

## **PILONUL III**

### **PROMOVAREA CAPACITĂȚII DE ADAPTARE A ÎNTREPRINDERILOR ȘI A ANGAJAȚILOR ACESTORA**

În România a fost creat cadrul legislativ și instituțional necesar dezvoltării parteneriatului social, reprezentanții asociațiilor patronale și organizațiilor sindicale fiind implicați în elaborarea politicilor și strategiilor din domeniul ocupării forței de muncă.

Parteneriatele se dezvoltă atât la nivel național prin încheierea unor acorduri tripartite, cât și la nivel regional și local, prin implicarea activă a organelor regionale și locale a organizațiilor societății civile, care oferă servicii mai apropiate de cetățeni și sunt mai bine adaptate nevoilor specifice ale comunităților.

Deoarece în această etapă economia României trebuie să se adapteze în toate sectoarele de activitate pentru a deveni competitivă, parteneriatul social devine o modalitate eficientă de a asigura modernizarea și diversificarea activității în întreprinderi.

În acest sens au fost înființate și funcționează următoarele instituții:

1. Consiliul Economic și Social (CES), organism tripartit, autonom, de interes public, constituit în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronate și al asigurării climatului de pace socială.
2. Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, 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.
3. Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, cu rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

Atât în anul 2001 cât și în anul 2002 s-au încheiat acorduri sociale între guvern și partenerii sociali reprezentativi la nivel național, în scopul asigurării păcii sociale necesare realizării reformelor economice.

Un rol important în dezvoltarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților acestora la cerințele unei economii dinamice, bazată pe cunoaștere, îl constituie formarea profesională continuă prin care persoanele adulte își dezvoltă aptitudinile, își îmbogățesc cunoștințele și își ameliorează calificarea tehnică sau profesională.

Dialogul social în domeniul formării profesionale continue a adulților este instituționalizat la toate nivelurile, partenerii sociali implicându-se în dezvoltarea politicilor prin acorduri și programe specifice.

## Linia directoare 13 - Modernizarea organizării muncii

*Partenerii sociali sunt invitați:*

*- să negocieze și implementeze la toate nivelele corespunzătoare acorduri pentru modernizarea organizării muncii, inclusiv acorduri de muncă flexibile, cu scopul de a face ca întreprinderile să fie productive și competitive, atingând echilibrul necesar între flexibilitate și securitate și ameliorând calitatea locurilor de muncă. Domeniile care urmează să fie acoperite includ, de exemplu, introducerea tehnologiilor noi, a noilor forme de muncă și a problemelor programului de lucru, cum ar fi exprimarea timpului de lucru printr-o cifră anuală, reducerea programului de lucru, reducerea orelor suplimentare, dezvoltarea muncii cu program redus, posibilitatea de întrerupere a carierei și problemele de securitate a locului de muncă legate de acestea; și*

*- în contextul procesului Luxemburg să raporteze anual asupra acelor aspecte de modernizare a organizării muncii care au fost acoperite prin negocieri, precum și asupra stării aplicării lor și impactului asupra funcționării ocupării și a pieței forței de muncă.*

### Situația actuală

O parte din sindicatele din România sunt afiliate la Confederația Sindicală Europeană (European Trade Union Confederation -ETUC) asigurând o armonizare a politicii sindicale naționale cu cea europeană, participând activ la programele de formare și informare a forței de muncă.

În vederea atingerii unui echilibru între flexibilitate și securitate, contractul colectiv de muncă la nivel național, încheiat pentru perioada 2001-2002, cuprinde drepturile și obligațiile angajatorilor și ale salariaților cu privire la condițiile generale de muncă, condițiile specifice de muncă, prevederile sale fiind obligatorii la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de ramură, grup de unități, unități și instituții. Cadrul legal menționat oferă posibilitatea părților să negocieze și să includă în contractele colective de muncă programe de lucru parțiale, realizându-se astfel o mai mare flexibilitate a programului de lucru.

Un parteneriat puternic la nivelul întreprinderii este asigurat în cadrul Comitetului de sănătate și securitate în muncă, înființat, conform Ordinului ministrului muncii și solidarității sociale nr.187/1998, în aproximativ 9.000 de întreprinderi. Comitetul de sănătate și securitate în muncă este o structură obligatorie pentru întreprinderile cu peste 50 de angajați, în care reprezentanții partenerilor sociali colaborează cu medicii de medicina muncii și specialiștii în protecția muncii, pentru dezvoltarea politicii de protejare a sănătății angajaților, implicând noile tehnologii, flexibilitatea programului de lucru, organizarea muncii în general, prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale.

