecare părinte.

Directiva privind protecția femeilor însărcinate (92/85/CEE) interzice ocuparea de către femeile însărcinate a unor posturi care le-ar supune riscurilor de sănătatea și siguranța a sarcinii. De asemenea, directiva arată că femeile însărcinate și mamele care au născut recent nu sunt obligate să facă ture de noapte.

3. Protecția tinerilor în muncă

Consiliul Uniunii Europene a adoptat Directiva 94/33/CEE referitoare la protecția tinerilor în muncă, ce are ca scop asigurarea protecției tinerilor împotriva exploatării economice și împotriva oricărei munci care poate să dăuneze securității, sănătății sau dezvoltării lor fizice, psihologice, morale sau sociale sau să compromită educația acestora

4. Reglementari europene privind timpul de lucru

În ceea ce privește organizarea timpului de lucru, au fost adoptate decizii care să protejeze sănătatea și siguranța angajaților din diferite sectoare (transport, rutier, naval) cum ar fi directivele nr. 93/104/CE, 99/63/CE, 99/95/CE.

Conform directivei 2003/88/EC fiecare stat membru trebuie să se asigure că fiecărui angajat i se asigură următoarele drepturi:

- Limitarea timpului de muncă săptămânal, care nu trebuie să depășească 48 de ore, inclusiv cel peste program;
- Perioada minimă de odihnă care este de minim 11 ore consecutive din 24 de ore;
- O pauză zilnică dacă programul de lucru este mai mare de 6 ore;
- Un minimum de 24 de ore consecutive pe săptămână la care se adaugă cele 11 ore menționate anterior;

- Concediul anual este de minimum 2 săptămâni;
- Protecție suplimentară dacă angajatul lucrează noaptea;

5. Protecția datelor personale la locul de munca

Colectarea datelor despre proprii angajați începe încă de dinaintea semnării contractului pe parcursul recrutării, iar acest proces continuă atât pe perioada derulării contractului cât și după ce persoana respectivă a părăsit compania. Justificarea unei asemenea acțiuni rezidă din faptul că angajatorul trebuie să își fundamenteze deciziile de promovare, să evalueze performanța acestuia sau să se asigure că s-a respectat cadrul legal vis-a-vis de sănătate, siguranță sau securitate.

In acest sens exista doua directive cu caracter general care se pot aplica:

- Directiva 95/46/EC – are ca subiect preocuparea pentru protecția datelor personale atât pe timpul procesării datelor cât și pe durata transferului lor inter-institutional;
- Directiva 2002/58 – vizează procesarea datelor personale și transferul lor în mediul electronic;

IV. Dreptul colectiv al muncii

1. Contractul colectiv de muncă și legea disputelor comerciale

Legea europeană nu oferă o bază suplimentară pentru contractele colective europene.

Articolul 137 (6) CE exclude în mod explicit o competență a Comunității Europene privind remunerarea, libertatea de asociere, dreptul la grevă și dreptul la lock-out (greva angajatorilor).

2. Comitetul European al Întreprinderii

Scopul primei directive (94/45/EC) privind înființarea unui Comitet European al Întreprinderii l-a constituit informarea și consultarea transfrontalieră a angajaților din întreprinderi de dimensiune comunitară și a grupurilor de întreprinderi. Directiva Parlamentului European și a Consiliului privind instruirea unui comitet european de întreprindere sau a unei proceduri de informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile și grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară (2009/38/CE) o înlocuiește pe cea din 1994 și vizează modernizarea legislației comunitare în materie de informare și consultare a lucrătorilor la nivel transnațional.

Domeniul de aplicare a directivei se extinde la întreprinderile și grupurile de întreprinderi la scară comunitară care angajează cel puțin 1000 de lucrători în țările membre și cel puțin 150 de angajați în fiecare din cel puțin două state membre, indiferent dacă sediul central e într-una din țările membre.

Comitetul European al Întreprinderii trebuie informat și consultat anual privind dezvoltarea și perspectivele întreprinderilor/grupurilor de întreprinderi, sau suplimentar în cazuri excepționale (relocare, concedieri colective, etc.)

