

Ghid pentru TINERII în căutarea unui loc de muncă



Autori:

Maria Francesca Cristea
(Consiliul Tineretului din România)

Roman Banari (CNTM)
(Consiliul Național al Tineretului din Moldova)

Prezenta lucrare este elaborată în cadrul proiectului "Quality Employment for Youth after COVID-19", implementat de Consiliul Tineretului din România în parteneriat cu Consiliul Național al Tineretului din Moldova și este sponsorizat de German Marshall Fund - Black Sea Trust for Regional Cooperation, prin fondurile de urgență alocate COVID-19.



Cuprins

Prezentarea proiectului	4
Structura și tendințele pieței muncii în raport cu tinerii	8
Unde și cum să cauți un loc de muncă	10
Sfaturi pentru realizarea CV-ului și a scrisorii de intenție/motivație	16
Sfaturi pentru pregătirea și prezentarea la interviu	22
Abilități personale și profesionale căutate de angajatori	26
Mecanisme și forme de protecție împotriva abuzului în procesul angajare	30
Contractul individual de muncă și garanțiile în câmpul muncii	34
Resurse de specialitate	48

1. Prezentarea proiectului

Quality Employment for Youth after COVID-19 este un proiect care își propune să ofere tinerilor acces la traininguri de calitate pentru a se conecta la piața muncii. Este implementat de către Consiliul Tineretului din România (CTR) în colaborare cu Consiliul Național al Tineretului din Moldova (CNTM) și este finanțat de German Marshall Fund – Black Sea Trust for Regional Cooperation, prin fondurile de urgență alocate COVID-19.

Chiar și înainte de izbucnirea pandemiei, șansele tinerilor cu vârste cuprinse între 15-20 de a se angaja erau de 3 ori mai mici decât ale celor de peste 25 de ani¹. Mai mult, tot în aceeași perioadă, la nivel global, peste 178 de milioane de tineri erau angajați în domenii precum retail, HoReCa, manufacturare etc., domenii care au fost puternic afectate de pandemie². Potrivit unui studiu realizat de Forumul European de Tineret (YFJ), 1 din 6 tineri (17,4%) cu vârsta cuprinsă între 18-19 de ani nu mai lucrează din cauza crizei³.



1 Organizația Internațională a Muncii, 2020.

2 Ibidem.

3 European Youth Forum: Youth and COVID19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/Youth-and-COVID-19-Survey-Report_English.pdf

Conceptul proiectului este acela de a folosi organizațiile de tineret/ lucrătorii de tineret în rolul de conectori ai tinerilor la mediul profesional prin dezvoltarea abilităților personale (soft skills) și a celor profesionale (hard skills) care vin să contribuie la angajarea tinerilor.

Consiliul Tineretului din România și Consiliul Național al Tineretului din Moldova au recrutat 18 tineri din România și 7 din Republica Moldova pe care i-au format și care, după o perioadă de 5 luni de traininguri, au putut să ofere ajutor și consiliere tinerilor din comunitățile lor.

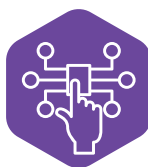
Sesiunile de formare la care au participat tinerii au fost adecvate nevoilor acestora și au abordat următoarele subiecte:



Drepturile
Tinerilor pe
piața muncii



Future Work
Skills



Digital Tools



Team
Management



Comunicare în
era post-Covid



Reziliență
emoțională

În cadrul proiectului, fiecare participant a fost încurajat să organizeze cât mai multe sesiuni de training către tinerii din comunitatea lor fie în mediul online, fie în cel offline (doar cu acordul Direcției de Sănătate și a Consiliului Tineretului din România/ Consiliului Național al Tineretului din Moldova). După fiecare sesiune, cei 25 de tineri au completat un formular de raportare care prezenta interesele tinerilor cu care au interacționat, metodele folosite, nevoile tinerilor, dar și observații pentru a surprinde atmosfera generală.

În cadrul proiectului, participanții cu inițiativă au fost încurajați să organizeze întâlniri cu angajatorii locali pentru a-i conecta în mod direct la mediul profesional local.

Totodată, Consiliile de Tineret au organizat în perioada 27-28 martie două Târguri Naționale de Oportunități. Am dorit să le numim Târguri de Oportunități întrucât angajatorii nu veneau cu scopul strict de a prezenta oportunități de angajare, ci de a susține și sesiuni de mentorat în care discutau cu tinerii despre domeniul lor de activitate, educația lor, experiențele pe care aceștia le-au trăit, competențele de care au nevoie etc.

Rezultatele proiectului sunt următoarele:

446

de tineri prezenți în cadrul proiectului

2

târguri naționale de oportunități

29

de companii/ ONG-uri/ instituții implicate în cadrul atelierelor și întâlnirilor de mentorat

Care este profilul tinerilor care s-au implicat în diseminarea sesiunilor de formare:

- 16-30 de ani (elevi, studenți, angajați);
- experiență medie în voluntariat;
- tineri proveniți atât din mediul rural, cât și din mediul urban;
- motivație: **dezvoltarea personală; dobândirea unor abilități/ aptitudini care să îi ajute în câmpul muncii; cunoașterea diferitelor domenii existente pe piața muncii; explicarea procesului de recrutare; networkingul; autocunoaștere.**

Domeniile de interes pentru tinerii consultați în cadrul proiectului sunt următoarele: antreprenoriatul, sănătate, medicină veterinară, IT, turism, organizare de evenimente, management, arhitectură, design, educație, farmaceutic, comunicare, drept, financiar, științe politic, mediul Non-Guvernamental/ ONG-uri, resurse umane (HR), marketing, psihologie, make-up.

Cea mai importantă provocare a proiectului a constat în adaptarea lui în totalitate la mediul online. Proiectul inițial avea în plan organizarea a două întâlniri fizice între participanți pentru a finaliza sesiunile de training. Deoarece ne-am dorit să nu supunem tinerii niciunui risc, am convenit alături de finanțator și de participanți să realizăm trainingurile exclusiv prin platforma ZOOM. Am observat în anumite cazuri restrânse o scădere în dorința de implicare activă a participanților în cadrul sesiunilor de diseminare, dar și o problemă în prezența tinerilor în cadrul evenimentelor deschise - Târgurile de Oportunități. Este de înțeles având în vedere că, în ultimul an, viața tinerilor s-a schimbat radical, activitățile sociale/ educaționale mutându-se cu precădere în mediul online.

O altă problemă întâmpinată este reticența anumitor companii de a participa la astfel de târguri de oportunități.

Având în vedere că informarea tinerilor este un element crucial ce vine să asigure siguranța tinerilor în câmpul muncii, ne propunem să elaborăm prezenta broșură care va constitui un mini-ghid care va contribui la informarea și tranziția ușoară a tinerilor de la învățământ în câmpul muncii. În cele ce urmează am pregătit o serie de sfaturi utile pentru tineri care să-i ajute să redacteze o scrisoare de motivație, să pregătească un CV, cum să se prezinte la un interviu, dar și despre drepturile lor privind piața muncii.

2. Tendințele pieței muncii în raport cu tinerii

Consecințele pandemiei COVID-19 nu și-au lăsat amprenta doar în ceea ce privește angajabilitatea tinerilor, dar și a productivității și a sănătății lor mentale. Conform unui raport realizat de McKinsey¹, peste 25% dintre lucrători au fost nevoiți să își schimbe domeniul de activitate de la momentul izbucnirii pandemiei. Consecințele expun inegalitățile și riscurile la care sunt expuși angajații, în special cei angrenați în ecosisteme locale de business. Pentru a crea noi locuri de muncă în detrimentul celor pierdute datorită creșterii productivității și a îmbunătățirii procesului tehnologic, experții în politici publice atrag atenția că Europa are nevoie de o **forță de muncă flexibilă**. Pentru angajatorii care se confruntă cu pierderi de profit mari cauzate în mod direct de pandemie, angajarea și disponibilizarea angajaților este strâns corelată cu nevoile de producție, capacitatea, dar și cererea pieței. De obicei, contextele dificile pentru mediul privat conduc la standarde de angajabilitate precare, internshipuri neplătite sau muncă nedeclarată².

Conform studiului realizat de Forumul European de Tineret (YFJ), 23% din tinerii angajați chestionați au raportat faptul că înainte de izbucnirea pandemiei au avut parte de reducerea orelor de muncă, iar pentru 42% dintre aceștia a însemnat o scădere a venitului³. Scăderea venitului este cauzată de un declin parțial sau total al orelor de muncă. Din cauza pandemiei, numărul de ore lucrate în anumite țări a fost de zece ori mai mic decât cel din primele luni ale anului 2008, după începutul crizei financiare⁴. În România, Legea Nr. 282/2020 (Kurzarbeit) stipulează faptul că angajatorii pot diminua, în anumite condiții, timpul de lucru și remunerarea angajaților cu cel

1 Future of Work after COVID-19, McKinsey, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/the-future-of-work-after-covid-19>

2 Organizația Internațională a Muncii (World Employment and Social Outlook – Trends 2019)

3 European Youth Forum: Youth and COVID19: Impacts on jobs, education, rights and mental well-being https://www.youthforum.org/sites/default/files/publication-pdfs/Youth-and-COVID-19-Survey-Report_English.pdf

4 COVID-19 is causing activity to collapse and unemployment to soar, <http://www.oecd.org/employment-outlook/#take-action>



mult 50%, pentru o perioadă de minimum cinci zile lucrătoare, iar ca măsură de sprijin, statul decontează angajatorului 75% din diferența dintre salariul de bază brut inițial și salariul de bază aferent zilelor lucrate.