### Obiective

- menținerea unui dialog permanent și susținerea de negocieri între sindicate și patronate în vederea obținerii unor acorduri privind modernizarea organizării muncii, negocierea unor contracte de muncă cât mai flexibile

### Măsuri

În cadrul negocierilor pentru Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel național, care urmează a fi încheiat în anul 2002, sindicatele și patronatele au convenit introducerea unor prevederi noi, printre care se numără:

- salariatele care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani, pot opta pentru program decalat, cu alte ore de începere a programului de lucru, dacă activitatea unității o permite;

- angajatorul are obligația de a permite salariatelor gravide efectuarea de controale medicale, în timpul programului de lucru, fără să le fie afectate drepturile salariale, conform recomandărilor medicului specialist;

- salariatele gravide, începând cu luna a cincea de sarcină, precum și cele care alăptează, nu vor fi chemate la ore suplimentare și nu vor fi trimise în deplasare sau nu vor putea fi detașate decât cu acordul lor;

- la solicitarea Comitetului de sănătate și securitate în muncă angajatorul are obligația să evalueze riscurile pe care le presupune locul de muncă al salariatei care anunță că este însărcinată, precum și al salariatei care alăptează și să le informeze cu privire la acestea;

- Comitetul de sănătate și securitate în muncă, constituit în cadrul unităților în care numărul angajaților este mai mare de 50 și femeile reprezintă cel puțin 20% din personal, va avea în componență cel puțin o femeie.

Instituții responsabile: partenerii sociali

## Linia directoare 14 – Analiza cadrului juridic existent și propuneri de noi prevederi

*În parteneriat cu partenerii sociali acolo unde este cazul, sau pe baza acordurilor negociate de către partenerii sociali, statele membre:*

*- vor analiza cadrul de reglementare existent și vor examina propunerile de noi prevederi și stimulente pentru a se asigura faptul că vor contribui la reducerea barierelor din calea ocupării, la facilitarea introducerii unei organizări moderne a muncii și vor ajuta piața forței de muncă să se adapteze la schimbările structurale din economie;*

*- în același timp, luând în considerare faptul că formele de ocupare sunt tot mai diverse, vor examina posibilitatea de încorporare în legislația națională a unor tipuri mai flexibile de contract și se vor asigura că cei care lucrează în cadrul noilor contracte flexibile se bucură de o securitate corespunzătoare și de un statut ocupațional mai înalt, compatibil cu nevoile întreprinderii și cu aspirațiile lucrătorilor;*

*- se vor strădui să asigure o aplicare mai bună la nivelul locului de muncă a legislației existente în domeniul sănătății și al protecției muncii prin urgentarea și întărirea aplicării ei, prin oferirea unei orientări pentru a ajuta întreprinderile, în special IMM, să respecte legislația existentă, prin îmbunătățirea formării profesionale în sănătate și protecția muncii, și prin promovarea de măsuri pentru reducerea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale în sectoarele care, prin tradiție, au un risc mare.*

### Situația actuală

În ultimii ani, în România s-au înregistrat evoluții pozitive în dezvoltarea parteneriatului social, fiind creat cadrul instituțional și legislativ adecvat pentru participarea asociațiilor patronale și organizațiilor sindicale la luarea deciziilor în domeniul economico-social.

Astfel, în vederea instituționalizării dialogului social la toate nivelele, prin Legea nr.109/1997 a fost înființat Consiliul Economic și Social, organism tripartit cu rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, având ca obiective majore realizarea dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, precum și asigurarea climatului de pace socială de natură a media stările conflictuale intervenite între partenerii sociali.

Instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării și formării profesionale constituie și unul din obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, instituție publică de interes național, care funcționează, conform Legii nr.145/1998, cu modificările și completările ulterioare, în sistem tripartit, fiind condusă de un consiliu de administrație alcătuit din reprezentanți ai Guvernului precum și ai asociațiilor patronale și organizațiilor sindicale, reprezentative la nivel național.

