

Boc mai are un singur obiectiv de îndeplinit: trecerea noului Cod al muncii

Guvernul și-a angajat ieri răspunderea în fața Parlamentului pe noul Cod al muncii care, în opinia Executivului, va crea mii de locuri de muncă - opinie în dezacord cu cea a sindicatelor și a opoziției politice.

Proiectul de modificare a noului Cod al muncii, pe care Guvernul Boc urmează să-și asume răspunderea în Parlament pe 8 martie, a fost preluat aproape integral din propunerile Consiliului Investitorilor Străini (CIS), o organizație care reunește peste 100 dintre cele mai puternice companii private cu afaceri de 36 de miliarde de euro (adică 15% din cifra de afaceri a tuturor companiilor din România).

Care sunt cele mai importante modificări din noul Cod al muncii	
Varianta actuală (în vigoare)	Varianta trimisă în Parlament (propusă de investitorii străini)
Nu există.	Se introduc criteriile de evaluare a activității profesionale a salariaților.
Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei perioade de probă de cel mult 6 luni.	Se abrogă.
Perioada de probă este de cel mult 30 de zile pentru funcțiile de execuție și de cel mult 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.	Perioada de probă este de cel mult 45 de zile pentru funcțiile de execuție și de cel mult 120 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.
Angajarea succesivă a mai mult de trei persoane pe perioade de probă pentru același post este interzisă.	Se abrogă.
Contractul de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului ca sancțiune disciplinară.	Se abrogă.
Contractul de muncă poate fi suspendat în cazul întreruperii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare.	Contractul de muncă poate fi suspendat în cazul întreruperii sau reducerii temporare a activității, fără încetarea raportului de muncă.
Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi încadrări pe locurile de muncă ale salariaților concediați timp de 9 luni de la data concedierii acestora.	Se abrogă.
Nu există.	În cazul reducerii temporare a activității, pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare pe perioade care depășesc 30 zile, angajatorul va avea posibilitatea reducerii programului de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână, cu reducerea corespunzătoare a salariului.
Contractul de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, de cel mult două ori consecutiv și nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 24 de luni.	Contractul de muncă pe durată determinată poate fi prelungit și după expirarea termenului inițial, pentru perioada realizării unui proiect, program sau unei lucrări și nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 36 de luni.
La încetarea celui de-al treilea contract de muncă pe durată determinată, dacă pe postul respectiv va fi angajat un salariat, acesta va fi angajat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată.	Se abrogă.
Misiunea de muncă temporară este de cel mult 12 luni și nu se poate prelungi mai mult de 24 de luni.	Misiunea de muncă temporară poate dura până la 24 de luni și se poate prelungi până la 36 de luni.
Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 30 de zile după efectuarea acesteia.	Munca suplimentară se compensează prin ore libere plătite în următoarele 60 de zile după efectuarea acesteia.



Premierul Emil Boc mai are un singur obiectiv de îndeplinit. După aceea, el va decide soarta

SURSA: Codul muncii, Ministerul Muncii

CIS a fost singura organizație care a avut o poziție unitară în ceea ce privește acest proiect, care spune că adoptarea proiectului în varianta propusă de ei ar conduce la crearea a aproximativ 90.000 de noi locuri de muncă. Codul muncii nu a fost schimbat de aproape 10 ani, iar oamenii de afaceri s-au plâns, mai ales în ultimii doi ani, de o rigiditate a legislației muncii, pentru că procesul de concediere implică prea multă birocrație. De altfel, Germania, care și-a modificat legislația muncii în urmă cu 4-5 ani - tot pentru o flexibilizare - a atins în februarie cel mai ridicat nivel al cererii de forță de muncă din ultimii șase ani, angajatorii căutând în special salariați part-time, potrivit agenției de presă Reuters. Cu toate că a existat o legislație rigidă a muncii, prevederile din Codul muncii actual nu i-a oprit pe angajatori să concedieze câte 20.000 - 30.000 de oameni pe lună în 2009, întrucât din economie au dispărut peste 700.000 de angajați de la începutul crizei.

"Estimăm o creștere a numărului de locuri de muncă datorită flexibilizării create de prevederile privind contractele pe perioadă determinată și munca temporară, pentru că la noi procentul contractelor pe perioadă determinată este mult mai mic decât în țările din Uniunea Europeană, unde ajung să reprezinte 14-15% din numărul total. Este un fals pericol că prin noile prevederi contractele pe perioadă nedeterminată s-ar putea transforma în contracte pe perioadă determinată", a spus Doina Ciomag, directorul executiv al CIS și unul dintre cei 30 de experți (avocați, directori de HR, profesori universitari etc.) care au lucrat la elaborarea proiectului. Ea a mai precizat că, indiferent câte dintre propunerile investitorilor străini au fost incluse în proiectul transmis autorităților, important este să se adopte cât mai repede noua legislație, pentru că deja s-au prelungit prea mult negocierile.

De cealaltă parte stau însă liderii sindicali și opoziția, care susțin că noile prevederi nu vor crea noi locuri de muncă. Însă acestea nu au prezentat decât alternative formulate la nivel general precum reducerea graduală la contribuțiile sociale, deblocarea posturilor în sistemul bugetar sau scutirea de taxe pentru un an pentru noile locuri de muncă destinate absolvenților. De altfel, veniturile unor lideri sindicali, comparabile cu cele ale șefilor de multinațională, nu pot să mai convingă că

salariații români vor deveni "sclavii moderni ai Europei", cum spuneau cei 7.000 de angajați ai Dacia care au ieșit în stradă la finele lunii ianuarie în semn de protest împotriva noilor prevederi. Totuși, mulți reprezentanți din mediul privat spun că nu toate modificările propuse ar putea conduce la o îmbunătățire a legislației muncii.