Economia verde și economia digitală transformă piața muncii, iar digitalizarea devine o componentă integrată în fiecare domeniu. Încă din martie 2020, a condus la creșterea telemuncii (munca la domiciliu), contribuind astfel la economia digitală⁵. Izbucnirea pandemiei a oferit noi oportunități de adaptare și legiferare a spațiului fizic clasic al biroului la un spațiu adaptat riscurilor pandemiei. Astfel, mulți angajați în România și Republica Moldova au continuat să lucreze în regim de **telemuncă**⁶. Prin această prevedere, angajatul poate munci în alt loc față de locul de muncă organizat de angajator (sediul firmei) cel puțin o zi pe săptămână, iar angajatorul este obligat să asigure echipamentul pentru buna desfășurare a muncii. Programul va fi stabilit de comun acord între angajat și angajator, iar angajatorul are dreptul să verifice oricând în timpul programului activitatea tele-salariatului.

5 World Employment and Social Outlook 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf

6 Legea Nr. 81/2018 din 30 martie 2018 privind reglementarea activității de telemuncă, https://static.anaf.ro/static/10/Anaf/legislatie/L_81_2018.pdf

3. Unde și cum să cauți un loc de muncă

Dacă ne referim la metodele de căutare a locurilor de muncă, le putem împărți în două categorii:

- **Metode tradiționale de căutare a unui loc de muncă;**
- **Metode actuale de căutare a unui loc de muncă.**

La rândul lor, aceste metode pot fi divizate în mai multe forme după cum urmează:



1.1. Anunțul de angajare

Deși putem identifica numeroase forme inovatoare de identificare a locurilor de muncă vacante, totuși, putem observa că angajatorii continuă să plaseze anunțurile lor de angajare în presa scrisă sau, mai nou, presa scrisă prezentată

în mediul online. Astfel, una dintre cele mai vechi și simple metode de căutare a unui loc de muncă este informarea din anunțurile publicate de eventualii angajatori în numeroase publicații, ziare publicitare, ziare naționale, reviste economice, publicații de specialitate etc. În cazul în care angajatorul este unul dezvoltat și are și o pagină web, atunci cu siguranță anunțurile de angajare se regăsesc la rubrica „Posturi vacante” sau echivalentul acesteia.



1.2. Agențiile pentru ocuparea forței de muncă

Agențiile naționale pentru ocuparea forței de muncă și structurile sale teritoriale reprezintă niște agenții publice acreditate de către Guvern care, prin activitatea lor, încearcă să asigure

conexiunea între cererea și oferta forței de muncă. Astfel, aceste structuri având mandat legal de a contribui la creșterea nivelului de angajare a forței de muncă în baza posturilor vacante înregistrate de către diverși angajatori de pe teritoriul întregii țări. Serviciile de consultanță oferite de către aceste agenții sunt gratis, ele funcționând în interesul comunității. Astfel de instituții avem atât în România¹, cât și în Moldova². În același timp există și agenții sau firme private care se ocupă de recrutarea candidaților, dar care, spre deosebire de agențiile naționale, sunt plătite de către angajatori, pe de o parte, și solicitanții pentru un loc de muncă, pe de altă parte, pentru a-i ajuta în găsirea candidatului potrivit pentru un anumit loc de muncă.



1.3. Târgul de Oportunități – Carieră

Târgul de carieră³ este o măsură activă de ocuparea forței de muncă, prin care se realizează întâlnirea, pe teren neutru, a cererii cu oferta de locuri de muncă. Astfel, se realizează contactul direct dintre agenții economici și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. Un târg

de carieră va cuprinde locuri de muncă vacante din diferite domenii de activitate, disponibile în țară și informație amplă despre angajatorii participanți la târg. Evenimentele de acest tip se adresează de obicei tuturor tinerilor care sunt nehotărâți în privința carierei lor, vor să afle mai multe detalii despre ce presupune munca într-un anumit domeniu sau care vor să fie la curent cu piața muncii, oportunități de avansare în carieră, dezvoltare și networking.

Perioada pandemică generată de COVID-19 a afectat și posibilitățile de organizare a târgurilor de carieră în format tradițional (fizic), astfel digitalizarea atins și acest tip de evenimente. Prin urmare, târgul online al locurilor de muncă reprezintă forma electronică a unui târg de carieră tradițional desfășurat pe o platformă unică unde persoanele în căutarea unui loc de muncă se întâlnesc cu posibillii angajatori.

¹ <https://www.anofm.ro/>

² <https://www.anofm.md/>

³ Exemplu: <https://www.targuldecariere.ro/>

Pentru o mai bună organizare și desfășurare a târgurilor locurilor de muncă de către autoritățile de profil sunt elaborate și „proceduri speciale de organizare a târgurilor locurilor de muncă”¹.

Odată cu digitalizarea proceselor de dezvoltare socio-economice, apar și noile metode de căutare a unui loc de muncă. Aceste metode implică o gamă largă de instrumente de căutare a unui job și obținerea acestuia. Aceste metode oferă candidaților acces mai rapid și mai liber la piața muncii, ajutându-i, totodată, să acceseze posturi pe mai multe căi: internet, networking (rețeaua contactelor personale), identificarea angajatorilor și identificarea tendințelor.



2.1. Internetul

O metodă modernă de căutare a unui post de muncă este cea prin intermediul posibilităților pe care le oferă Internetul, iar tendința de digitalizare continuă a proceselor de dezvoltare socio-economică crește și numărul ofertelor de angajare plasate pe

diverse pagini Web specializate.

Dar unde puteți găsi aceste informații cu privire la locurile vacante?

1. Cele mai multe Website-uri au rubrici de „Posturi vacante” sau „Carieră”;
2. Website-uri specializate în intermedierea de plasament al forțelor de muncă (ex. <https://www.ejobs.ro/>, <https://www.hipo.ro/>, <https://www.bestjobs.eu/en/>, <https://ro.jooble.org/>, <https://www.romjob.ro/>, <https://carriere.gov.md/>; <https://jobs.diez.md/>, <https://www.e-angajare.md/>)
3. Website-urile firmelor de consultanță în domeniul resurselor umane, oficiilor de plasament al forțelor de muncă (ex. www.anofm.ro/md – pagina Web a Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă din România sau Republica Moldova);
4. Rețelele sociale au un potențial colosal în diseminarea oportunităților de angajare, fapt ce face ca angajatorii



să fie mai aproape de potențialii lor angajați. Astfel, identifică platformele cu oferte de muncă, paginile de tip @LinkedIn și @Facebook în care găsim postări despre resurse umane și oferte de muncă relevante. În același timp, platforma @TikTok devine tot mai populară printre tineri, astfel și aceasta poate servi ca o platformă de învățare și căutare a locurilor de muncă.

Dacă ai cont pe aceste rețelele sociale, atunci nu ezita să utilizezi instrumentele de căutare oferite, utilizând cuvintele cheie **#CV; #delucru; #muncă; #HR; #platomuncii; #dezvoltareprofesională; #motivațieșisucces; #orientareincariera; #job; #careeradvice; #jobtips**, ș.a. În același timp, pe @LinkedIn, rubrica "Jobs" îți dă acces la o gamă largă de anunțuri de angajare, atât de la angajatori din țară, cât și peste hotare.



2.2. Networking

Networkingul sau „rețeaua contactelor personale” este o noțiune din ce în ce mai populară și un instrument foarte util pentru oricine. Membrii familiei, rudele, prietenii, colegii sau apropiații lor pot fi foarte folositoare în căutarea unor locuri de muncă, atât în țară, cât și peste hotare.

La întrebarea cum căutăm și accesăm un loc de muncă potrivit pentru așteptările noastre, trebuie să ținem cont de câteva aspecte, printre care identificarea angajatorilor și a tendințelor de dezvoltare a pieței muncii.

E necesar să identificați și să cercetați potențialii angajatori care ar putea corespunde intereselor și abilităților noastre. Angajatorii și directorii de companii sau chiar paginile aurii (yellow pages: www.yellowpages.md) vă pot indica exact companiile care v-ar interesa.

LinkedIn este cea mai mare platformă de socializare cu scopul de a conecta oamenii la mediul profesional. Aici este locul unde poți interacționa cu reprezentanții companiilor, să îți construiești un CV pe platformă, să găsești oportunități de carieră etc. În special, recrutorii și managerii sunt permanent

conectați încercând să identifice candidații care s-ar putea alătura companiei lor. Aproximativ 87% dintre aceștia susțin că platforma este cadrul perfect în care pot întâlni candidați adecvați domeniului căutat. Într-adevăr, trebuie să te îngrijești de conținutul acestei platforme permanent deoarece te poate aduce în atenția anumitor oameni doar dacă ești activ. Există o secțiune dedicată pozițiilor de muncă deschise și posibilitatea de a aplica la unele posturi doar cu profilul realizat în cadrul platformei.



În același timp, având în vedere evoluția pieței muncii putem vedea că multe din locurile de muncă de astăzi nu au existat cu cinci ani în urmă, iar cerințele pe piața de muncă sunt în continuă schimbare. Astfel, pentru a asigura sustenabilitatea jobului ales, încercați să identificați ce tip de profesie ar putea să apară sau să dispară în următorii ani, astfel te asiguri că ai siguranța alegerii și nu o să ai experiențe negative, cum ar fi reducerea personalului.