În ansamblu, cadrul legal ce reglementează raporturile de muncă dintre angajator și angajat este stabilit prin Codul Muncii, cu amendamentele ulterioare, conform căruia angajarea se face prin contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă nedeterminată sau determinată. De asemenea, munca poate fi prestată și prin convenții civile de prestări de servicii, în condițiile prevăzute de Legea nr.130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă. În scopul asigurării protecției angajatului, atât Codul Muncii cât și contractul colectiv de muncă la nivel național pe anul 2001-2002, încheiat în temeiul Legii nr.130/1996 privind contractul colectiv de muncă, obligă părțile să respecte, la încheierea contractului individual de muncă, unele clauze minimale privind: părțile contractante, durata și locul muncii, condițiile de încadrare (normă întregă, fracțiuni de normă), condițiile de muncă, salarizarea, durata concediului de odihnă anual, precum și, după caz, concediul suplimentar, obligațiile generale ale părților.

Cadrul legal în vigoare permite părților ca, prin acordul lor, să modifice contractul individual de muncă în ceea ce privește felul muncii, locul muncii și drepturile salariale.

Totodată, părțile contractante vor asigura includerea, în contractele colective de muncă, a măsurilor prevăzute de Legea nr.90/1996 privind protecția muncii, care prevede clauze referitoare la protecția muncii, asigurând prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale ce pot interveni pe parcursul derulării contractului. Desfășurarea activităților de producție sau prestări servicii este condiționată de obținerea autorizației de funcționare din punct de vedere al protecției muncii, emisă de inspectoratele teritoriale de muncă. Angajatorul trebuie să stabilească măsurile tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici unității.

Un pas important în domeniu a fost realizat prin reglementarea măsurilor de protecție a persoanelor încadrate în muncă (Legea nr.130/1999), precum și prin înființarea și organizarea, conform Legii nr.108/1999, a Inspecției Muncii, ca organism aflat în subordinea și coordonarea Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, care are ca obiectiv principal controlul aplicării prevederilor legale referitoare la relațiile de muncă, la securitatea și sănătatea în muncă, la protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite și a prevederilor legale referitoare la asigurările sociale.

Conflictele dintre salariați și angajatorii la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social și economic ori la drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, sunt conflicte de drepturi și se soluționează, potrivit Legii nr.168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, prin consiliere, mediere sau arbitraj ori, după caz, de către tribunalele muncii.

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale a dezvoltat un parteneriat cu Ministerul Sănătății și Familiei pe durata a 3 ani (2001-2003), asigurând cadrul legislativ și organizatoric pentru participarea activă a partenerilor sociali la aprecierea calității locurilor de muncă și evaluarea condițiilor de muncă. (Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, H.G. nr.261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, modificată și completată prin H.G. nr.1337/2001). Acest cadru legislativ asigură o nouă abordare a organizării muncii prin trecerea de la clasificarea muncii exclusiv pe parametrii mediului de muncă (grupa I și grupa II de muncă) la un sistem de apreciere a oportunității de pensionare focalizat pe parametrii de sănătate și adaptabilitate a forței de muncă, atât individual cât și în ansamblul ei. Noul sistem obligă angajatorii să dezvolte politici de adaptabilitate a întreprinderii la caracteristicile forței de muncă prin măsuri eșalonate pe o perioadă de 6 ani, de la introducerea noilor tehnologii până la sisteme de protecție individuală și colectivă.

Ministerul Sănătății și Familiei elaborează, în cadrul programului comunitar de sănătate publică, strategii pentru implementarea cerințelor comunitare privind protejarea sănătății față de agenții periculoși de la locul de muncă și prevenirea îmbolnăvirilor asociate factorilor de risc ocupaționali. Până la sfârșitul anului 2002 se va finaliza sinteza națională privind starea de sănătate a populației active în relație cu mediul de muncă și se va îmbunătăți modalitatea de raportare a bolilor profesionale și de comunicare a riscului. Acestea vor fi puse la dispoziția celor interesați.

În vederea unei mai bune aplicări a legislației privind sănătatea și securitatea la locul de muncă, în conformitate cu prevederile comunitare în materie, în cadrul Inspecției Muncii se află în derulare două proiecte de înfrățire instituțională:

- Proiectul PHARE RO-9907.06 – „Conceperea unui sistem de protecție pentru lucrătorii expuși la agenți periculoși la locul de muncă”, în colaborare cu Ministerul Angajării și Solidarității din Franța (iulie 2001 – octombrie 2002);
- Proiectul PHARE Consensus III RO-IB 99 CO 01 – „Întărirea capacității administrative a Inspecției Muncii”, în colaborare cu Autoritatea Mediului de Muncă din Suedia.