"Nu mi se pare că s-ar face deloc o flexibilizare. Spre exemplu, prevederea care spune că în cazul reducerii temporare a activității angajații pot lucra câte 4 zile pe săptămână și li se aplică reducerea corespunzătoare a salariului este abuzivă, atâta timp cât oamenii nu sunt vinovați pentru că respectiva companie nu a investit în tehnologie sau în licențe noi", este de părere Daniela Necefor, managing partner al firmei de executive search Total Business Solutions (TBS).

Victor Ponta, șeful principalului partid de opoziție, a anunțat că PSD și PNL lucrează deja la textul moțiunii de cenzură care va fi depusă în urma acestei angajări a răspunderii și susține că premierul Emil Boc va fi primul șomer care va beneficia de noile norme. Este o exprimare plastică care nutrește speranța că Guvernul ar putea fi răsturnat în urma acestei angajări, însă, în spatele acestei intenții, nu s-a venit cu propuneri fezabile care să plece de la realitatea că piața muncii în România nu mai este aceeași ca în urmă cu 10 ani: plecările angajaților de la o firmă la alta sunt frecvente, dinamica pieței obligă companiile să-și schimbe uneori profilul activității sau să execute activități limitate în timp, ceea ce trebuie să imprime un nou profil și angajatului și contractului de angajare.

"Va fi o confuzie între munca temporară și contractul pe perioadă determinată - ambele ajung până la o perioadă de 36 de luni - și se pot adăuga prevederile una peste cealaltă.

De asemenea, nu se specifică nicăieri cum vor fi plătite orele suplimentare (normal sau dublu?), pentru că până în prezent erau plătite dublu", a mai spus Necefor.

Doina Ciomag, directorul executiv al CIS, spune că organizația pe care o reprezintă încearcă de ani de zile să atenționeze că legislația muncii este o barieră în angajarea de forță de muncă și că încă din 2007 a propus câteva modificări, care se regăsesc și în proiectul actual.

"Partea bună este că au specificat în proiect că agenții de muncă temporară nu au voie să perceapă taxe angajaților, pentru că se mai practica astfel de lucruri. Pe de altă parte, nu s-a umblat deloc la articolele în care se spunea că angajatorii pot recupera banii investiți în trainingul angajaților sau la contractul standard de muncă, care a rămas în continuare de 2 pagini, în condițiile în care nu întotdeauna ITM-ul acceptă anexele la contract", a adăugat Necefor.

Una din cele mai importante modificări în actualul Cod al muncii sunt desființarea contractelor colective de muncă și interzicerea încheierii contractelor colective de muncă și a actelor adiționale cu termene care să depășească data de 31 decembrie 2011.

Cele mai dure măsuri au fost promovate prin angajarea răspunderii pentru că în Parlament ar fi durat prea mult discuțiile

Niciun premier de după revoluție nu a fost atât de contestat ca Emil Boc, dar nici România nu a fost în această perioadă într-o situație mai complicată. România funcționa la costuri mari, care erau potrivite pentru o perioadă de avânt economic și nu la costuri pentru o perioadă de criză. Atât la nivelul statului, cât și la nivel privat. De aceea a urmat un val de tăieri și o goană pentru resurse financiare necesare menținerii activității. Confruntat cu o susținere la limită în Parlament, cu o opoziție vehementă care a spus nu la orice încercare de schimbare, premierul a ales soluția angajării răspunderii pe principalele proiecte de lege, esențiale pentru regăsirea echilibrului bugetar. După ce Guvernul a încheiat în primăvara lui 2009 acordul cu FMI care a permis României să își poată finanța deficitul la un cost acceptabil, a aprobat, în urma aceluși acord, cele mai dure măsuri de

ajustare a cheltuielilor publice pe care le-a luat România până în prezent, în condițiile în care veniturile se prăbușeau și a adoptat o nouă lege a salarizării unitare care, deși perfectibilă, aduce un oarecare echilibru în salarizarea bugetarilor. Guvernul a adoptat în această perioadă o nouă lege a pensiilor care majorează vârstele de pensionare, dar fără de care nu ar fi fost nicio speranță ca deficitul bugetului de pensii, de 2 mld. euro anual, să fie diminuat în viitor. Guvernul își angajează din nou răspunderea pe un proiect, Codul muncii, și înfruntă moțiunea de cenzură. De fapt, fiecare dintre angajări ale răspunderii în fața Parlamentului înseamnă, practic, că Guvernul își pune mandatul pe masă. Măsurile de austeritate au fost dure, dar Guvernul nu a avut altă soluție decât de a le pune în practică, chiar cu riscul de a fi demis. Din păcate, chiar cu aceste măsuri de austeritate, cu majorarea TVA și cu împrumutul de 20 mil. euro de la FMI, economia nu a reușit să iasă din criză. Poate va ieși în acest an.

Principalele legi adoptate prin angajarea răspunderii în mandatul lui Emil Boc

Decembrie 2010

Angajarea răspunderii asupra asupra legii-cadru privind salarizarea unitară și a legii privind salarizarea în anul 2011 a bugetarilor - ambele cerute de FMI.

Octombrie 2010

Angajarea răspunderii pe legea educației.

Iunie 2010

Angajarea răspunderii pe legea de reducere a salariilor bugetarilor cu 25% și a pensiilor cu 15%.

Septembrie 2009

Angajarea răspunderii pe un pachet de legi privind reformarea sistemului public, relansarea învățământului și legea salarizării unitare.

Iunie 2009

Angajarea răspunderii asupra legii privind Codul civil și Codul penal.