Ce să **NU** faci în procesul de căutare a unui loc de muncă:



NU posta statusuri pe profilul personal de pe Facebook sau alte rețele sociale în speranța că vreo companie sau angajator o să observe postările cu interesele tale și o să te cheme la o convorbire. Pentru astfel de postări cele mai vizate sunt grupurile de specialitate de pe aceste rețele sociale. Desigur că la orice regulă există și unele excepții. Menținând riscurile de mai sus, totuși o astfel de acțiune ar putea produce efecte pozitive în condițiile în care în rândul următorilor tăi sunt și potențiali angajatori care găsesc de interes cererea ta de angajare.



Așteaptă să fii chemat la interviu. Nu încerca să forțezi nota, nu suna la potențialii angajatori ca să vezi dacă a ajuns CV-ul tău, totodată nu îl trimite de mai multe ori. Dacă n-ai fost sunat în 5 zile de la trimitere sau data deadline-ului, nu este nicio problemă, mergi mai departe în căutarea altor oportunități de angajare. În astfel de cazuri, nu o lua personal, aici nu e despre tine sau competențele tale, e despre faptul că respectiva companie are nevoie de un anumit angajat, cu un anumit fel de competențe.

4. Sfaturi pentru CV și scrisoarea de motivație

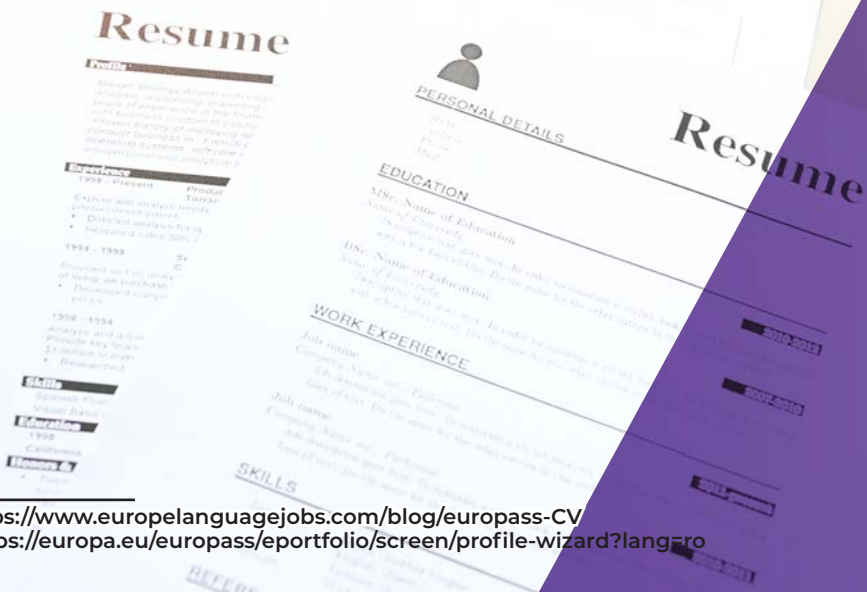
Despre CV

CV-ul este abrevierea de la Curriculum Vitae care se traduce prin cursul vieții. După cum îi spune și numele, reprezintă un document cuprinzător despre parcursul vieții tale în ceea ce privește educația, experiența profesională, competențele dobândite etc.

CV-ul reprezintă una dintre cerințele obligatorii cerute pentru fiecare oportunitate profesională.

Sunt mai multe tipuri de CV-uri. Cel mai cunoscut fiind cel în format Europass.

Acesta a fost creat în 2005 de către Comisia Europeană și era menit să standardizeze CV-urile din toată Europa. Astfel, le conferea avantajul recrutorilor să evalueze potențialul candidaților din întreaga Europă, crescând astfel mobilitatea persoanelor¹. Este simplu să crezi un astfel de CV, trebuie doar să completezi câmpurile pentru fiecare categorie². Trebuie să menționăm însă că acesta este considerat puțin învechit de către angajatori (în special companiile în domenii creative precum PR/ organizare de evenimente/ resurse umane etc.), aceștia preferând să vadă cât mai mult din creativitatea și originalitatea candidaților.



¹ <https://www.europelanguagejobs.com/blog/europass-CV>

² <https://europa.eu/europass/eportfolio/screen/profile-wizard?lang=ro>

Astfel, el este cerut doar în cadrul instituțiilor europene și în cele naționale întrucât nu oferă flexibilitate candidaților în a-și concepe propriul stil, ci doar creează un tipar. Este important să vă mulați pe cerințele angajatorului! Dacă pentru o aplicație vi se cere un anumit tip de CV, trebuie să faceți întocmai. În schimb, dacă în anunț nu este stipulat un anumit model, aveți oportunitatea de a fi creativi, folosind orice model considerați că v-ar putea face memorabil în fața angajatorului.

Când vine vorba de angajatorii din mediul privat, aceștia își doresc să vadă cât mai mult din personalitatea unui candidat într-un CV. Drept urmare, au fost create și alte aplicații¹ care te pot ajuta să-ți construiești CV-ul exact cum îți dorești (culori, categorii, poze etc.). Dintre acestea menționăm: Canva; wix.com; ResumUP; CakeResume.

Cum ne conturăm CV-ul?

Prima parte este menită informațiilor generale:

- numele complet;
- date de contact (e-mail, telefon, adresa domiciliului/ reședinței);
- statusul profesional (absolvent, student, profesor, specialist, expert etc.);
- o scurtă descriere despre voi;
- ATENȚIE: Nu lăsați ca titlu CV, ci evidențiați numele vostru.

Experiența:

- Trebuie să menționați experiențele profesionale în ordine cronologică: din momentul în care redactați aplicația (ce funcție dețineți și unde sau ultima, după caz) până la prima voastră experiență.
- Trebuie să treceți Rolul, Angajatorul, Perioada și câteva propoziții în care să descrieți pe scurt responsabilitățile voastre și reușitele.
- Aici vă puteți trece și proiectele de voluntariat de anvergură întrucât în România, voluntariatul este considerat experiență în muncă dacă s-a realizat în același domeniu cu specialitatea ta.
- ATENȚIE: Alegeți doar experiențele profesionale care pot avea legătură cu oportunitatea de carieră la care aplicați. Astfel, evidențiați competențele dobândite din fiecare experiență.

¹ <https://jobs.diez.md/articles/renunta-la-europass-vezi-alte-5-aplicatii-in-care-poti-crea-un-cv-personalizat>

Educație:

- Asemenea experienței, oportunitățile educaționale vor fi trecute în ordine cronologică, începând de la cea mai recentă.
- Puteți trece studiile de licență/ masterat/ doctorat specificând specializarea și câteva dintre cursurile de referință pentru profilul vostru. Puteți menționa chiar nota obținută la lucrarea de licență/ disertație/ doctorat dacă considerați că vă poate avantaja.
- Totodată, puteți trece calificările dobândite printr-un examen sau printr-un curs după modelul următor: **Calificare - Instituție - An - Elemente cheie despre această specializare**

Competențe:

- Aici puteți trece competențele dobândite în urma experiențelor menționate.

Există două tipuri de competențe generale pe care toți ar trebui să le includem în CV-urile noastre:

- **Soft-skills**, abilități de bază, legate de personalitate: acestea sunt abilități primare necesare oricărui mediu de lucru. Sunt abilități de interacțiune, relaționare profesională, comunicare, lucrul în echipă etc. Exemple de astfel de abilități sunt abilități interpersonale, abilități de comunicare, muncă în echipă și multe altele care pot fi potrivite pentru domeniul tău.
- **Hard-skills**, aptitudini tehnice, legate de jobul urmărit: acestea sunt abilități considerate parte ale unui anumit domeniu profesional. Aceste competențe sunt necesare pentru un anumit post de muncă sau într-o industrie specifică. Exemple de astfel de abilități sunt competența într-o limbă străină, managementul evenimentelor, negocierea, vânzările, programarea etc.

Nu este obligatoriu, dar poți cuprinde și o secțiune în care poți menționa hobby-urile și pasiunile tale, dacă vei considera că acestea îți pot aduce un avantaj în ceea ce privește respectiva oportunitate.



Despre scrisoarea de motivație

Cu siguranță, un alt element cerut de către angajator este scrisoarea de motivație. Prin aceasta vei argumenta de ce toate experiențele trecute și competențele dobândite de pe urma lor te recomandă pentru a obține postul respectiv.

Structura unei scrisori de motivație:

1. Introducere:

- o prezentare succintă a ta și a statusului profesional actual;
- scopul scrisorii;
- de ce dorești să aplici la compania/ instituția/ organizație respectivă?

Exemplu:



Stimate Domn/ Doamnă,

Mă numesc Ioana Popescu și sunt în prezent studentă a Facultății de Științe Politice, Universitatea București, secția Relații Internaționale și Studii Europene în limba engleză, anul III.

Reputația programelor internaționale anterioare dezvoltate de către Organizația X, dar, mai ales, calitatea cunoștințelor pe care mi le-aș putea însuși, m-au determinat să-mi prezint intenția de a deveni candidată pentru postul de Assistant Manager în cadrul proiectului Y.

2. Cuprins:

- Nu ar trebui să conțină mai mult de 3 paragrafe menite să îl convingă pe angajator că ai competențele necesare pentru a ocupa poziția dorită.
- Aceste paragrafe trebuie să conțină experiențele profesionale și educaționale anterioare care te-au format ca specialist. Aici puteți menționa și proiectele de voluntariat.
- Aici puteți trece și obiectivele voastre în ceea ce privește proiectul din care doriți să faceți parte.

Exemplu:

Din dorința de a învăța mai multe despre rolul României în cadrul proiectelor internaționale, m-am alăturat echipei Institutului de Studii Internaționale pentru un stagiu de 4 luni. Din această perspectivă, am cercetat constant teme de interes de pe agenda României și metodele prin care aceasta poate fi un partener relevant pentru parteneriatele pe termen lung.