3. Implicarea în organismele Societăților Europene

Directiva 2001/86/CE a Consiliului din 8.10.2001 pentru completarea statutului Societății Europene pe acțiuni privind participarea lucrătorilor:

- Regulamentul reglementează statutul și premisele înființării unei Societăți europene pe Acțiuni;
- Directiva reglementează informarea și consultarea lucrătorilor pentru toate Societățile Europene;
- Principiul subsidiarității: se bazează pe acordurile libere ale societăților cu reprezentanții Lucrătorilor.

4. Cadrul general pentru informarea și consultarea lucrătorilor

Directiva stabilind cadrul general pentru informarea și consultarea lucrătorilor prevede că angajatorul trebuie să informeze/consulte lucrătorii în chestiuni economice (situație economică, schimbări importante în organizație) în întreprinderi cu minim 50 angajați într-un stat membru sau structuri cu minim 20 angajați într-un stat membru.

5. Implicarea în organismele Societăților Europene

Directiva 2001/86/CE a Consiliului privind implicarea lucrătorilor în societatea europeană:

- Regulamentul reglementează statutul și premisele înființării unei Societăți europene pe acțiuni
- Directiva reglementează informarea și consultarea lucrătorilor pentru toate Societățile europene
- Principiul subsidiarității: se bazează pe acordurile libere ale societăților cu reprezentanții lucrătorilor

V. Dreptul Internațională al Muncii

1. Legea de fond aplicabilă

Legea care guvernează un contract de muncă este relevantă conform art. 3 CE privind legea aplicabilă obligațiilor contractuale (dacă nu se specifică altfel, conform art. 6 CE contractul este guvernat de legea statului în care se desfășoară activitatea în mod regulat)

Conform art. 7 CE legea națională se aplică chiar și atunci când relația de lucru are legături mai apropiate cu alte state deoarece dreptul muncii (în special legea privind protecția salariaților) aparține dreptului public.

Conform art. 3 CE din Directiva privind detașarea lucrătorilor, prevederile dreptului public (concediul de odihnă minim anual plătit, remunerarea femeilor însărcinate sau care au născut recent și salariul minim, inclusiv pe orele suplimentare) se aplică de asemenea lucrătorilor care desfășoară activități pe teritoriul aceluși stat dar sunt angajați ai unei întreprinderi din alt stat.

- Exemplu: un muncitor japonez care lucrează în Germania va beneficia de concediul de odihnă minim de 24 zile conform Legii Federale Germane privind Concediile deși se aplică legile japoneze privind contractele de muncă.

2. Curtea de competență

Art. 19 din Regulamentul CE nr 44/2001 privind competența judiciară și recunoașterea și executarea hotărârilor în materie civilă și comercială prevede că un angajat poate să dea în judecată angajatorul, fie în instanțele din statul membru în care angajatorul își are domiciliul sau în alt stat membru în instanțele de la locul unde angajatul își desfășoară activitatea.

- În cazul în care angajatorul nu este domiciliat pe teritoriul unui stat membru, dar deține o sucursală, agenție sau altă unitate într-un stat membru, el va fi considerat ca având domiciliul în acel stat membru (articolul 18 Regulamentul CE nr 44/2001).

Conform art. 20 Regulamentul CE nr 44/2001, un angajator poate aduce o acțiune numai înaintea instanțelor din statul membru în care angajatul își are domiciliul.

Perspective viitoare ale legislației europene

Marea provocare a pieței de muncă europene este combinarea unei flexibilități sporite cu o maximă securitate pentru toți. Astfel, se consideră că modelele de contract standard se vor modifica luând în considerare că există anumite grade ale angajamentului în funcție de care cineva poate fi plătit și, de asemenea, o relativă stabilitate între nivelul câștigurilor și cel de trai.

Progresul foarte rapid al tehnologiei a avut drept consecință o creștere a competiției, managerii fiind nevoiți să eficientizeze ciclul de producție și din acest motiv cheltuielile cu personalul variază în funcție de etapa în care se află. Cu alte cuvinte, este posibil ca pentru o anumită fază din ciclu, investiția cu forță

de muncă să fie foarte mică în comparație cu una anterioară și din acest motiv condițiile contractuale sunt diferite de la un individ la altul. Pe viitor se are în vedere ca angajații să poată beneficia de un grad sporit de flexibilitate în ceea ce privește programul de lucru, astfel încât să se creeze un echilibru între viața de familie, muncă și educație și, pe de alta parte, responsabilitatea individuală.

