

Analiza națională de sector

Informații de baza privind tendințele curente sectoriale privind dezvoltarea, calificarea și formarea continuă

A. Informații de baza privind dezvoltarea sectorului

1. *Tendențe principale în dezvoltarea economică, a forței de muncă și a calificărilor*
2. *Numărul și profilurile companiilor din sector (în ultimii 5 ani)*
3. *Numărul angajaților (în ultimii 5 ani)*
4. *Structura ocupării (muncitori calificați, semicalificați, necalificați, în legătura cu tineri și vârstnici, lucrători și funcționari, lucrători cu contract cu norma întreaga /parțială etc.)*
5. *Starea, structurile și practicile de dialog social (la nivel de sector și companii)*

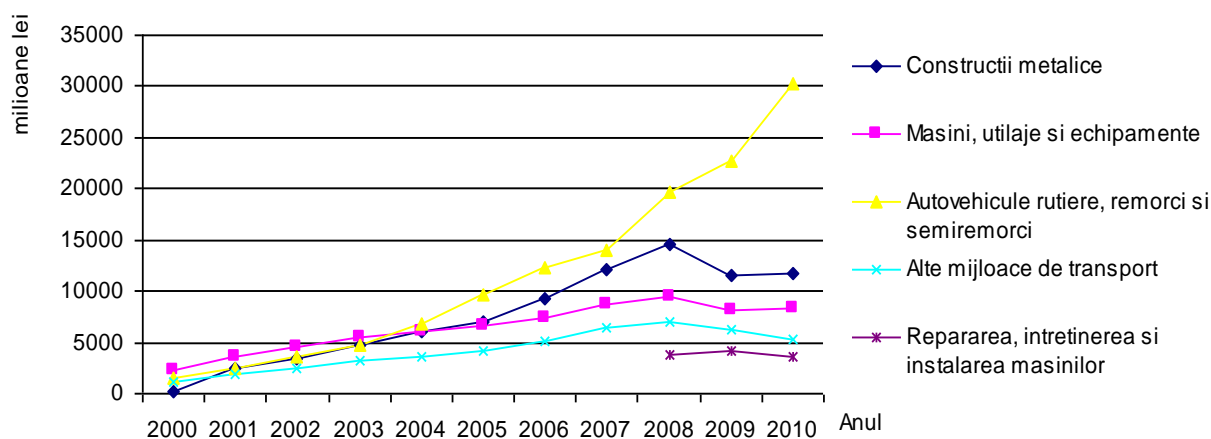
1. Producția industrială a avut un trend ascendent pentru toate subramurile industriei constructoare de mașini, până la nivelul anului 2008. Criza economică și financiară resimțită în industrie a condus la o scădere a producției industriale în anul 2009 (cu excepția autovehiculelor rutiere), în prezent înregistrându-se o ușoară creștere (2,30% pentru construcțiile metalice și 0,15% pentru mașini, utilaje și echipamente). Datele centralizate arată că în ultimii cinci ani, respectiv de la declanșarea crizei economice, 88.912 de firme au intrat în incapacitate de plată, reprezentând aproape 9% din numărul total de firme active la finele anului trecut.

Insolvențele au crescut până în 2010 constant începând din 2008, an în care au fost înregistrate 14.000 de astfel de dosare. După 2010 s-a consemnat o mica diminuare.

Pe tot parcursul acestei perioade topul domeniilor afectate de insolvențe s-a menținut, comerțul, distribuția, transporturile, construcțiile și **industria prelucrătoare** ocupând primele locuri după numărul de firme intrate în dificultate.

Peste 70% dintre firmele care au intrat în insolvență anul trecut activează în domeniul comerțului, transporturilor și depozitării, **industriei prelucrătoare** și construcțiilor.

În 2012, 2.109 afirme din industria prelucrătoare au ajuns în incapacitatea de a-și plăti datoriile.



Conform Anuarului Statistic din 2011, care reprezintă ultima publicație de profil disponibilă în România, **situatia producției industriale din ramura constructoare de mașini** este următoarea (în milioane lei):

	2008	2009	2010
Total producție nivel național	352702,4	308709,5	339392,3
Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente	9431,1	8219,4	8232,3
Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor	19660,8	22768,1	30264
Fabricarea altor mijloace de transport	6906,9	6253,6	5345,4
Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor	3739	4221,2	3593,7
Total producție construcții de mașini	39737,8	41462,3	47434,7
Procent	11,26%	13,43%	13,97%

Cea mai spectaculoasă creștere a exporturilor se regăsește în domeniul autovehiculelor rutiere, începând cu anul 2005 când acesta aproape s-a dublat. Ritmul de creștere a fost succesiv de 55,87 % , 50,31%, 63,35 % , 8,98 % și 29,27 % pentru perioada 2006-2010. Anul 2010 a însemnat o revenire a exportului și pentru alte activități ale industriei constructoare de mașini cum ar fi fabricarea de mașini, utilaje și echipamente (+22,10%). În 2010 se poate constata o scădere a investițiilor cu 10,93% în industria autovehiculelor rutiere, 38,34% în fabricarea altor mijloace de transport și cea mai accentuată, de 65,74% în fabricarea mașinilor, utilajelor și echipamentelor.

