

Bucuresti, 25 iulie 2008

Propuneri pentru modificarea legislatiei care guverneaza relatiile de munca si securitatea sociala

Cadrul legislativ care reglementeaza securitatea sociala si relatiile de munca influenteaza competitivitatea pietei muncii in Romania si dezvoltarea societatii romanesti si Romaniei in ansamblu. Comitetul pentru Munca, Resurse Umane si Educatie al Camerei de Comert Americane in Romania (AmChamRomania) a observat ca anumite prevederi legislative sunt restrictive si nu corespund dinamicii pietei fortei de munca si necesitatilor generate de transformarile sociale.

Principalul obiectiv al recomandarilor facute mai jos de catre AmCham Romania este imbunatirea mediului de afaceri in beneficiul angajatilor si angajatorilor.

Preocupati fiind de necesitatea **cresterii flexibilitatii, atractivitatii si competitivitatii pietei muncii in Romania** prin adaptarea cadrului legislativ in vederea asigurarii fortei de munca adecvate, propunem urmatoarele masuri:

1. Reducerea sarcinilor administrative ce revin partilor implicate – autoritati publice, angajati, angajatori - pentru respectarea si aplicarea legislatiei muncii;
2. Reechilibrarea pozitiei partenerilor sociali prin reconfigurarea Consiliului Economic si Social (CES);
3. Simplificarea procedurilor si reducerea birocratiei cu privire la angajare si concediere, după cum urmează:

Procedurile de concediere: procedurile de concediere disciplinara, necorespondere profesionala, lipsa de performanta sau restructurare de posturi sunt foarte complicate si adesea protejaza mai mult decat este necesar angajatul. Propunem elaborarea in parteneriat cu mediul de afaceri a unui numar limitat de proceduri de concediere clare si concise, care sa scurteze perioada necesara si sa eficientizeze concedierea, evitand totodata abuzurile si eliminand birocratia excesiva actuala.

Procedurile de angajare: procedurile de angajare sunt de asemenea complicate si presupun un consum mare de resurse. Comunitatea de afaceri recomanda simplificarea acestora, incepand cu un format electronic al cartilor de munca, care sa fie transferate si actualizate pe baza unor cereri transmise in mod electronic, astfel eliminandu-se nevoia prezentei fizice in fata autoritatilor.

Procedurile de inregistrare la Inspectoratele Teritoriale pentru Munca (ITM): in ceea ce priveste inregistrarea la ITM, actualele prevederi ale Codului Muncii sunt birocratice si necesita timp foarte mare pentru a fi puse in aplicare. Consideram ca termenele de 5 zile pentru inregistrarea oricarui act aditional sau decizii de a inceta contracte individuale de munca sunt foarte scurte comparativ cu termenele de 20 de zile pentru inregistrarea contractelor individuale de munca. Prin urmare, recomandam ca toate termenele pentru inregistrarea la ITM sa fie stabilite la minim 20 de zile lucratoare. De asemenea, data fiind complexitatea ridicata a legislatiei muncii, comunitatea de afaceri recomanda initierea de catre Ministerul Muncii, Familiei si Egalitatii de Sanse a unei campanii in scopul formarii personalului ITM-urilor, astfel incat acestia sa inteleaga si sa interpreteze legislatia uniform, evitandu-se astfel situatii in care mai multe ITM-uri interpreteaza aceeasi prevedere legala in moduri diferite.

Procedurile disciplinare: in general, in caz de abateri disciplinare, procedurile sunt foarte formale si de durata. In particular, procedurile disciplinare trebuie urmate chiar in cazul unor abateri grave flagrante ale angajatului, fara a i se permite angajatorului sa urmeze o procedura simplificata. In plus, conform ultimelor modificari ale Contractului Colectiv de Munca, angajatului nu poate fi sanctionat cu avertisment scris fara a se respecta procedura disciplinara. In consecinta, consideram necesar ca si aceste proceduri disciplinare sa fie modificate, in sensul simplificarii lor.