## **Obiective**

- Perfecționarea cadrului juridic în domeniul legislației muncii;

- Protejarea sănătății și securității angajaților prin:
  - adoptarea Legii asigurărilor împotriva accidentelor de muncă și bolilor profesionale;
  - dezvoltarea unei rețele de laboratoare pentru testarea și controlul echipamentelor de lucru.
- Permanentizarea dialogului trimestrial cu partenerii sociali pe probleme privind inspecția muncii prevăzută în cadrul acordului social pentru anul 2002, încheiat între Guvernul României, asociațiile patronale și organizațiile sindicale.
- Asistarea întreprinderilor pentru modernizarea locurilor de muncă prin creșterea calității echipamentelor de lucru și îmbunătățirea proceselor tehnologice.

## **Măsuri**

1. Adoptarea noului Cod al Muncii, care va introduce noi forme de muncă.

Instituția responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

2. Aplicarea prevederilor noului Cod al muncii referitoare la programul de lucru flexibil, a normelor parțiale de muncă, a formelor de muncă externalizată (la domiciliu) și a formării profesionale la locul de muncă – ucenicia.

Instituții responsabile: partenerii sociali

3. În scopul protejării sănătății și securității în muncă, se vor lua măsuri de monitorizare a rețelei de organisme și laboratoare recunoscute de către Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, în vederea certificării calității din punct de vedere al securității muncii a echipamentelor tehnice, individuale de protecție și de lucru, potrivit prevederilor Legii nr.90/1996, republicată.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Ministerul Sănătății și Familiei.

4. Armonizarea legislației naționale cu legislația U.E. în domeniul medicinei muncii, privitor la protecția angajaților în cazul unor riscuri de expunere la substanțe toxice, cancerigene, azbest, clorură de vinil, poluare sonică, prezente în mediul de muncă.

Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale – Inspecția Muncii și Ministerul Sănătății și Familiei.

5. În domeniul sănătății și securității în muncă, se va derula, în perioada 2003 – 2004, un proiect PHARE ce are ca obiectiv creșterea eficienței sistemului de supraveghere și control a bolilor profesionale, bolilor legate de profesie, incidentelor de muncă datorate riscului profesional.

Instituția responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei.

6. Înființarea primului centru pilot din România privind evaluarea riscurilor la personalul medico-sanitar din spitale.

Instituția responsabilă: Ministerul Sănătății și Familiei.

7. Furnizarea de consultanță și pregătire de specialitate privind organizarea și modernizarea locurilor de muncă și îmbunătățirea proceselor tehnologice.

Instituția responsabilă: Ministerul Industriei și Resurselor – Institutul de Management și Informatică.

## Linia directoare 15 - Sprijinirea adaptabilității ca o componentă a învățării continue

*Pentru a perfecționa nivelul competenței din cadrul întreprinderilor ca o componentă cheie a învățării continue:*

*Partenerii sociali sunt invitați, la toate nivelele relevante, să încheie acorduri, atunci când este cazul, cu privire la formarea continuă pentru a facilita adaptabilitatea și inovația, mai ales în domeniul tehnologiei informatice și al comunicării. În acest context, vor trebui stabilite condițiile de acordare pentru lucrător a posibilității de a dobândi cunoștințe de informatică până în anul 2003.*

### Situația actuală

În această etapă de tranziție, economia României trebuie să se adapteze, în toate sectoarele de activitate, pentru a deveni și a se menține competitivă. În acest context, parteneriatul social devine o modalitate eficientă de a asigura modernizarea și diversificarea activităților economice.

De asemenea, modernizarea și re tehnologizarea proceselor de producție duc pe de o parte la creșterea calității produselor și serviciilor precum și la necesitatea actualizării competențelor pentru păstrarea locului de muncă și dezvoltarea carierei. Formarea continuă se impune ca o necesitate, ca urmare a progresului tehnic caracterizat prin modernizarea utilajelor și tehnologiilor.

Pentru a răspunde provocărilor unei economii bazate pe competențe, pe cunoaștere și tehnologie înaltă, este necesar ca partenerii sociali să își asume un rol important în formarea inițială și continuă.