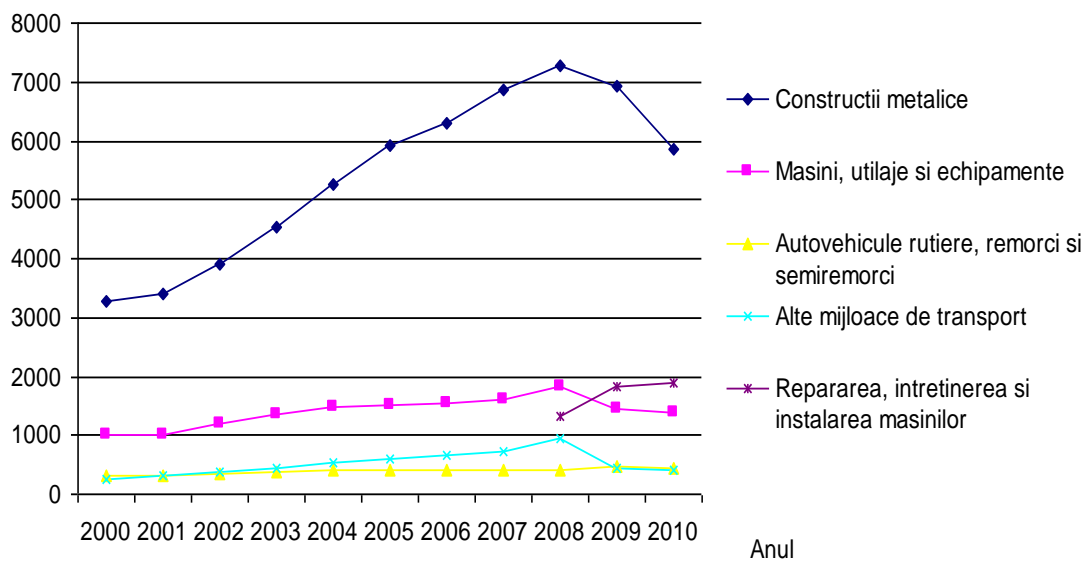
2. Analizând importanța industriei constructoare de mașini în contextul industriei prelucrătoare din anul 2010, se constată următoarele: referitor la **Valoarea producției industriale**, din totalul industriei prelucrătoare aportul industriei constructoare de mașini este de 22,39%.

Profilul companiilor din industria constructoare de mașini este următorul:

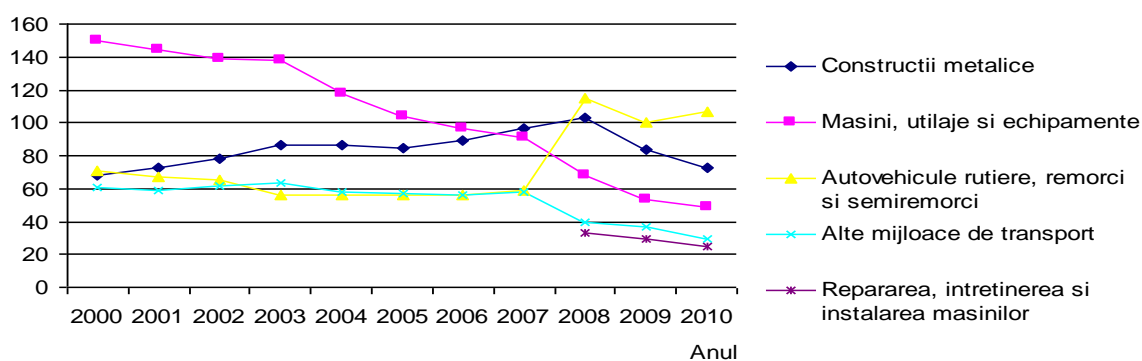
*** industria de construcții metalice și a produselor din metal**