4. Angajamente flexibile pentru munca (abordare flexibila a contractelor individuale de munca pe durata determinata, muncii prin agent de muncă temporara, contractului individual de munca cu timp partial, muncii la domiciliu). Aranjamente flexibile de munca pentru parinti;

Contractele individuale de munca pe durata determinata: contractele de munca incheiate pe o perioada determinata sunt inflexibile din punct de vedere al motivelor care pot conduce la incheierea unor asemenea contracte (Codul Muncii limitand cazurile in care se poate recurge la un astfel de contract), al duratei acestor contracte (care este de maximum 24 de luni, in timp ce in practica prietele pot dura mai mult, de exemplu, intre 3 si 5 ani) si durata perioadei de proba (care este disproporcionada in comparatie cu cea pentru contractele individuale de munca pe durata nedeterminata). Propunem eliminarea limitarilor mai sus amintite cu privire la motivele care pot conduce la incheierea acestor contracte, la durata maxima a contractelor individuale de munca pe durata determinata si a numarului maxim de prelungiri posibile. De asemenea propunem flexibilizarea prevederilor legale cu privire la contractele cu timp partial, astfel incat activitatile care nu se regasesc in normele curente, activitati care sunt din ce in ce mai numeroase, sa se desfasoare eficient. In acest sens contractele individuale de munca in care se prevede un numar de ore saptamanale sau lunare, alocate dinamic, ar fi o solutie eficienta.

Zilele de repaus consecutive: actualele prevederi ale Codului Muncii nu permit flexibilitate in ceea ce priveste zilele de repaus. Astfel, conform prevederilor actuale, angajatii si angajatorii nu pot conveni asupra unor zile de repaus neconsecutive, chiar daca asemenea conventii ar fi mai avantajoase pentru angajat. Consideram ca aceasta este o problema pentru multi studenti care lucreaza fie part-time, fie full-time si care nu isi pot organiza programul de munca, cu acordul angajatorului, astfel incat sa poata sa lucreze si sa frecventeze cursurile. Drept urmare, recomandam modificarea acestor prevederi prin eliminarea obligatiei de a acorda zile de repaus consecutive.

Concediul de odihna: Codul Muncii prevede restrictii in ceea ce priveste concediul de odihna, stipuland ca angajatii trebuie sa beneficieze de concediu de odihna cel putin 15 zile lucratoare consecutive, iar perioada in care ei pot beneficia de concediu de odihna nu poate depasi 3 luni. Suntem de parere ca aceste prevederi, considerate a fi atat in beneficiul

angajatului, cat si al angajatorului, diminueaza flexibilitatea angajamentelor de munca deoarece, pe de o parte, angajatul nu poate beneficia de zilele de concediu de odihna in fractiuni mai mici de 15 zile lucratoare consecutive, iar, pe de alta parte, angajatul nu poate beneficia de zilele de concediu de odihna pe toata perioada anului calendaristic (de exemplu, atat de Paste, cat si Craciun). Consideram ca modificarea Codului Muncii in sensul permiterii unei flexibilitati mai mari in ceea ce priveste concediul de odihna ar fi in beneficiul angajatilor si angajatorilor.

Compensarea orelor de munca suplimentara: consideram ca termenul in care munca suplimentara se compenseaza prin ore libere platite ar trebui extins la mai mult de 30 de zile. Astfel, recomandam implementarea, fara a afecta prevederile actuale ale Codului Muncii, unui sistem care sa permita angajatilor care au efectuat munca suplimentara sa opteze pentru cumularea orelor suplimentare dintr-o anumita perioada (de exemplu un an) si transformarea lor in ore/zile libere consecutive.

Schimbarea temporara de pozitie: prevederile cu privire la modificarea contractelor individuale de munca prin schimbarea pozitiei angajatului se dovedesc a fi inflexibile si inadaptable situatiei in care angajatorul doreste sa ofere angajatului o pozitie ierarhic superioara in cadrul companiei, dar sa stipuleze in contract ca in cazul in care angajatul nu corespunde acestei pozitii superioare, acesta va reveni la pozitia sa anterioara.