Totodată, am organizat și ediția a VI-a a proiectului “X Summer School”, tema fiind „Radicalizarea și extremismul politic la adresa statului de drept”, în cadrul căruia m-am ocupat de agenda evenimentului (contactarea invitaților, formularea temelor), parteneriatele logistice și strategice și crearea contextelor de învățare aplicată pentru participanți (workshopuri).



3. Încheiere:

- În ultimul paragraf, trebuie să formulezi o concluzie. Pentru a adăuga un strop de culoare, astfel încât să ieși în evidență, poți folosi un citat al unei personalități din domeniul tău și poți motiva de ce admiri respectiva persoană.

Exemplu:

Acest program nu reprezintă doar o oportunitate care mă va ajuta să-mi fac o părere clară asupra proceselor pe care le presupune o funcție de parlamentar, asupra politicii externe, asupra priorităților României și transpunerea lor în realitate, ci și locul unde vreau să mă formez ca specialist.



5. Sfaturi pentru pregătirea și prezentarea la interviu

Ne-am gândit să îți propunem o serie de pași simpli cu care nu ai cum să dai greș!

1. Cu siguranță, toți am trecut prin situația în care am primit o invitație la un interviu pentru unul dintre locurile de muncă dorite. Entuziasm, emoții, încântare, teamă - tot acest mix de sentimente pot năpădi pe oricine, mai ales când vorbim de primul internship/ part-time job/ full-time job etc. Primul pas este să răspunzi mereu la e-mailul oferit, chiar dacă ai toate detaliile trecute în textul e-mailului. Poți trimite mesaje precum:

Bună ziua,

Vă mulțumesc frumos! Confirm primirea e-mailului anterior și prezența mea la ora propusă.

O zi frumoasă,/ Cu stimă,

2. Următorul pas este acela de a te informa despre compania/ instituția/ organizația care te-a selectat pentru interviu. Trebuie să urmărești ce evenimente au avut loc în ultima vreme, dacă au existat publicații recente, să arunci o privire peste programele/ proiectele pe care ei le desfășoară etc.

Este foarte important să precizezi dacă ai avut vreo experiență legată în mod direct de aceștia: ai participat la programele/ proiectele lor, ai întâlnit oameni care lucrează/ au lucrat pentru ei, dacă le urmăreai de mai mult timp activitatea.



3. Gândește-te la ce întrebări îți pot fi adresate! Este important să ne gândim cum putem evidenția punctele noastre forte în raport cu misiunea/ viziunea companiei/ organizației/ instituției. Astfel, îți propunem un exercițiu de imaginație! Răspunde următoarelor întrebări, personalizând fiecare răspuns într-o notă personală:

Bună, X! Suntem încântați de cunoștință! Ne-am dori să ne spui câteva lucruri despre tine!

- Este o întrebare de început. Astfel, trebuie să te prezinți în câteva cuvinte într-un mod care să te diferențieze. Nu trebuie să detaliezi fiind o primă întrebare, iar răspunsul tău ar trebui să fie mai scurt de 2 minute.
- Propunem să începi cu ocupația actuală (student/ masterand/ angajat), să alegi 2-3 ipostaze când ai ocupat o funcție/ te-ai implicat într-un proiect (Exemplu: Am organizat Școala de Vară V în 2018, fiind responsabil(ă) de parteneriate și în 2019 am fost manager al Proiectului Z în cadrul organizației Y).
- Chiar este important să spui o pasiune de-a ta sau în ce domeniu dorești să te specializezi.

Povestește-ne o experiență în cadrul căreia ai întâmpinat dificultăți.

- Setează contextul. (Eram student într-o organizație de reprezentare când/ Totul s-a petrecut în prima lună din cadrul primului program de internship la care am fost acceptat)
- Explică situația (Ne pregăteam să lansăm campania de promovare pentru proiect.)
- Menționează problema și posibilele cauze ale apariției sale (Cu câteva zile înainte de lansare, cel mai important sponsor s-a retras invocând faptul că, deși compania avea probleme financiare, și-au dori mult să ajute, dar, din păcate, nu au reușit.)
- Accentuează soluțiile identificate și modul în care tu ai ajutat la rezolvarea problemei (Așa că ne-am decis să organizăm o strângere de fonduri pentru a continua proiectul, oferind promovare fiecărui contributor. Eu m-am implicat în designul postărilor.).



Bineînțeles, sunt multe variante de întrebări pe care un angajator ți le-ar putea pune, însă, nu uita că te poți pregăti de acasă pentru câteva dintre ele.

Totodată, să ai în vedere să citești presa pentru domeniul firmei. Cu siguranță, pentru angajator este important să știe că are un tânăr receptiv la ceea ce se întâmplă în jurul lui, care se informează cu privire la ultimele noutăți.

4. Cum te îmbraci la interviu? Toți suntem în dilemă când vrem să arătăm că suntem tineri profesioniști.

Felul în care alegi să te îmbraci la interviu poate conferi sentimentul de seriozitate, responsabilitate, practic să îi transmită angajatorului că ești pregătit sau nu pentru a te alătura demersului său. Bineînțeles, suntem de acord că aspectul fizic nu ar trebui să influențeze decizia finală, dar cu siguranță ne poate ajuta. Mai ales pentru că sunt primele lucruri pe care angajatorul le observă la tine și îi arată o parte din personalitatea ta.

În primul rând, dacă ai un interviu la o instituția națională sau internațională, este necesar să porți cămașă sau o bluză elegantă, simplă, pantaloni/ fustă și sacou de culoare închisă (albastru/negru).

Când vine vorba de un interviu la o companie/ organizație/ inițiativă, putem alege o ținută profi, dar puțin mai degajată - o bluză elegantă, un sacou și pantaloni.

În cadrul unui interviu ar trebui să evităm articolele vestimentare din categoria sport, articolele vestimentare care sunt în culori aprinse sau dintr-un material transparent.





5. Ce facem în ziua interviului?

Este foarte important să ajungem cu 10-15 minute mai devreme de ora stabilită. Ne oferă un răgaz pentru a ne acomoda cu mediul și de a interacționa cu echipa.

Cum ne comportăm în timpul unui interviu?

Contactul vizual este foarte important așa că de îndată ce ești direcționat către sala de interviu și echipă, zâmbește, privește-i relaxat și strânge-le mâna ferm.

Fii atent la limbajul non-verbal! Nu lăsa privirea în jos în timp ce discuți cu angajatorul și încearcă pe cât posibil să ții mâinile pe masă. Nu gesticula excesiv, fii natural.

Povestește experiențe care te-au entuziasmat și încearcă să transmiți ce ai simțit la momentul respectiv. Autenticitatea este cel mai important avantaj pe care un candidat îl poate avea.

Nu știi cum să te adresezi angajatorului? Prima dată încearcă să te adresezi cu pronumele de politețe (dumneavoastră), iar apoi acesta/ aceasta îți va spune dacă i te poți adresa la persoana a II-a singular. Deși este important să fii prietenos, anumiți angajatori pot considera lipsă de respect să nu li te adresezi într-un mod formal.

Nu pune întrebări de salariu sau alte beneficii înainte ca angajatorul să aducă acest subiect în discuție sau de finalul interviului.

Este indicat ca, în momentul în care ai neclarități, să le adresezi la finalul interviului.

Poți întreba când vei primi răspunsul și cum îți va fi comunicat.

6. Abilități personale și profesionale căutate de angajatori

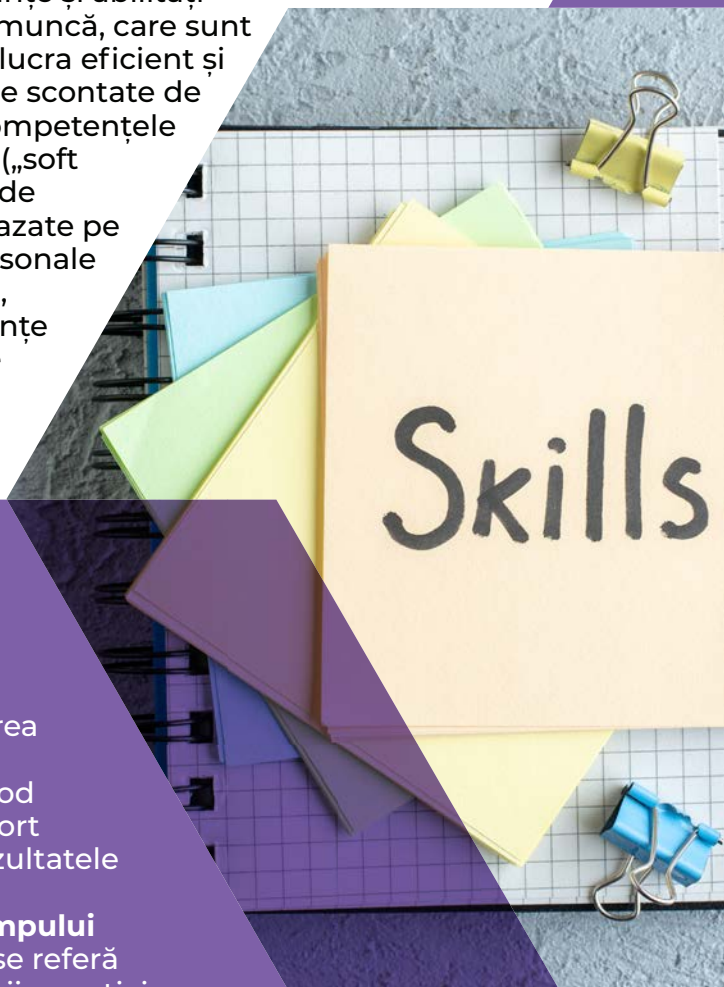
Cercetătorii și practicienii au încercat să sistematizeze diverse abilități și competențe (atât cognitive, cât și non-cognitive), dorind să determine care dintre acestea sunt cei mai importanți factori care determină atingerea succesului în muncă și viață pentru tineri. Aceștia au numit aceste seturi de competențe speciale „abilități de bază pentru angajabilitate”, „abilități din secolul XXI” sau „abilități transferabile”. Aceștia au menționat importanța următoarelor abilități:

- **Fiabilitate** - siguranță în competențe și abilități, credibilitate, perseverență și muncă asiduă, valori și etica muncii, abilități și tărie de caracter în realizarea atribuțiilor de serviciu;
- **Flexibilitate** - adaptabilitate la schimbări și noi circumstanțe;
- Abilități cognitive de ordin superior - abilități de rezolvare a problemelor, abilități de analiză și gândire critică, abilități de luare a deciziilor în situații critice;
- **Abilități interumane** - comunicare, colaborare, lucru în echipă, leadership, abilități de negociere, inteligența emoțională;
- **Abilități interpersonale** - autocontrol, orientare viitoare, muncă asiduă și perseverență, focusat pe rezultat, creativitatea;
- **Gândirea critică** - capacitatea de a gândi logic, coerent, pentru a identifica punctele forte, dar mai ales punctele problematice în aplicarea unor posibile soluții sau abordări profesionale va reprezenta un avantaj pe piața muncii.

Dincolo de acestea, angajatorii pun accent pe un set de competențe practice/ tehnice și abilitatea lucrătorilor de a se orienta către rezultate care în esență vin să contribuie la atingerea misiunii organizației, și anume obținerea de venit în cazul agenților economici, rezultat obținut ca finalitate a eficienței și profesionalismul angajaților.

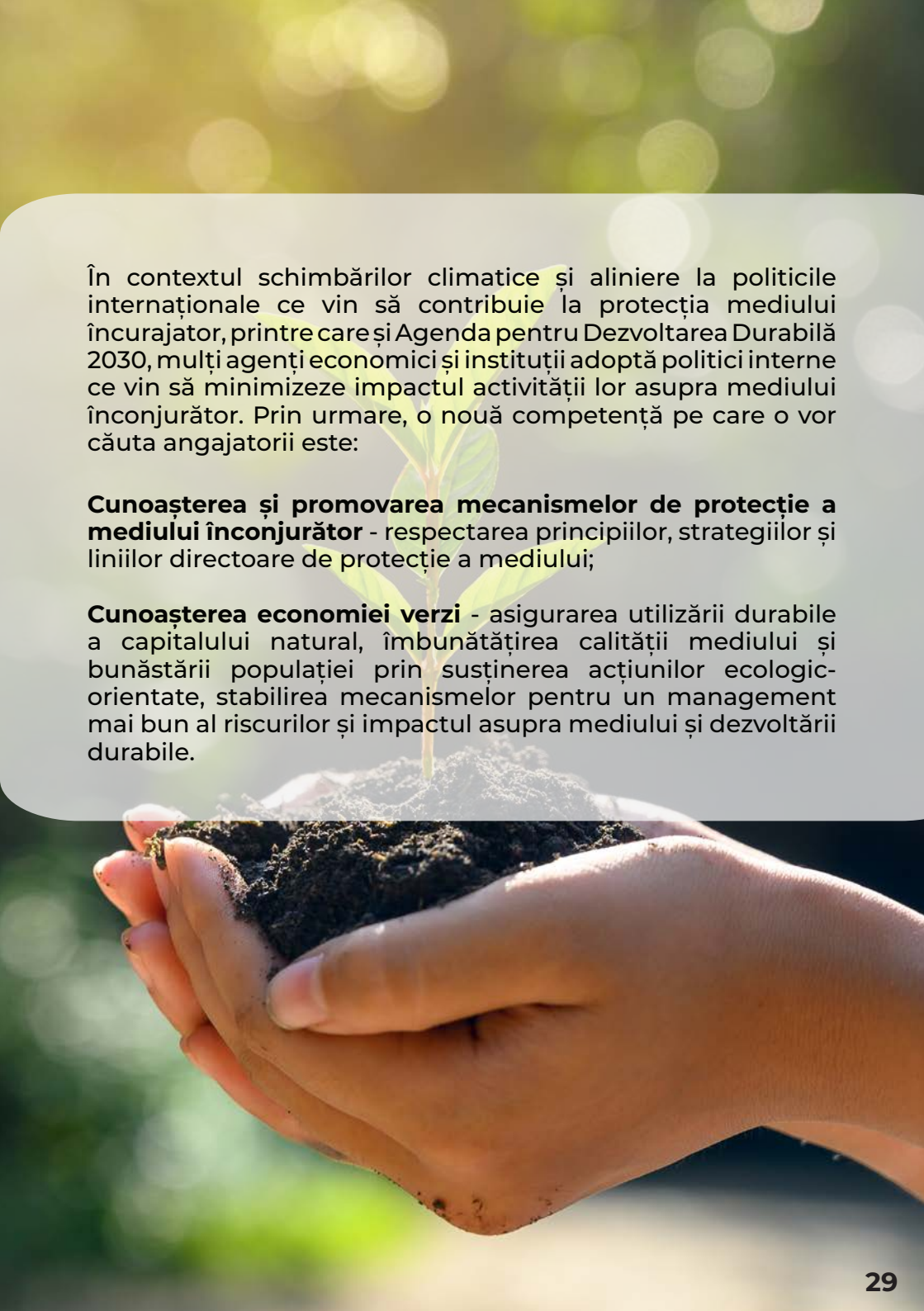
- **Competențele practice** sunt un set de abilități, cunoștințe și abilități legate de locul de muncă, care sunt necesare pentru a lucra eficient și a genera rezultatele scontate de către angajator. Competențele comportamentale („soft skills”) sunt un set de comportamente bazate pe valori, trăsături personale (atribute), atitudini, obiceiuri și experiențe care sunt necesare pentru succesul la locul de muncă.

- **Orientarea către rezultate** presupune asumarea responsabilităților și depunerea, în mod constant, a unui efort pentru a atinge rezultatele propuse.
- **Managementul timpului și al priorităților** - se referă la un set de principii, practici, aptitudini și sisteme, utilizate pentru a controla perioada de timp petrecută pentru îndeplinirea unor activități specifice, cu scopul de a spori eficiența sau productivitatea muncii, dând prioritate măsurilor și activităților ce vin să realizeze cât mai eficient și la timp priorităților prestabilite.



- **Capacitatea de a rezolva probleme complexe** - Abilitatea de a interpreta informații diferite pentru a rezolva situații profesionale complexe a devenit tot mai importantă în anii din urmă, tocmai pentru că volumul de date cu care operează companiile a crescut enorm în ultima perioadă.
- **Dezvoltă și aplică abilități de negociere** - colectează informații pentru a negocia un rezultat dorit și participă proactiv la activitățile de negociere.





În contextul schimbărilor climatice și aliniere la politicile internaționale ce vin să contribuie la protecția mediului încurajator, printre care și Agenda pentru Dezvoltarea Durabilă 2030, mulți agenți economici și instituții adoptă politici interne ce vin să minimizeze impactul activității lor asupra mediului înconjurător. Prin urmare, o nouă competență pe care o vor căuta angajatorii este:


Cunoașterea și promovarea mecanismelor de protecție a mediului înconjurător - respectarea principiilor, strategiilor și liniilor directoare de protecție a mediului;

Cunoașterea economiei verzi - asigurarea utilizării durabile a capitalului natural, îmbunătățirea calității mediului și bunăstării populației prin susținerea acțiunilor ecologic-orientate, stabilirea mecanismelor pentru un management mai bun al riscurilor și impactul asupra mediului și dezvoltării durabile.



7. Mecanisme și forme de protecție împotriva abuzului în procesul de angajare

Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Totodată, orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și profesiei, meseriei sau activității pe care urmează să o presteze. Mai mult decât atât, nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă, ori într-o anumită profesie. Având în vedere cele menționate, dreptul la muncă este garantat și nimeni nu este în drept să îl îngrădească.



Din cauza tranziției dificile de la școală la muncă și lipsa experienței de muncă a tinerilor absolvenți se generează un fenomen de excluziune și îngrădire a drepturilor tinerilor la muncă. Având în vedere lipsa de experiență a tinerilor, de multe ori aceștia sunt puși în situația în care sunt nevoiți să demonstreze experiența de muncă în fața potențialilor angajatori pentru a fi angajat.

În pofida garanțiilor oferite de legislația în ceea ce privește angajarea tinerilor, bazându-ne pe rezultatele proiectului Quality Employment for Youth after COVID-19 constatăm că angajatorii continuă nejustificat să solicite experiență de muncă de la tinerii ce aspiră la un job fără să țină cont de cerințele ocupaționale determinante.

În lumina celor menționate, tinerii sunt protejați împotriva discriminării în proces de angajare și la locul de muncă, astfel asigurându-se egalitatea de șanse pentru toți cei aflați în căutarea unui loc de muncă. Conform legislației celor 2 state, #discriminarea este orice deosebire, excludere, restricție, ori preferință în drepturi și libertăți a persoanei sau a unui grup de persoane, precum și susținerea comportamentului discriminatoriu bazat pe criteriile reale, stipulate de legislație sau pe criterii presupuse, cum ar fi deosebire de rasă, culoare, naționalitate, origine etnică, limbă, religie sau convingeri, sex, vârstă, dizabilitate, sarcină, opinie, apartenență politică sau orice alt criteriu similar.