- **Fabricarea de mașini, utilaje și echipamente**, care cuprinde: motoare și turbine, pompe și compresoare, articole de robinetărie, lagăre, angrenaje, cutii de viteză și elemente mecanice de transmisie, cuptoare, furnale și arzătoare, echipamente de ridicat și manipulat, echipamente de ventilație și frigorigene industriale, mașini și utilaje pentru agricultură și exploatare forestieră, mașini unelte, utilaje pentru: metalurgie, extracție, construcții, prelucrarea produselor alimentare, industria textilă, a îmbrăcăminte și a pielăriei, industria hârtiei și cartonului, prelucrarea maselor plastice și a cauciucului;
- **Fabricarea autovehiculelor de transport rutier, a remorcilor și semiremorcilor și fabricarea altor mijloace de transport**, care include navele, aeronave, ambarcațiunile sportive și de agrement, materialul rulant, motocicletele, biciclete;
- **Repararea, întreținerea și instalarea mașinilor și echipamentelor.**

Din totalul de 48933 de **întreprinderi** ale industriei prelucrătoare, 20,30% aparțin industriei constructoare de mașini .



Angajatii



Structura populației ocupate in industria prelucratoare si pe grupe de vârstă, în anul 2010

Activitatea	Total populatie ocupata mii persoane	Procent total 15-64 ani	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64	Peste 65 ani
TOTAL	9240	95,5	7,8	26,6	28,9	20,8	11,4	4,5
Industria prelucratoare	1646 =17,81% din total	99,9	6,4	26,5	33,3	25,6	8,1	0,1
Din care % femei		42,9	2,9	12	15,5	10,4	2,1	0

Cea mai accentuată scadere a numarului de angajati s-a dovedit a fi în zona mașinilor, utilajelor și echipamentelor unde, de la 150 mii angajati in 2000 s-a ajuns la o medie de 49000 în ultimii 10 ani.

Exista o diferenta intre populatia ocupata si numarul salariatilor. Astfel, in industria prelucrătoare in 2010 erau 1073000 salariati, din care 558 000 barbati si 515000 femei.

3. In ceea ce priveste structurile de dialog social, acestea exista la nivel national, de ramuri si de intreprinderi.

A. **La nivel national:** Consiliul National Tripartit legiferat prin Legea nr. 62/2011 este organism consultativ la nivel national al partenerilor sociali, constituit din: presedintii confederatiilor sindicale si patronale reprezentative la nivel national, reprezentanti ai Guvernului si ai Bancii Nationale a Romaniei, Presedintele Consiliului economic si social si alti membrii conveniti cu parteneri sociali; are urmatoarele atributii:

- Asigurarea cadrului de consultare pentru stabilirea salariului minim garantat de plata,
- Dezbaterile si analiza proiectelor de programe si strategii elaborate la nivel guvernamental,
- Elaborarea si sustinerea implementarii strategiilor, programelor, metodologiilor si standardelor in domeniul dialogului social,
- Solutionarea pe calea dialogului tripartit a diferentelor de natura economica si sociala,
- Negocierea si incheierea acordurilor si pactelor sociale, precum si a altor intelegeri la nivel national si monitorizarea aplicarii acestora,
- Analizarea si, dupa ca, aprobarea solicitarilor de extindere a aplicarii contractelor colective de munca la nivel sectorial pentru toate unitatile din sectorul respectiv de activitate,
- Alte atributii convenite intre parti.

Consiliul Economic si Social, legalizat de legea nr. 62/2011, este institutie publica de interes national, tripartit, autonoma, constituita in scopul realizarii dialogului tripartit la nivel national dintre organizatiile patronale, organizatiile sindicale si reprezentanti ai societatii civile organizate. Este consultat obligatoriu de catre initiatorii proiectelor de acte normative (Parlament si Guvern) din domeniul sau de competenta. Atributiile CES:

- Avizeaza actele normative din domeniile sale de competenta: politici economice, politici fiscale si financiare, relatii de munca, protectia muncii si politicile salariale, politici in domeniul sanatatii, educatiei, cercetarii si culturii,
- Elaboreaza analize si studii privind realitatile economice si sociale,
- Semnaleaza Guvernului sau Parlamentului aparitia unor fenomene economice si sociale care impun elaborarea unor noi acte normative,
- Urmareste indeplinirea obligatiilor ce decurg din Conventia nr. 144/1976 a OIM privitoare la consultarile tripartite destinate sa promoveze aplicarea normelor internationale ale muncii.

Consiliul National al Calificarilor este format din reprezentanti ai institutiilor de invatamant universitar si preuniversitar, ai unor ministere, ai comitetelor sectoriale, ai studentilor, ai confederatiilor sindicale si patronale reprezentative. Are rol consultativ pe langa Autoritatea nationala pentru Calificari contribuind la elaborarea strategiilor nationale si a planurilor de actiune pentru dezvoltarea Cadrului national al calificarilor si al formarii profesionale a adultilor.