VI. INSTITUTII EUROPENE

Începând cu anii '70 s-a constituit în spațiul european un cadru legal prin care se stabileau drepturile și obligațiile angajaților și chiar dacă printre acestea se regăsea și dreptul de a fi informat acest lucru se realiza cu mare dificultate.

Prin directiva Consiliului Europei nr.94/45/EC din 22 septembrie 1994 se înființa **Consiliul European al Muncii** al cărui obiectiv era “îmbunătățirea dreptului la informare și consultare a lucrătorilor în întreprinderile de dimensiuni comunitare și în grupurile de întreprinderi de dimensiune comunitară”. Ulterior, prevederile acestei directive a fost extinsă și pe teritoriul Marii Britanii (97/74/EC) și odata cu aderarea României și Bulgariei a impus apariția unei a treia nr.2006/109/EC.

Chiar dacă nu există o instituție propriu-zisă membrii Uniunii Europene au considerat că este absolut necesar să se creeze un cadrul legislativ care să permită companiilor naționale sau transnationale să își planifice sau să-și reorganizeze activitatea pe întreg continentul. În acest sens Consiliul Europei a votat **Statutul Intreprinderilor Europene (2157/2001)**.

Următorul pas a fost mai mult decât evident, iar în 2003 a fost înființată **Societatea Intreprinderilor Europene** prin directiva nr. 1453/2003 prin care se stabileau pârghiile legale cu ajutorul cărora o firmă își putea extinde activitatea în întreg spațiul UE.

O alta instituție influentă în luarea deciziilor Consiliului Europei este **Agentia de Dezvoltare Sociala (SDA)**, înființată în 2004, al cărei obiect de activitate îl constituie promovarea Dialogului Social European.

Analiza Pieței Muncii In Judetul Prahova

(dupa:<http://www.sistempartenerialdeocupare.ro/images/Studiijudete/Sud/PRAHOVA.pdf>)

Profilul demographic al județului Prahova evidențiază un trend descendent al populației în perioada 2000 -2014, tendință care s-a menținut inclusiv pe sexe, cu o scădere mai accentuată în cazul bărbaților care reprezentau în 2014 48,5%. La nivelul județului ponderea femeilor o depășea pe cea a bărbaților. Pe medii de rezidență, populația din mediul urban este mai numeroasă decât cea din mediul rural. Pentru mediul urban s-a înregistrat un trend descrescător. Pentru mediul rural trendul a fost descrescător pe perioada 2000–2004, urmată de o perioadă de stagnare în perioada 2004–2011 și apoi o nouă perioadă de descreștere.

Sporul natural a avut o evoluție fluctuantă, în care perioadele de scădere și creștere au alternat cu cele de stagnare.

În primii trei ani ai perioadei de observație a înregistrat o scădere importantă, urmată de o creștere aproape la fel de mare în următorii doi ani. După o perioadă de stagnare de cinci ani, valoarea sporului natural a început din nou să scadă. Durata medie de viață a crescut în anul 2013 față de anul 2000 cu 4 ani. Dinamica populației pe grupe de vârstă în perioada 2000-2014, indică tendința de îmbătrânire demografică caracterizată prin reduceri ale ponderii efectivelor din grupa 0-14 ani în total populație de la nivelul județului (cu -3,5 pp), creșterii populației cu vârste cuprin