Exemple de discriminare în procesul de angajare și câmpul muncii:

- Anunț de angajare expus cu sintagme „angajăm domnișoară”, „vârsta până la...”, „necăsătorită” etc.
- În timpul interviului de angajare ești întrebată despre chestiuni personale cum ar fi „ești căsătorită”, „ești însărcinată”, „ai copii mici”, unde răspunsurile tale la acestea îți determină statutul de angajat sau nu.
- Nu ești angajat la serviciu pe motiv că ești fost deținut, ești de etnie romă sau ai o dizabilitate.
- Refuzul angajatorului de a crea condiții minime de accesibilitate necesare pentru persoane cu dizabilități constitui o discriminare;
- Diferențele salariale între femei și bărbați în condițiile în care au aceleași atribuții de serviciu.
- În contextul COVID-19, din păcate au fost raportate cazuri când angajatorul a concediat angajații deoarece au fost infectați cu virusul, refuzând concediul medical.

Garanții la angajare:

(1) Refuzul neîntemeiat de angajare este interzis.

(2) Se interzice orice limitare, directă sau indirectă, în drepturi ori stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă în dependență de sex, rasă, etnie, religie, domiciliu, opțiune politică sau origine socială.

(3) Refuzul angajatorului de a angaja se întocmește în formă scrisă și poate fi contestat în instanța de judecată.

IMPORTANT: Nu constituie discriminare stabilirea unor diferențieri, excepții, preferințe sau drepturi ale salariaților, care sunt determinate de cerințele specifice unei munci, stabilite de legislația în vigoare sau de grija deosebită

Exemple:

- Acordarea subvențiilor (măsuri de susținere) de către stat angajatorilor ce angajează tineri specialiști, persoane cu dizabilități etc;
- Obligarea angajatorilor prin lege să aibă angajați persoane cu dizabilități în proporție de 5% în cazul în care unitatea acestuia are mai mult de 20 de angajați;
- Solicitarea la angajare a experienței de muncă în cazul funcțiilor de conducere, ori cu responsabilități sporite ce necesită cunoștințe specifice de la deținătorul funcției.

Pe lângă cadrul legislativ național ce interzice orice formă de discriminare în câmpul muncii, și pe plan internațional există o serie de acte normative ce vin să stabilească prioritățile comunității internaționale în materie de egalitate și nediscriminare în câmpul muncii, având ca obiective directe promovarea egalității de șanse și tratament, remunerarea și asigurarea beneficiilor egale pentru o muncă de valoare egală. Printre aceste acte se află și:

- C111 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind discriminarea în câmpul muncii din 1958;
- C100 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind remunerarea egală din 1951.

În concluzie, putem să menționăm că refuzul neîntemeiat de angajare este interzis, fiind neacceptată orice formă de discriminare în drepturi ori în stabilirea unor avantaje, directe sau indirecte, la încheierea contractului individual de muncă având la bază criteriile de sex, rasă, etnie, religie, opțiune politică sau de origine socială.

8. Contractul individual de muncă și garanțiile în câmpul muncii

Contractul individual de muncă este înțelegerea dintre salariat și angajator, prin care salariatul se obligă să presteze o muncă într-o anumită specialitate, calificare sau funcție, să respecte regulamentul intern al unității, iar angajatorul se obligă să-i asigure condițiile de muncă prevăzute de prezentul cod, de alte acte normative ce conțin norme ale dreptului muncii, de contractul colectiv de muncă, precum și să achite la timp și integral salariul.

IMPORTANT: Conform legislației muncii din România și Republica Moldova, părțile contractului individual de muncă sunt salariatul și angajatorul. Persoana fizică dobândește capacitate de muncă la împlinirea vârstei de 16 ani. Persoana fizică poate încheia un contract individual de muncă și la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul scris al părinților sau al reprezentanților legali, dacă nu îi vor fi periclitate sănătatea, dezvoltarea, instruirea și pregătirea profesională.

ATENȚIE! Se interzice încadrarea în munci forțate, precum și încadrarea în muncă a persoanelor în vârstă de până la 15 ani atât în România cât și Republica Moldova.

Standardele internaționale în materie de muncă și ele la rândul lor reglementează eliminarea tuturor formelor de muncă forțată sau obligatorie. Aceste standarde interzic utilizarea oricărei forme de muncă forțată sau obligatorie ca mijloc de constrângere politică sau educație, pedeapsă pentru exprimarea opiniilor politice, disciplină a muncii, pedeapsă pentru participarea la greve și discriminare.

- C029 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind munca forțată din 1930;
- C105 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii privind abolirea muncii forțate, 1957.



Totodată, standardele internaționale în materie de muncă stabilesc vârsta minimă de lucru și interzicerea muncii copiilor. Conform acestora, vârsta minimă pentru admiterea la muncă nu trebuie să fie mai mică de vârsta de finalizare a școlii obligatorii. Există dispoziții specifice pentru eliminarea imediată a celor mai grave forme de muncă a copiilor (de exemplu, sclavie, prostituție, trafic). O astfel de interdicție se aplică tuturor copiilor cu vârsta sub 18 ani, iar convențiile care reglementează sunt:

- C138 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la vârsta minimă în câmpul muncii din 1973;
- C182 - Convenția Organizației Internaționale a Muncii cu privire la cele mai grave forme de muncă a copiilor din 1999.

Din punct de vedere structural al contractului individual de muncă putem menționa că conținutul contractului este determinat prin acordul părților, ținându-se cont de prevederile legislației în vigoare, care din punct de vedere structural, includ:

- a) numele și prenumele salariatului;
- b) datele de identificare ale angajatorului;
- c) durata contractului;
- d) data de la care contractul urmează să-și producă efectele;
- e) specialitatea, profesia, calificarea, funcția;
- f) atribuțiile funcției;
- g) riscurile specifice funcției;
- h) denumirea lucrării ce urmează a fi îndeplinită;
- i) drepturile și obligațiile salariatului;
- j) drepturile și obligațiile angajatorului;
- k) condițiile de retribuire a muncii, inclusiv salariul funcției sau cel tarifar, suplimentele, premiile și ajutoarele materiale (în cazul în care acestea fac parte din sistemul de salarizare al unității), precum și periodicitatea achitării plăților;
- l) compensațiile și alocațiile, inclusiv pentru munca prestată în condiții grele, vătămătoare și/ sau periculoase;
- m) locul de muncă. Dacă locul de muncă nu este fix, se menționează că salariatul poate avea diferite locuri de muncă și se indică adresa juridică a unității sau, după caz, domiciliul angajatorului;
- n) regimul de muncă și de odihnă, inclusiv durata zilei și a săptămânii de muncă a salariatului;
- o) perioada de probă, după caz;
- p) durata concediului de odihnă anual și condițiile de acordare a acestuia;
- q) condițiile de asigurare medicală;
- r) condițiile de asigurare socială;
- s) clauzele specifice, după caz.

Contractul individual de muncă poate conține și alte prevederi ce nu contravin legislației în vigoare.



Concluzionând putem menționa că drepturile și obligațiile contractuale ale părților se stabilesc de părți și depind de iscusința acestora de a negocia cele mai avantajoase clauze contractuale, desigur cu obligația de a nu încălca legislația în vigoare cu un astfel de contract, care drept consecință poate fi declarat nul.

ATENȚIE! Conform legislației, este interzisă stabilirea pentru salariat, prin contractul individual de muncă, a unor condiții sub nivelul celor prevăzute de actele normative în vigoare, de convențiile colective și de contractul colectiv de muncă.

Despre Perioada de probă

În cadrul contractului de lucru, de cele mai multe ori, este stipulată o perioadă de probă în care angajatorul poate verifica aptitudinile salariatului. Aceasta poate fi de maximum 90 de zile pentru o funcție de execuție și de maximum 120 de zile pentru o funcție de conducere, iar în Republica Moldova este de cel mult 6 luni.

În cazul în care rezultatul perioadei de probă este nesatisfăcător, acest lucru se constată în ordinul (dispoziția, decizia, hotărârea) cu privire la concedierea salariatului, ce se emite de către angajator până la expirarea perioadei de probă, fără plata indemnizației de eliberare din serviciu

Angajatorul nu are obligația să motiveze decizia privind rezultatul nesatisfăcător al perioadei de probă. Salariatul are dreptul să atace concedierea în instanța de judecată.

Practic, în această perioadă, contractul poate înceta fără preaviz (este intervalul de maximum 20 de zile pe care un angajat, atunci când își dă demisia, sau un angajator, atunci când dorește să concedieze, trebuie să îl acorde reciproc înainte de a înceta contractul de muncă).

Contractul de Voluntariat¹

Este o convenție între un voluntar și organizația-gazdă. Voluntarul va realiza activități de interes public, iar organizația trebuie să ofere o activitate adecvată solicitării sau pregătirii voluntarului. Contractul trebuie însoțit de o Fișă a Voluntarului ce conține instrucțiuni cu privire la desfășurarea activității acestuia, cu respectarea normelor în ceea ce privește domeniul securității și sănătății în muncă.

În Republica Moldova, activitatea de voluntariat înregistrată oficial, constituie experiență de muncă a titularului carnetului de voluntar echivalată cu numărul orelor de voluntariat realizate .