- Organisme cu rol decizional – CNPAS , ANOFM:

Consiliul de Administratie al Casei Nationale de Pensii este format din reprezentanti ai Guvernului, reprezentanti ai Consiliului national al Persoanelor Varstnice, reprezentanti ai confederatiilor patronale si sindicale reprezentative la nivel national.

Consiliul de Administratie al Agentiei Nationale pentru Ocuparea Fortei de Munca este format dintr-un numar egal de membrii numiti de Guvern, confederatiile sindicale si patronale reprezentative.

B. Nivel teritorial/local

Organisme cu rol consultativ – CDS, AJOFM.

Comisia de dialog social constituita la nivel teritorial (judetean) este constituita din prefect si reprezentanti ai prefectului si ai serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor si ale celorlalte organe de specialitate ale administratiei publice centrale, presedintele consiliului judetean, cate un reprezentant numit de fiecare confederatie sindicala si patronala reprezentativa la nivel national. Atributiile CDS:

- Asigurarea unor relatii de parteneriat social intre administratie, organizatii patronale si organizatiile sindicale, care sa permita o informare reciproca permanenta asupra problemelor care sunt de interes pentru administratie sau parteneri sociali, in vederea asigurarii unui climat de pace si stabilitate sociala,
- Consultarea obligatorie a partenerilor sociali asupra initiativelor legislative sau de alta natura cu caracter economico-social.
- Alte probleme asupra carora partile convin sa discute.

Consiliul consultativ de pe langa Agentia pentru ocuparea fortei de munca judetene si a municipiului Bucuresti este constituita din reprezentanti ai administratiei locale, ai organizatiilor sindicale si patronale reprezentative la nivel national si sprijina conducerea executiva a Agentiei.

Organisme cu rol decizional: Consiliul de Administratie al Casei judetene de asigurari de sanatate este format din reprezentanti ai organizatiilor sindicale si patronale reprezentative si ai autoritatilor locale.

C. Nivel sectorial

Organisme cu rol consultativ – CDS, CS:

Comisia de dialog social constituita la nivelul ministerelor si a institutiilor publice este constituita din reprezentanti ai ministerului si ai institutiilor publice si un reprezentant numit de fiecare confederatie sindicala si patronala reprezentativa la nivel national. Pot participa la sedintele comisiilor experti si invitati. In Romania sunt legiferate 15 comisii de dialog social la nivel de ministere si 2 comisii la nivel de autoritate.

Comitetul sectorial format din reprezentanti ai federatiilor sindicale si patronale reprezentative in sectorul de activitate si reprezentanti ai asociatiilor profesionale; are rolul de a elabora standarde ocupationale, de a dezvolta calificarile si de a consilia Autoritatea nationala pentru calificari.

Organisme cu rol decizional

Comisia paritara pentru negocierea Contractului colectiv de munca la nivel sectorial este formata din reprezentanti ai federatiilor sindicale si patronale reprezentative in sectorul de activitate. Pe langa rolul de negociator comisia paritara indeplineste si rolul de mediator in cazul aparitiei conflictelor colective de munca.

D. Nivel unitate/institutie/intreprindere_ – CCM,CSSM

- **Comisia paritara** pentru negocierea,implementarea si monitorizarea Contractului colectiv de munca la nivel de unitate sau grup de unitati. Este alcatuita din reprezentanti ai angajatorului(organul de conducere al unitatii stabilit prin lege,statut ori regulament de functionare,dupa caz)si reprezentanti ai angajatorilor stabiliti conform Legii nr. 62/2011. Gestioneaza fondul social al unitatii si are rol decizional.

- **Comitetul de securitate si sanatate in munca** legiferat prin HG nr. 1425/2006 se constituie obligatoriu in unitatile cu mai mult de 50 de lucratori.

- **Comisia de disciplina** analizeaza aplicarea si respectarea regulamentului intern,aproba cercetarea disciplinara si hotaraste sanctionarea angajatilor. Aproba , de asemenea,acordarea premiilor si a ajutoarelor materiale umanitare. Este formata din reprezentanti ai angajatilor si ai angajatorilor conform prevederilor CCM sau acordurilor adiacente. Decizia finala apartine angajatorului.