Atât unitățile de învățământ profesional și tehnic, cât și furnizorii de formare profesională, mai ales agenții economici, cu sprijinul partenerilor sociali, devin centre de formare continuă.

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA), autoritate administrativă autonomă, organizată în sistem tripartit, asigură parteneriatul în activitatea de formare profesională continuă (a adulților), având rol consultativ în promovarea politicilor și strategiilor din acest domeniu.

Consiliul Național pentru Standarde Ocupaționale (COSA), organism administrat tripartit, are ca obiectiv realizarea unui cadru organizatoric care să permită evaluarea și certificarea forței de muncă pregătită pe baza standardelor ocupaționale, inclusiv evaluarea competențelor dobândite pe cale non-formală și informală, altele decât cele echivalente cu calificări profesionale organizate prin sistemul educațional care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale.

Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM), instituție publică de interes național, cu conducere tripartită, organizează și coordonează activitatea de ocupare și formare a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

De asemenea, la nivelul fiecărui județ sunt organizate și funcționează structuri consultative tripartite- Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social, care au rolul de a facilita și de a media cooperarea dintre instituțiile de învățământ profesional și tehnic și partenerii sociali. Aceste structuri consultative au un rol important în adaptarea ofertei educaționale la piața locală și regională a muncii, prin avizarea anuală a planurilor de școlarizare din învățământul profesional și tehnic de la nivelul fiecărui județ.

Institutul Național de Statistică a realizat cu sprijinul Programului PHARE RO 9703 – „Statistica”, o Anchetă privind formarea profesională continuă în România (FORPRO), având ca perioadă de referință anul 1999. Eșantionul, reprezentativ la nivel național și pe principalele activități economice, a fost reprezentat de aproximativ 6.500 întreprinderi cu cel puțin 10 angajați. Din totalul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați au avut programe de formare profesională continuă (FPC) doar 11%, majoritatea recurgând la alte modalități de asigurare a calificării angajaților. Astfel, 63,5% din categoria celor din urmă au preferat să angajeze personal deja calificat în locul unor programe proprii de pregătire a celor angajați.

Analizând distribuția întreprinderilor după numărul de angajați s-a constatat că ponderea celor care au oferit FPC crește spectaculos funcție de mărimea întreprinderii. Astfel, dacă dintre întreprinderile mici, cele cu 10-19 angajați au oferit FPC în anul 1999 numai 7%, proporția s-a ridicat la 38,2% pentru cele mari, ajungând la aproape două treimi (64,1%) în cazul unităților cu 1.000 de angajați și peste. Rezultă că marile întreprinderi acordă o atenție mare FPC, acest lucru datorându-se în primul rând potențialului economic.

#### Distribuția întreprinderilor după oferta de FPC, pe clase de mărime, în anul 1999

Număr de angajați	Întreprinderi care au oferit FPC	Întreprinderi care nu au oferit FPC
<b>Total</b>	11,0	89,0
Întreprinderi mici 10-49 angajați	7,7	92,3
Întreprinderi mijlocii 50-249 angajați	13,1	86,9
Întreprinderi mari Peste 250 angajați	38,2	61,8

Sursa: INS

Oferta de formare profesională s-a constituit din cursuri și alte forme de pregătire, cum ar fi: instruire directă la locul de muncă, participarea la cercuri de pregătire, târguri, seminarii, autoinstruire.

Pregătirea angajaților a avut ca obiect de studiu tematici din diferite domenii: limbi străine, comerț și marketing, contabilitate, finanțe, bănci, asigurări, management, administrație, secretariat, dezvoltare aptitudini personale, utilizare calculator și procesare date, îmbunătățirea activității desfășurate la locul de muncă, inginerie, etc. Mai mult de jumătate (58%) din cursurile interne și/sau externe s-au desfășurat în cadrul programului normal de lucru.

Rata globală de acces la cursurile de formare profesională continuă (reprezentând ponderea participanților la cursuri în total angajați din toate întreprinderile care au format obiectul anchetei) a fost pe ansamblu de 7,6%. Rata globală de acces la cursurile FPC a femeilor depășește pe cea corespunzătoare bărbaților pentru unele activități economice.

Din punct de vedere al costului mediu pe participant, studiul a relevat că acesta a fost mai mare în întreprinderile mici și mijlocii și sub medie în întreprinderile mari și foarte mari.