Tipuri alternative de contracte de munca: in cadrul aceluiasi demers de flexibilizare a pietei, forme de incadrare in munca precum persoana fizica autorizata (self-employment) si ucenicia ar trebui sa beneficieze de mai multa atentie din partea legiuitorului, acestea reprezentand variante foarte eficiente de rezolvare a unor situatii economice. Exista un numar in crestere de activitati care presupun munca la domiciliu, situatie in care persoana fizica autorizata ar fi o varianta foarte eficienta de angajare, varianta inasa extrem de putin accesibila datorita mecanismului greoi de functionare si a birocratiei excesive. Propunem flexibilizarea acestui instrument, largirea ariei sale de aplicabilitate si dezvoltarea unui cadru legislativ si fiscal in care sa poata functiona eficient. Din ce in ce mai multi tineri, studenti sau proaspat absolventi sunt in situatia de a face practica pe timpul facultatii in cadrul unor companii sau de a efectua stagii de pregatire dupa facultate (asa numitele internship-uri), situatii care contribuie esential la formarea profesionala a acestora. De asemenea exista numeroase situatii in care angajati ai unei firme primesc o calificare suplimentara prin eforturile angajatorului, se recalifica sau invata o meserie noua. Consideram ca in astfel de conditii angajatorul ar trebui recompensat printr-o reducere substantiala a taxelor si contributiilor aferente salariilor persoanelor care se gasesc in aceste situatii si ar trebui sa i se dea posibilitatea de a incadra aceste persoane in munca printr-un contract special, existent in codul muncii sub denumirea de Contract de ucenicie. In acest contract ar trebui sa existe specificatii clare cu privire la situatia salariatului care deprinde o meserie noua in cadrul angajarii sau face practica in timpul studiilor (cu acelasi rezultat).

Perioada de proba: consideram ca partilor implicate ar trebui sa li se dea posibilitatea de a negocia durata perioadelor de proba, si o perioada maxima ar trebui fixata, de exemplu, la 6 luni.

5. Simplificarea procedurilor pentru accesul cetatenilor tarilor terte la piata fortei de munca din Romania;
6. Simplificarea si clarificarea conditiilor privind detasarea lucratorilor intra si extra UE, a lucratorilor romani si celor straini;
7. Simplificarea procedurilor privind actualizarea COR(Clasificarea Ocupatiilor din Romania);

Dat fiind impactul larg al legislației care guvernează relațiile de muncă și securitatea socială recomandăm ca Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, împreună cu Ministerul Economiei și Finanțelor să promoveze măsuri care să vizeze:

8. Creșterea competitivității legislației care reglementează aplicarea în practică a beneficiilor oferite angajaților și persoanelor aflate în întreținerea acestora, beneficii precum: pensii, planuri de economisire, planuri de asigurare, indemnizații pentru școlarizarea copiilor, indemnizații pentru locuința, pachete de servicii pentru îngrijirea copiilor și/sau persoanelor aflate în întreținerea angajaților;
9. Plafonarea bazei de calcul a tuturor contribuțiilor de asigurări sociale și de sănătate la un nivel rezonabil, de exemplu până la 5 salarii medii pe economie;
10. Reintroducerea indemnizației pentru îngrijirea copilului până la 2 ani de 85% din media salariilor care constituie baza pentru calculul contribuției de asigurări sociale, iar pentru părinții cu venituri mici, păstrarea cuantumului indemnizației actuale;
11. Încurajarea angajatorilor de a furniza programe anuale de pregătire profesională prin exceptarea de la plata contribuției pentru somaj datorate de angajator;

De asemenea, în spiritul aceluiași demers de flexibilizare, creșterea atractivității și competitivității pieței muncii în România, comunitatea de afaceri apreciază susținerea din partea Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, pe lângă Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului, pentru introducerea unor măsuri care să vizeze:

12. Stimularea implicării mediului de afaceri în formarea profesională a elevilor și studenților și pregătirea lor pentru piața forței de muncă pe durata studiilor liceale, universitare și post universitare în scopul creșterii gradului acestora de integrare pe piața muncii la terminarea studiilor;
13. Introducerea unei etape de practică obligatorie de 2-3 luni în cadrul programului de învățământ, care să aibă loc oricând în timpul anului de învățământ, condiție necesară în pregătirea absolventului pentru integrarea cât mai rapidă pe piața muncii. Totodată, se impune actualizarea și completarea cadrului legislativ care reglementează această practică obligatorie;
14. Dezvoltarea serviciilor de consiliere profesională în școli și universități;
15. Introducerea unor cursuri care privesc noțiunile obligatorii de dreptul muncii, obligațiile și drepturile angajaților și angajatorilor;
16. Simplificarea planului de învățământ – începând cu cel primar – precum și reintroducerea sistemului de admitere la liceu pe baza de examen, fără a se mai lua în calcul mediile anuale;
17. Planificarea pe termen lung a învățământului superior – atât ca număr de locuri cât și ca specializări.