Domeniile Dialogului social in unitate:

- Informarea si consultarea salariatilor
- Conditii de munca ,salarizare,alte drepturi si obligatii
- Formare profesionala
- Asigurarea sanatatii si securitatii muncii
- Responsabilitate sociala
- Contractul colectiv si individual de munca
- Sustinerea activitatii sindicale
- Solutionarea conflictelor de munca
- Diverse

– **Comisia de educatie si formare profesionala** se constituie la nivelul unitatii din reprezentanti ai angajatorului si salariatilor conform CCM. Analizeaza si avizeaza planul de formare profesionala a salariatilor. Decizia finala apartine angajatorului. Se implica in realizarea procedurii de evaluare si a contractului de formare.

Codul muncii specifica obligatia angajatorului de a asigura formarea profesională permanentă

corespunzătoare a salariatilor, prin stabilirea unui plan de formare anual, care trebuie anexat sub forma unui act adițional la contractul individual de muncă. În plus, angajatorii sunt obligați să acorde concediu cu plată sau fără plată pentru formare profesională. Realizarea planului anual de formare nu este insa respectata in multe cazuri, iar inspectia muncii nu are ca prioritate acest aspect.

Principalele acte normative ce legifereaza Dialogul social:

- Recomandarile si Conventiile OIM
- Tratatul Uniunii Europene
- Legea nr.53/2003 – Codul muncii – cu modificari si completari
- Legea nr.62/2011 a dialogului social
- Legea nr.467/2006 privind stabilirea cadrului general de informare si consultare a angajatilor
- Contractele colective de munca.

B. Politica la nivel de sector – condiții cadru pentru formarea continua

1. Reglementari la nivel de sector/ acorduri colective pentru promovarea calificărilor și formarii profesionale
2. Sprijin / asistenta din partea federațiilor sindicale pentru membrii/ asociațiilor patronale pentru companii
3. Cooperare în domeniul dialogului social (comitete bipartite, întâlniri regulate, probleme curente etc.)
4. Rolul și funcția dialogului social în abordarea problemelor formarii profesionale continue
5. Puncte de plecare pentru cooperarea în cadrul comitetelor sectoriale privind competențele

Rolul dialogului social in domeniul formarii profesionale a angajatilor este esential. Guvernul este concentrat pe oferirea catorva cursuri de formare profesionala somerilor, prin ANOFM si proiecte finantate din Fondul Social European. Asa se face ca problema formarii pe parcursul intregii vietii ramane sa fie rezolvata de fiecare persoana in parte sau, in cel mai fericit caz, la nivel de unitate, chiar daca la nivel national exista o strategie in acest sens.

In ceea ce priveste ramura constructii de masini, in cadrul contractului colectiv de munca la nivelul ramurii exista un capitol dedicat formarii profesionale, in care se stipuleaza ca Angajatorul persoană juridică, care are mai mult de 20 de salariați, elaborează anual planul de formare profesională, cu consultarea sindicatului, care va fi anexă la contractul colectiv de muncă la nivel de unitate. De asemenea, se mai stipuleaza urmatoarele:

- **cheltuielile pentru activitatea de formare profesională a salariaților se suportă de către unități;**

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

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

Asadar, la nivel de ramura nu exista un fond constituit pentru formarea profesionala a salariatilor.

Mai apare o problema care afecteaza toate aspectele vietii salariatilor, inclusiv formarea profesionala, problema pe care o detaliem in continuare: legea nr. 62/2011 a dialogului social a inlocuit legile sindicatelor si patronatelor. Conform noii legi, grupurile de unitati pot fi constituite doar la initiativa angajatorilor, iar contractul colectiv de munca la nivel de ramura trebuie sa fie respectat doar de catre angajatorii afiliati la organizatiile patronale din ramura. Deci angajatorii prefera sa iasa din patronate, pentru a nu fi sub incidenta contractului colectiv de munca la nivel de ramura. Este cazul Dacia Pitesti si Ford Craiova. Astfel dialogul social la nivel de ramura s-a diminuat simtitor in toate aspectele, inclusiv cel al formarii profesionale.

Partenerii sociali au denumit legea 61 legea non-dialogului social . De ce? Datorita:

- Marginalizarii organizatiilor sindicale
- Eliminarii Contractului colectiv de munca la nivel national
- Partenerii sociali nu mai sunt egali
- Nu respecta vointa partenerilor sociali
- Nu respecta termenele stabilite pentru implementare.
- 25% din angajatii din economie sunt platiti cu salariul minim stabilit prin Hotararea de Guvern
- Nu ofera predictibilitate pietei muncii
- Nu e conforma legislatiei UE si OIM
- E adoptata si aplicata la limita democratiei
- Respecta principiul “cine da mai mult isi impune vointa”

Conceptele ilegale si imorale ale aparitiei Legii nr. 62/2011

- Munca e o marfa : se vinde si se cumpara la pretul pietei
- Cine plateste comanda si ia tot
- Muncitorul lucreaza prost pentru ca are drepturi
- Sindicatele nu au nici o relevanta
- Sindicatele sunt conduse de persoane corupte sau coruptibile.