Rata de acces la cursurile de formare profesională continuă (reprezentând ponderea participanților la cursuri în total angajați din întreprinderile care au oferit cursuri) a fost în anul 1999 de 20,2%.

Din totalul întreprinderilor cu cel puțin 10 angajați care au format obiectul anchetei, 89% nu au oferit în cursul anului 1999 nici o formă de pregătire angajaților, motivul invocat cel mai frecvent (77,5% din totalul întreprinderilor care nu au oferit FPC) a fost cel referitor la faptul că nivelul actual de cunoștințe al angajaților corespunde nevoilor unității. Aproape două treimi (63,5%) din întreprinderi au preferat să recruteze personal deja calificat în loc să consume din resursele financiare proprii pentru calificarea de personal, iar 29,3% au fost întreprinderile care nu au oferit formare profesională datorită costurilor ridicate pe care le presupune instruirea angajaților.

În O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților este prevăzut că angajatorii vor lua toate măsurile pentru a asigura condiții salariaților pentru a avea acces periodic la formare profesională. Drepturile și obligațiile ce revin angajatorilor și salariaților în perioada în care



salariații sunt cuprinși în cursuri de formare profesională vor fi prevăzute în contractul colectiv sau, după caz, în contractul individual de muncă.

Dreptul la formare profesională a salariaților se regăsește în contractul colectiv de muncă unic la nivel național nr. 54.171/23.07.2001, încheiat pentru 2001-2002. La capitolul „Formarea profesională” părțile convin asupra necesității și obligativității perfecționării profesionale a tuturor categoriilor de salariați și sunt stipulate prevederi minime de care se va ține seama la încheierea contractelor colective de muncă la nivel de unitate, și anume:

a) identificarea posturilor pentru care este necesară formarea profesională, căile de realizare, adoptarea programului anual și controlul aplicării acestuia se vor face de comun acord de către sindicat și patron; cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de unități;

b) sindicatul va participa, prin împuterniciții săi, la orice formă de examinare organizată în vederea absolvirii unui curs de formare profesională în cadrul unității;

c) în cazul în care unitatea urmează să își schimbe parțial sau total profilul de activitate, va informa și consulta sindicatul cu cel puțin 2 luni înainte de aplicarea măsurii și va oferi propriilor salariați posibilitatea de a se califica sau recalifica înainte de a apela la angajări de forță de muncă din afară;

d) în cazul în care un salariat identifică un curs de formare profesională pe care ar dori să îl urmeze, organizat de un terț, patronul va analiza cererea împreună cu sindicatul, rămânând la aprecierea patronului dacă și în ce condiții va suporta contravaloarea cursului;

e) salariații care au încheiat acte adiționale la contractul individual de muncă în vederea formării profesionale vor putea fi obligați să suporte cheltuielile ocazionate de aceasta, dacă părăsesc unitatea din motive imputabile lor înainte de împlinirea unui termen de 3 ani de la data absolvirii cursurilor.

## **Obiective**

- Creșterea gradului de implicare a partenerilor sociali, îndeosebi a asociațiilor patronale pentru:
  - anticiparea necesarului de competențe, corespunzător modificărilor care se previzionează în sfera ocupațională, ca urmare a evoluției tehnologiilor și organizării muncii;
  - identificarea nevoilor de formare pentru asigurarea necesarului de competențe pentru persoanele angajate, dar și pentru persoanele care urmează a fi disponibilizate ca efect al restructurării agenților economici;
  - asigurarea calității furnizorilor de formare (elaborarea standardelor ocupaționale, autorizarea programelor de formare, evaluarea rezultatelor formării);
  - facilitarea organizării unor stagii de instruire practică la agenții economici pentru programe organizate de diferiți furnizori de formare profesională.
- Extinderea parteneriatului prin atragerea altor potențiali parteneri interesați de formarea profesională sau care își pot aduce o contribuție la perfecționarea sistemului de formare profesională: asociații profesionale, comunități locale, institute de cercetare, O.N.G.-uri.
- Perfecționarea cadrului legislativ și instituțional pentru promovarea parteneriatului în formarea profesională inițială și formarea profesională continuă.
- Asigurarea forței de muncă bine pregătită profesional, capabilă să folosească tehnologia modernă și, în special, cea informatică.
- În cadrul programelor de restructurare, a diferitelor sectoare industriale, se va asigura includerea formării profesionale a salariaților în acordurile dintre partenerii sociali.