Timpul de muncă și reglementările timpului redus de muncă (Contractul Part-time)²

Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul, în conformitate cu regulamentul intern al unității, contractul individual și cel colectiv de muncă, îl folosește pentru îndeplinirea obligațiilor de muncă.



¹ Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliuDocument/159292>

² Contractul individual de muncă de tip parțial, https://www.codulmuncii.ro/titul_2/capitolul_8_1.html

Durata normală a timpului de muncă al salariaților din unități nu poate depăși 40 de ore pe săptămână.

Angajatul care deține un contract individual de muncă cu timp parțial este cel care lucrează în medie mai puțin decât un angajat cu normă întreagă (full time - 40 ore/săptămână).

Pentru anumite categorii de salariați, în funcție de vârstă, de starea sănătății, de condițiile de muncă și de alte circumstanțe, în conformitate cu legislația în vigoare și contractul individual de muncă se stabilește durata redusă a timpului de muncă.

Spre exemplu în Republica Moldova avem durata săptămânală redusă a timpului de muncă constituie:

- a) 24 de ore pentru salariații în vârstă de la 15 la 16 ani;
- b) 35 de ore pentru salariații în vârstă de la 16 la 18 ani;
- c) 35 de ore pentru salariații care activează în condiții de muncă vătămătoare, conform nomenclatorului aprobat de Guvern.

În același timp, Codul Muncii și Legea privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități stabilesc că pentru persoanele cu dizabilități severe și accentuate (dacă aceștia nu beneficiază de facilități mai mari) se stabilește o durată redusă a timpului de muncă de 30 de ore pe săptămână, fără diminuarea drepturilor salariale și a altor drepturi prevăzute de legislația în vigoare.

IMPORTANT: Angajatul nu poate efectua ore suplimentare decât în caz de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

Contracte de Internship¹

Un program de internship este activitatea specifică desfășurată de intern pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații-gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe. Contractul de internship este încheiat între organizația-gazdă și intern, pe durată determinată, în temeiul căruia un intern se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate specifică pentru și sub autoritatea unei organizații-gazdă, care se obligă să asigure indemnizație. Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive. Perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.



¹ Legea 176/2018 privind internshipul în România, <http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Legislatie/L176-2018.pdf>

Despre Munca Suplimentară

În România, dacă media normală pentru un angajat full time este de 40 ore/săptămână, durata maximă de muncă prestată poate fi de maxim 48 ore/ săptămână¹. Trebuie să reținem că munca suplimentară se poate presta doar de angajații de peste 18 ani, doar la solicitarea angajatorului și doar dacă angajatul este de acord. După cum am menționat mai sus, cei angajați cu normă parțială nu pot presta muncă suplimentară. Munca suplimentară trebuie compensată în următoarele 60 de zile calendaristice, angajatorul putând beneficia fie de zile libere în quantumul orelor prestate suplimentar, fie de 75% din salariul de bază a orelor lucrate. Iar în Republica Moldova, retribuirea muncii suplimentare², în cazul retribuirii muncii pe unitate de timp, munca suplimentară (art.104), pentru primele două ore, se retribuește în mărime de cel puțin 1,5 salarii de bază stabilite salariatului pe unitate de timp, iar pentru orele următoare - cel puțin în mărime dublă.

În România trebuie menționat faptul că tinerii de până la 18 ani, nu pot lucra mai mult de 6 ore/zi, 30 de ore/ săptămână.

IMPORTANT: Nu se admite muncă suplimentară pentru salariații în vârstă de până la 18 ani, a femeilor gravide, precum și a persoanelor care nu sunt apte din punct de vedere medical.

SALARIUL

Salariul reprezintă orice recompensă sau câștig evaluat în bani, plătit salariatului de către angajator în temeiul contractului individual de muncă, pentru munca prestată sau care urmează a fi prestată.

IMPORTANT: La stabilirea și achitarea salariului nu se admite discriminare pe criterii de sex, vârstă, dizabilitate, origine socială, situație familială, apartenență la o etnie, rasă sau naționalitate, opțiuni politice sau convingeri religioase, apartenență sau activitate sindicală.

¹ Timpul de muncă https://www.codulmuncii.ro/titulul_3/capitolul_1/sectiunea_2_1.html

² Codul Muncii al RM, I Articolul 157. Retribuirea muncii suplimentare

ATENȚIE! Salariul include salariul de bază (salariul tarifar, salariul funcției), salariul suplimentar (adaosurile și sporurile la salariul de bază) și alte plăți de stimulare și compensare.

IMPORTANT: Orice salariat are dreptul la un salariu minim garantat și se aprobă anual de Guvern. Salariul minim reprezintă mărimea minimă a retribuției evaluată în monedă națională, mărime stabilită de către stat pentru o muncă simplă, necalificată, sub nivelul căreia angajatorul nu este în drept să plătească pentru norma de muncă pe lună sau pe oră îndeplinită de salariat. În salariul minim nu se includ adaosurile, sporurile, plățile de stimulare și compensare. Quantumul salariului minim este obligatoriu pentru toți angajatorii persoane juridice sau fizice care utilizează munca salariată, indiferent de tipul de proprietate și forma juridică de organizare.

SECURITATEA ȘI SĂNĂTATEA ÎN MUNCĂ

Conform legislației, angajatorul este obligat să asigure securitatea și sănătatea lucrătorilor sub toate aspectele ce țin de activitatea desfășurată. În cazul în care angajatorul apelează la servicii externe de protecție și prevenire, el nu este exonerat de responsabilitățile sale în domeniul securității și sănătății în muncă. Totodată, obligațiile lucrătorilor în domeniul securității și sănătății în muncă nu aduc atingere principiului responsabilității angajatorului.

IMPORTANT: În cadrul responsabilităților sale, angajatorul este obligat să ia măsurile necesare pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, inclusiv pentru prevenirea riscurilor profesionale, asigurarea informării și instruirii, precum și pentru asigurarea organizării și a mijloacelor necesare.



Timpul de odihnă

Timpul de odihnă este durata de timp, consacrată legal, instituită pentru recuperarea energiei fizice și intelectuale a salariatului consumate în procesul muncii. Totodată, timpul de odihnă vine să asigure dreptul tinerilor de a participa la viața social-culturală. Pe durata timpului de odihnă, salariatul este în drept să nu presteze munca pentru care este angajat.

IMPORTANT: Timpul de odihnă se prezintă în următoarele forme:

- pauza pentru masă și repausul zilnic;
- pauzele pentru alimentarea copilului;
- repausul săptămânal;
- zilele de sărbătoare nelucrătoare;
- concediile anuale de odihnă;
- concediile sociale.

Reieșind din cele menționate, legislația muncii, în particular Codul Muncii, reglementează următoarele forme de concedii:

a. CONCEDIILE ANUALE

În România, concediul de odihnă este de 20 de zile lucrătoare, la care sunt adăugate sărbătorile legale¹. În cazul zilelor libere neconsumate, angajatul le poate folosi în următorul an. Doar în cazul în care contractul de muncă încetează, compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat este permisă.

Prin comparație, concediul de odihnă anual de bază în Republica Moldova este de cel puțin 28 de zile calendaristice acordate în scopul refacerii forței de muncă și al oferirii posibilității acestora de a dispune de o perioadă de destindere, în care vor beneficia din partea angajatorului de o plată corespunzătoare (indemnizație de concediu).

IMPORTANT: Suplimentar, de la regula de baza a concediului anual de odihnă, legiuitorul din ambele state au reglementări și termeni specifici în ceea ce privește concediile anuale de odihnă, precum și acordarea concediului de odihnă anual suplimentar plătit cu durata ce variază de la caz la caz.

La aceasta se atribuie următoarele cazuri:

- concediului de odihnă al cadrelor didactice ale instituțiilor de învățământ;
- funcțiilor cu condiții de muncă vătămătoare;
- persoanele cu dizabilități;
- părinții care au 2 și mai mulți copii în vârstă de până la 14 ani (sau un copil cu dizabilități);
- persoanele care s-au îmbolnăvit și au suferit de boală acută cauzată de avaria de la C.A.E. Cernobîl, precum și persoanele cu dizabilități a căror dizabilitate e în legătură cauzală cu catastrofa de la Cernobîl (Republica Moldova).



¹ Timpul de muncă și timpul de odihnă, Codul Muncii, <https://lege5.ro/Gratuit/gi2tknjxgq/timpul-de-munca-si-timpul-de-odihna-codul-muncii?dp=gu3dmmjygg4te>

În convențiile colective, în contractele colective sau în cele individuale de muncă pot fi prevăzute și alte categorii de salariați cărora li se acordă concedii de odihnă anuale suplimentare plătite, precum și alte durate (mai mari) ale concediilor decât cele specificate în acest articol.

Din motive familiale și din alte motive întemeiate, salariatului îi poate fi acordat și un concediu neplătit.

b. CONCEDII SOCIALE

- În categoria concediilor sociale distingem mai multe tipuri de concedii.
- Concediu medical;
- Concediul de maternitate și concediul parțial plătit pentru îngrijirea copilului;
- Concediul paternal;
- Concediul suplimentar neplătit pentru îngrijirea copilului în vârstă de la 3 la 4 ani (doar în Republica Moldova);
- Concediile pentru salariații care au adoptat copii nou-născuți sau au sub tutelă.

Litigiile de muncă

Persoanele a căror drepturi au fost lezate în procesul de angajare sau pe parcursul activității, persoanele a căror drepturi au fost lezate pot înainta o cerere de chemare în judecată, unde angajatorul în calitate de pârât, care se face vinovat de încălcarea drepturilor salariatului, va fi atras la răspundere juridică. Totodată, dacă ești victima discriminării sau hărțuirii la locul de muncă, ca alternativă poți depune o plângere la adresa Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării¹ din România sau la Consiliul pentru prevenirea și eliminarea discriminării și asigurarea egalității² din Republica Moldova, care reprezintă organe colegiale cu statut de persoană juridică de drept public, instituită prin lege.