Efectele Legii nr. 62/2011:

- Afecteaza dreptul la munca si mai ales demnitatea lucratorului
- Marginalizeaza sindicatele si dezechilibreaza dialogul social
- Accentueaza rolul decizional al angajatorului
- Elimina consultarea salariatilor
- Excluce drepturile colective ale salariatilor bugetari
- Creste instabilitatea salariatilor
- Complica negocierea CCM la nivel sectorial, elimina negocierea CCM national
- Restrictioneaza asocierea in sindicate a salariatilor
- Scade protectia liderilor de sindicat

Negocierea CCM la nivel sectorial presupune:

- Organizatii sindicale reprezentative
- Organizatii patronale care sa aiba 50% din numarul salariatilor din sector
- Organizatii patronale puternice si dornice sa implementeze CCM in sector
- Decizia Ministerului de resort poate hotari aplicarea CCM in tot sectorul de activitate la solicitarea patronatului

Impedimente privind negocierea CCM la nivel sectorial

- Inechitatea dintre partenerii sociali : sindicate si patronate
- Promovarea CCM la nivel de unitati in defavoarea sectorului de activitate
- Lipsa unei prevederi legale privind incheierea/semnarea CCM

A. Organizatia patronala :

- Alege sectorul de activitate conform intereselor sale
- Se poate constitui printr-un simplu proces - verbal
- Poate solicita aplicarea CCM in tot sectorul de activitate

B. Organizatia sindicala :

- Poate fi reprezentativa numai pe sectorul de activitate definit de organizatia patronala
- Are nevoie de recunoasterea Tribunalului atat la infiintare cat si la reprezentativitate
- Nu poate constitui grup de unitati si nici nu poate solicita aplicarea CCM in tot sectorul de activitate
- Nu poate forma uniuni federative pentru asigurarea reprezentativitatii in sector
- Inegalitatea partenerilor sociali
- Organizatia patronala elaboreaza Regulamentul intern fara consultarea sindicatelor
- Organizatia patronala poate dispune reducerea timpului de lucru fara acceptul salariatilor sau a reprezentantilor acestora
- Informarea salariatilor este obligatorie nu insa si consultarea acestora

Aspecte:

- Promovarea CCM unitate fata de CCM sector
- CCM sector impune prevederi minimale si obligatorii la nivel de unitate
- Asocierea angajatorilor e limitata de concurenta dintre ei
- Lipsa unei prevederi legale privind semnarea CCM

Revenind la formarea profesionala, la nivelul ramurii s-a infiintat comitetul sectorial, structura bipartita, avand rolul de a:

- contribui la dezvoltarea unui cadru legal cu privire la instruirea, evaluarea și certificarea competentelor
- promova un sistem de instruire și evaluare bazat pe competente
- contribui la dezvoltarea și validarea standardelor ocupaționale.

Comitetul sectorial s-a infiintat in 2007 si pana in prezent a validat un numar de 42 standarde ocupationale.

Din pacate, majoritatea federatiilor sindicale din ramura constructii de masini nu fac parte din comitetul sectorial al ramurii, componenta lui fiind urmatoarea:

- Federatia patronala din industria constructiilor de masini - PICM
- Federatia sindicala automobilul romanesc – FSAR
- Federatia Nationala sindicala Solidaritate metal – FNSSM.

Fiind legal inregistrat, comitetul sectorial poate accesa linii de finantare pentru formare profesionala.

C. Utilizarea calificărilor:

Cerințe și nevoi pentru locurile de munca, munca și sistemul de angajare

1. Scurta analiza de sector (tendențe și dezvoltări în industrie la nivel național – centrate pe locurile de munca, calificări și situația forței de munca)
2. Ce schimbări se observa la în ceea ce privește locurile de munca / la angajare – legat de produse, procese, tehnologii, organizarea muncii, standarde sociale și de munca (de exemplu, lucrători cu contract / lucrători necalificați)
3. Rata calificării: valoarea calificărilor / competente pe piața forței de munca
4. Care este legătura dintre calificări / competente și plata (câștiguri, structura salariului, bonus-uri, de exemplu prin contractele colective)?
5. Exista drepturi legate de munca și/sau beneficii asociate cu calificarea (de exemplu, ajutor de șomaj)?
6. În ce mod criza economica a afectat dezvoltarea companiilor și forța de munca (disponibilizări, falimente, reducerea numărului de ucenici, schimbarea posturilor, migrație în străinătate / în alte sectoare etc)?
7. Care sunt evaluarea nevoilor de formare și cerințele lucrătorilor calificați în domeniul respectiv – dacă se aplica, domeniul muncii și principalul loc de munca? Cat de importanta este diversificarea activităților la locul de munca?