## Măsuri

- Crearea cadrului instituțional și juridic prin modificarea și completarea legislației care reglementează parteneriatul social în activitatea de formare profesională continuă (vezi linia directoare 4).
- Elaborarea unui nou Cod al Muncii care să conțină un titlu referitor la formarea profesională care va stipula obligativitatea angajatorilor din sectorul public și privat de a elabora împreună cu sindicatele planuri anuale de formare profesională prin care se va da posibilitatea salariaților să participe la diferite forme de pregătire profesională.  
Instituție responsabilă: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.
- Elaborarea unor programe de formare destinate partenerilor sociali, care să permită conștientizarea rolului lor în identificarea nevoilor de formare și pentru a dobândi competențele necesare în vederea îndeplinirii acestui rol.  
Instituții responsabile: Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, asociațiile patronale .
- Constituirea unor organisme permanente (patronale, patronal-sindicale, tripartite sau pluripartite), cu obiective bine definite, care să prezinte periodic factorilor interesați rezultatele obținute.  
Instituții responsabile: asociațiile patronale și organizațiile sindicale.
- Orientarea programelor de cercetare-dezvoltare ale instituțiilor de cercetare, Institutului Național de Statistică, etc. asupra problematicilor formării, inclusiv privind realizarea unor cercetări statistice dedicate formării profesionale în întreprindere.  
Instituții responsabile: Ministerul Educației și Cercetării, Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Institutul Național de Statistică.
- În cadrul programelor de restructurare a diferitelor sectoare industriale, se va asigura includerea formării profesionale a salariaților în acordurile dintre partenerii sociali.  
Instituții responsabile: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Ministerul Industriilor și Resurselor – Centrul de Productivitate și Calitate, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și partenerii sociali.
- În vederea materializării prevederilor conținute în capitolul 7 „Formare profesională”, din contractul colectiv de muncă unic la nivel național, încheiat pe anul 2001-2002, partenerii sociali vor stabili prin contractele colective la nivel de ramură și unitate și prin protocoale, măsuri concrete de formare profesională a salariaților, precum și a persoanelor care urmează a fi disponibilizate ca urmare a măsurilor de restructurare.

De exemplu: Compania Națională Poșta Română, care are în prezent 35.000 de angajați, și-a stabilit în planul de dezvoltare pentru anul 2002, informatizarea unui număr de 367 de oficii. Pentru realizarea acestui obiectiv, Federația Sindicatelor Poșta Română, a încheiat un protocol cu Compania Națională Poșta Română prin care se stabilesc pentru anul 2002, măsuri concrete de pregătire profesională a salariaților care vor lucra în aceste oficii, atât din mediul rural cât și din mediul urban. Prima etapă de pregătire profesională s-a desfășurat în perioada 8-12 aprilie 2002 și se adresează salariaților din mediul rural. Etapa a doua, se desfășoară în perioada mai-iunie și se adresează tuturor salariaților care își desfășoară activitatea în tranzitele județene, centrele de tranzit regionale, oficii poștale rurale mecanizate și oficiile poștale informatizate. A treia etapă, care se va finaliza până la sfârșitul anului, se adresează salariaților care vor fi implicați în dezvoltarea de servicii financiare electronice.

Instituții responsabile: partenerii sociali

- Organizarea unui „centru de training pentru promovarea exportului în întreprinderile din industria ușoară”. Instruirea vizează și pregătirea în domeniul marketingului electronic, dar și instruirea în domeniul proiectării prin utilizarea programelor CAD-CAM, precum și în domeniul „controlling-ului” (proiectarea și urmărirea costurilor) prin utilizarea unui soft specializat (EXPLA).

Instituția responsabilă: Federația Patronală a Industriei Ușoare

- Confederația Națională a Patronatului Român (CNPR) își propune realizarea, în anul 2002, a încă două centre de evaluare a competențelor profesionale dobândite în sistem informal, după modelul CEVO-TRANS (Centrul pentru Evaluarea Ocupațională în Transporturi) deja existent. Cele două centre vor viza domeniul construcțiilor (în cooperare cu ARACO - Asociația Română a Antreprenorilor din Construcții) și domeniul turismului (în cooperare cu FPT - Federația Patronală din Turism).

Instituții responsabile: CNPR, ARACO și FPT