Ca metoda extrajudiciară de soluționare a litigiilor de muncă poate fi considerate mecanismele de soluționare a litigiilor pe cale extrajudiciară/ amiabilă, și anume împăcarea părților aflate în litigiu, sindicatele în cazul în care sunt funcționale în instituție/ organizație.

¹ <https://www.cncd.ro/>

² <http://egalitate.md/>

Despre munca la negru în România¹ și Republica Moldova²

Munca la negru reprezintă lipsa unui contract individual de muncă. Lucrătorii nu plătesc taxe și impozite la stat, nu figurează ca angajați, neputând beneficia de avantajele unui salariat cu forme legale de muncă precum:

- concediul de odihnă sau cel medical;
- asigurări medicale;
- lipsa unei unei garanții pentru remunerarea echitabilă și stabilă, inclusiv imposibilitatea pretinderii plățile suplimentare pentru orele extra program sau de weekend așa cum este prevăzut de Codul muncii și alte acte normative specifice;
- vechime în muncă (pe baza acesteia angajatorii pot primi sporuri salariale);
- contribuția la pensiile private sau publice suportate de angajator pentru angajat, drept consecință angajatul informal va primi o alocație socială în caz că nu întrunește condițiile pentru a beneficia de pensie pentru vechime în muncă, sau va avea o pensie mică;
- șomaj tehnic (suspendarea contractului de muncă al salariatului la inițiativa angajatorului, iar angajatul aflat în această situație nu poate accesa ajutorul de șomaj);
- lista măsurilor de securitate și sănătatea la locul de muncă și imposibilitatea de a pretinde despăgubiri în cazul unor accidente de muncă;
- lipsa mecanismelor de protecție legală a drepturilor lezate în lipsa contractului individual de muncă, etc.

¹ Munca la negru în 2021: Riscuri și dezavantaje când nu ești angajat cu forme legale, https://www.avocatnet.ro/articol_47998/oferte.avocatnet.ro/?fbclid=IwAR1xErDIIVI-pVFTmyupl24uH8bvvPpyziNWvP_bqegdkoeREq3rgqjT74Tc

² RAPORT privind situația tinerilor din Moldova și interacțiunea acestora cu Obiectivele de Dezvoltare Durabilă <https://cntm.md/resurse-de-specialitate/ro-publication-raport-privind-situ-a%c8%9bia-tinerilor-din-moldova-%c8%99i-interac%c8%9biunea-acestora-cu-obiective/>



Drept urmare, un lucrător nu este protejat prin lege în cadrul relațiilor de muncă la fel ca un salariat, așadar nu își poate cere drepturile în justiție în cazul în care îi sunt încălcate.

ATENȚIE: Indemnizația de șomaj se acordă exclusiv șomerilor care au contribuit la bugetul statului, așadar cei care au avut contract de muncă. Cuantumul ajutorului de șomaj se calculează reieșind din venitul asigurat al șomerului, realizat la toate unitățile în ultimele 12 luni din ultimele 24 de luni calendaristice premergătoare datei înregistrării cu statut de șomer, venit din care au fost achitate contribuții de asigurări sociale. Venitul asigurat se confirmă în baza informației din contul personal de asigurări sociale al șomerului.

Resurse de specialitate:

Cadru normativ național în domeniul dreptului muncii în Republica Moldova este:

- Codul Muncii al Republicii Moldova Nr. 154 din 28-03-2003 - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113032&lang=ro
- Legea cu privire la promovarea ocupării forței de muncă și asigurarea de șomaj Nr. 105 din 14-06-201 - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=105474&lang=ro
- Legea Voluntariatului Nr. 121 din 18-06-2010 - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=23974&lang=ro
- Legea Nr. 121 din 25-05-2012 cu privire la asigurarea egalității - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=106454&lang=ro
- Legea Nr.60 din 30.03.2012 privind incluziunea socială a persoanelor cu dizabilități https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110494&lang=ro
- Legea nr.186 din 10.07.2008 privind securitatea și sănătatea în muncă - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=110580&lang=ro
- Legea nr.756 din 24.12.1999 privind asigurarea pentru accidente de muncă și boli profesionale - https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=94953&lang=ro
- Codul Contravențional al RM Nr. 218 din 24-10-2008 https://www.legis.md/cautare/getResults?doc_id=113262&lang=ro
- Convenția colectivă nr. 1 din 03.02.2004 Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă
<http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=285910>
- Convenția colectivă (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 Timpul de muncă și timpul de odihnă <http://lex.justice.md/viewdoc.php?id=285912&lang=1>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 3 din 25 iulie 2005 despre completarea Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004 “Timpul de muncă și timpul de odihnă” http://lex.justice.md/document_rom.php?id=1F598F0A:CC1EA666
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 4 din 25 iulie 2005 cu privire la modelul Contractului individual de muncă <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=285908>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 5 din 25 iulie 2005 despre modificarea Convenției colective (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004 “Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza contractelor individuale de muncă” http://lex.justice.md/document_rom.php?id=4A74CBD7:AD6C4F6C
- Convenția colectivă (nivel național) nr. 6 din 11 iulie 2006 pentru modificarea Convenției colective (nivel național) nr. 1 din 3 februarie 2004 “Salarizarea angajaților aflați în relații de muncă în baza

contractelor individuale de muncă”

- http://lex.justice.md/document_rom.php?id=74A-DAD31:007AFDFD
- Convenția colectivă (nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor Convenție colectivă nr. 9 din 28.01.2010 (nivel național). Cuantumul minim garantat al salariului în sectorul real <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=333601>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 10 din 10 august 2010 despre modificarea și completarea Convenției colective (nivel național) nr. 2 din 9 iulie 2004”Timpul de muncă și timpul de odihnă <http://lex.justice.md/md/335926/>
- Convenția colectiva nr. 11 din 28.03.2012 (nivel național) cu privire la criteriile de reducere în masă a locurilor de muncă <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=344124>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 12 din 09.07.2012. Formularul statelor de personal și permisul nominal de acces la locul de muncă <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=344126&lang=1>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 13 din 09.07.2012 pentru aprobarea completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național)nr. 4 din 25 iulie 2005 „Cu privire la modelul Contractului individual de muncă” <http://lex.justice.md/md/344127/>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 14 din 22.11.2013 pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă(nivel național) nr. 8 din 12 iulie 2007 „Cu privire la eliminarea celor mai grave forme ale muncii copiilor” <http://lex.justice.md/viewdoc.php?action=view&view=doc&id=350642&lang=1>
- Convenție colectivă (nivel național) nr. 15 din 09.06.2015 pentru aprobarea modificărilor și completărilor ce se operează în Convenția colectivă (nivel național) nr.2 din 9 iulie 2004 „Timpul de muncă și timpul de odihnă <http://lex.justice.md/md/359461/>
- Convenția colectivă cu privire la Contractul individual de muncă pentru perioada îndeplinirii unei anumite lucrări, 25.05.2018 Convenția colectivă (nivel național) cu privire la modelul Contractului de formare profesională continuă (31 iulie 2018) <http://lex.justice.md/index.php?action=view&view=doc&lang=1&id=376787>

Resurse de specialitate:

Cadrul normativ în domeniul dreptului muncii în România

- Contractul individual de muncă, Legea nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare - Codul muncii, Ministerul Muncii
- https://mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/2018/Contractul_de_munca_2018.pdf
- Încheierea contractului individual de muncă, Codul Muncii, https://www.codulmuncii.ro/titulul_2_1.html
- Încheierea contractului individual de muncă, Perioada de probă, Codul Muncii, https://www.codulmuncii.ro/titulul_2/capitolul_8_1.html
- Încheierea contractului individual de muncă, Timpul de Muncă, Munca Suplimentară, Codul Muncii, https://www.codulmuncii.ro/titulul_3/capitolul_1/sectiunea_2_1.html
- Contractul individual de muncă, Contractul individual de muncă cu timp parțial, CODul Muncii, https://www.codulmuncii.ro/titulul_2/capitolul_8_1.html
- Legea Nr. 78/ 2018 privind reglementarea activității de voluntariat în România, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159292>
- Legea Nr. 81/2018 privind reglementarea activității de telemuncă, <https://lege5.ro/gratuit/gi3tknrrgm2a/legea-nr-81-2018-privind-reglementarea-activitatii-de-telemunca>
- Timpul de muncă și timpul de odihnă, Codul Muncii, <https://lege5.ro/Gratuit/gi2tknjxgq/timpul-de-munca-si-timpul-de-odihna-codul-muncii?dp=gu3dmmjygg4te>
- Legea Nr. 72/2007 privind stimularea încadrării în muncă a elevilor și absolvenților <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/80805>
- Legea nr. 176/2018 privind internshipul, <https://lege5.ro/gratuit/gi4dqjwgyza/legea-nr-176-2018-privind-internshipul>
- Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/31649>
- Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, <https://lege5.ro/Gratuit/geydmoyjgy/legea-nr-258-2007-privind-practica-elevilor-si-studentilor>
- Legea nr. 376/2004 privind bursele private <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/55575>
- LEGE nr. 282 din 8 decembrie 2020 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 132/2020 privind măsuri de sprijin destinate salariaților și angajatorilor în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, precum și pentru stimularea creșterii ocupării forței de muncă, <http://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocumentAfis/234455>