Ca orice domeniu al vieții din România și piața muncii este plină de contraste. Pe de o parte, România are costuri cu mâna de lucru mai mici decât cele din marea majoritate a statelor UE și dispune de personal ce vorbește mai multe limbi străine, incluzând specialiști calificați în domenii cu creștere ridicată cum ar fi IT, inginerie și servicii financiare, conform unui studiu Ernst and Young. Cu toate acestea, angajatorii doresc să reducă costurile legate de ocuparea forței de munca. Neputând reduce taxele impuse de stat, reduc salariile și investiția în formare profesională. Apoi sunt uimiți deoarece nu pot reține personalul-cheie talentat și nu atrag forța de munca cu studii / calificată.

Deși în România muncitorii calificați sunt mai bine plătiți decât cei necalificați, de mulțori diferențele salariale nu sunt considerate motivante pentru obținerea unei noi calificări sau pentru recalificare. În plus, salariul unui muncitor calificat în țară nu se compară cu cel pe care muncitorul îl poate primi pentru o muncă similară în afara țării, asadar peste 1 milion de români muncesc în străinătate și vom detalia imediat acest aspect.

Contractele colective de muncă stabilesc salariul minim într-o ramură. Grilele salariale apar doar în contractele colective de muncă la nivel de companii.

În ceea ce privește legătura dintre nivelul calificării și indemnizația de șomaj, aceasta este data de nivelul salarial, salariul făcând parte din algoritmul de calcul al indemnizației de șomaj se acordă în funcție de stagiul de cotizare, după cum urmează:

- 75% din valoarea indicatorului social (500 de lei), pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin un an;
- La această sumă se mai adaugă o altă, calculată prin aplicarea la media salariului de bază lunar brut pe ultimele 12 luni de vechime a unei cote procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare.

Cotele procentuale diferențiate în funcție de stagiul de cotizare, menționate mai sus, sunt:

- a) 3% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 3 ani;
- b) 5% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 5 ani;
- c) 7% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 10 ani;
- d) 10% pentru persoanele cu un stagiul de cotizare de cel puțin 20 de ani.

Condiția este ca viitorul somer să aibă un stagiul de cotizare de minimum 12 luni în ultimii 2 ani.

Revenind la posibilitatea muncii în străinătate, Norvegia, Italia și Austria sunt țările europene în care angajatorii caută cel mai mult să-și ocupe schema de personal cu străini, conform unui studiu al consultantului în resurse umane Manpower. Pe de altă parte, cei mai căutați exportatori de forță de muncă europeni sunt Polonia și România, iar muncitorii **necalificați** reprezintă principala țintă a angajatorilor străini.

Situația de pe piața muncii din Europa Occidentală nu s-a schimbat foarte mult cum cred cei din Europa de est. Majoritatea forței de muncă de acolo se consideră încă prea bună pentru muncile de jos, de aceea cei mai căutați angajați sunt cei **necalificați** (17%), dar marea surpriză e la competențe, abilitați, talent sau orice alt sinonim dorim să găsim. România este, așa cum spuneam, a doua sursă de angajați talentați, după Polonia, fiind urmată de Germania, Italia și Rusia.

Concluzionând, se pune întrebarea pentru fiecare lucrător: de ce să investesc în propria educație în țară, mai ales ca nu îmi permit și nici nu am ajutor de la angajator sau stat, când pot să merg în străinătate ca muncitor necalificat? Nu mă mai gândesc poate peste douăzeci de ani nu voi mai putea presta munca fizică dură sau ca voi avea o pensie mizerabilă. Mă gândesc doar la prezent.

Revenind la ramura construcției de mașini, este o diferență majoră între firmele implicate în dezvoltare tehnologică și a resurselor umane și cele care nu au o strategie în acest sens. Ramura construcției de mașini din România rămâne competitivă la nivel internațional, dar fără investiții serioase în noi tehnologii și în formare profesională este posibil ca să își piardă locul pe care îl ocupa.