se între 15-64 ani (cu 1pp) precum și a grupei de vârstă 65 ani și peste (cu 2,6pp). Populația școlară din județul Prahova reprezenta în anul 2013, 25,4% din populația școlară a regiunii Sud-Muntenia respectiv 123.518 elevi, comparativ cu 23,9% în anul 2000, respectiv 148.776 elevi. În perioada 2000-2013 populația școlară a județului a înregistrat un trend descendent. În perioada analizată populația școlară de sex masculin din județul Prahova a depășit numeric populația de sex feminin, iar populația școlară din mediul urban a depășit numeric populația din mediul rural. Dinamica populației școlare 2000-2013 arată o scădere a elevilor din mediul urban de 17%, iar în mediul rural scăderea a fost de 17%. În perioada 2000-2013 unele nivele de pregătire au suferit o scădere a numărului de elevi înmatriculați (cazul învățământului primar, gimnazial, profesional). O creștere semnificativă a avut învățământul postliceal (41,8%), urmat de cel liceal (22,3%). O scădere majoră a efectivului de elevi a suferit învățământul profesional (90,9%), urmat de cel gimnazial (41,1%). O descreștere mai mică a avut-o învățământul primar –8,1%. Creștere mai mică au avut învățământul preșcolar (1,3%) și cel superior (6,3%). În ultimii trei ani ponderea învățământului profesional a ajuns la 0,7% din totalul populației școlare din județ. Din punct de vedere economic, de-a lungul perioadei analizate (2000-2012), evoluția PIB a fost ascendentă. Evoluția numărului de firme a fost ascendentă pentru intervalul 2000-2008, urmată de o perioadă de scădere pe fondul crizei economice. După anul 2011, ca o consecință a revigorării economiei în ansamblu, numărul firmelor a început din nou să crească. Majoritatea firmelor, indiferent de mărime, activau în perioada 2008-2013 în activități precum Comerț, Construcții și Industria prelucrătoare. Analiza firmelor pe clase de mărime, pune în evidență ponderea ridicată a firmele mici (sub 9 salariați) în totalul firmelor

2005 reprezenta 30,8%. Intervalul 2005-2013 este marcat de trei perioade: o perioadă de creștere (2005-2008), urmată de scădere până în anul 2010, continuată cu o revigorare a numărului de salariați la nivel județean (2011-2013). Față de anul 2005 scăderea efectivului de salariați a fost de 10.469 persoane (scădere de 5,7%), iar față de anul 2008 reducerea a fost de 20.058 persoane (scădere de 10,4%). Față de anul 2000 reducerea a fost de 4,2% (7.551 persoane). Ponderea salariaților de sex masculin este mai mare decât cea a salariaților de sex feminin pentru perioada 2000-2013. Structura salariaților pe activități economice arată o concentrare în Industrie prelucrătoare, Comerț, Construcții (2008). Pentru următorii ani structura salariaților pune în evidență o concentrare a efectivelor în Industria prelucrătoare și Comerț. 1.2% dintre locurile de muncă existente sunt vacante. Astfel, la nivelul județului Prahova rata locurilor de muncă vacante se situează semnificativ atât sub media națională, cât și sub cea regională. Cele mai multe locuri de muncă vacante sunt generate de sectorul industrie (mai mult de jumătate dintre locurile de muncă vacante înregistrate la nivel județean – 58.1%), urmat de sectorul servicii (26.4% dintre locurile de muncă vacante înregistrate în baza de date pentru județul Prahova).

Cele mai multe dintre locurile de muncă vacante sunt generate pentru GO 7 (muncitori calificați) – 47.4%, urmată de GO 8 (operatori la mașini și instalații) – 25.1 % și GO 3 (tehnicieni) – 9.6 %. Trebuie menționat că cererea pentru persoane cu nivel de educație ridicat este semnificativă, mai ales în context regional – 14.5% dintre locurile de muncă sunt specifice grupelor ocupaționale GO 2 (specialiști cu ocupații intelectuale) și GO 3 (tehnicieni). Creșterea nivelului de educație al salariaților scade și importanța acordată de angajatori competențelor teoretice și practice deținute de proprii salariați. În ce privește fluctuația numărului de persoane sectorul de construcții prezintă evoluția cea mai puțin favorabilă la nivel local, în vreme ce sectorul industrial pare a fi cel mai dinamic și cu potențial de creștere.

Mențiune: Acesta reprezintă un document pentru informare și este preluat integral de pe linkul http://www.sistempartenialdeocupare.ro/images/Studii_judete/Sud/PRAHOVA.pdf