În cadrul proiectului *CAD-CAM - Instruire în utilizarea tehnologiilor de varf asistate de calculator - o necesitate pentru revitalizarea industriei constructoare de mașini*, proiect finanțat din Fondul Social European, implementat de Hofag Engineering și având ca partener PICM, s-a pus accent pe noile tehnologii, cum ar fi proiectarea asistată prin calculator și operarea mașinilor cu comandă numerică. În cadrul proiectului un număr de 950 persoane au fost instruite în utilizarea programelor CAD/CAM, respectiv programele de proiectare asistată de calculator (CAD), programe pentru programarea mașinilor cu comandă numerică (CAM), precum și privind interacțiunea cu activitatea de CAM, prin operarea pe mașini cu comandă numerică.

De asemenea, a fost realizat un studiu pe baza de chestionar privind identificarea nevoilor de formare din sector. Studiul a fost realizat în perioada Ianuarie 2010 – Iunie 2010 și a constat în completarea unui chestionar privind nevoile de instruire în domeniile proiectare asistată pe calculator, programare mașini cu comandă numerică și managementul proiectelor. Au fost trimise chestionare către un număr de 150 de companii și s-a primit răspuns de la 50 dintre acestea, **adica rata de răspuns a fost de doar 33%. Este posibil ca acesta să fie și procentul firmelor din domeniu care constientizează utilitatea formării profesionale pentru dezvoltarea companiei.**

La item-ul *Considerați importante următoarele domenii de instruire propuse prin acest proiect strategic:*

2.1 Proiectarea asistată de calculator

2.2 Programare mașini cu comandă numerică

2.3 Management proiect ?

La întrebările 2.2 și 2.1 s-a răspuns cu DA în proporție de 97, respectiv 94% în timp ce la întrebarea 2.3, doar 77% dintre răspunsuri au fost DA.

La întrebarea *Cât de important este ca aceste cursuri să se desfășoare în cadrul societății dumneavoastră*, din răspunsuri a reieșit ca marea majoritate a companiilor (82%) preferă ca formarea să se desfășoare la sediul lor.

67% dintre firmele respondente au fost dorit să trimită la formare persoane cu studii medii iar 85 % au dorit instruire pentru persoane cu studii superioare. Trebuie menționat aici că cele mai multe dintre companii au bifat ambele răspunsuri dar per total, putem concluziona faptul că majoritatea persoanelor care au beneficiat de formare au avut un nivel superior de pregătire.

Cele mai multe solicitări au fost pentru organizarea de cursuri pentru avansați, urmate de cursurile de inițiere și cele de specializare. Acest lucru arată faptul că firmele doresc să dezvolte competențele deja existente ale angajaților dar totodată sunt interesate și de dobândirea de noi competențe.

D. Alterarea calificărilor: tendințe, transformări și dezvoltări viitoare ale calificărilor

1. Dezvoltarea forței de muncă: care sunt dezvoltările în ceea ce privește nevoile / cerințele la care lucrătorii (grupurile de lucrători) se pot aștepta? Ce factori sunt cruciali pentru aceasta prognoza?
2. Dezvoltarea locului de muncă: în ce mod locurile de muncă și ocupațiile vor continua să se schimbe în viitor? Ce se adaugă / ce rămâne important și ce devine mai puțin important, respectiv ceea ce nu mai este dorit?
3. Cerințe pentru formare profesională și educație: cum se așteaptă să fie dezvoltarea nevoia de formare în viitorul apropiat (mai puțini participanți / nicio schimbare / mai mulți participanți)?
4. Standardele de calificare: calificările curente sunt suficiente? Ce tip de calificări noi / calificări parțiale se așteaptă să fie necesare pe piața muncii / la nivel de companii?
5. Dezvoltarea calificărilor („competențe noi pentru locuri de muncă moderne„): care este influența produselor, proceselor și inovațiilor tehnologice pentru schimbări viitoare în structura calificărilor lucrătorilor? - de exemplu:
 - Noi cunoștințe, abilitați și competențe pentru dezvoltarea produselor
 - Noi cunoștințe, abilitați și competențe pentru dezvoltarea materială, a proceselor și tehnologiilor (de exemplu, economia resurselor, energiei, cunoașterea materialelor periculoase sau utilizarea ITC);
 - Noi calificări pentru schimbări în organizarea muncii (de exemplu, specializări, noi sisteme de producție sau utilizarea standardelor de sănătate și securitate)
 - Noi cunoștințe, abilitați și competențe pentru schimbări în politica muncii (de exemplu, rotirea posturilor, planificare, observare, cooperare)
 - Noi cunoștințe, abilitați și competențe a rețelelor internaționale de producție (de exemplu, schimbări în proiectare, diversificare, noi limbi străine)
 - Care sunt principalele implicații ale situației curente în educarea și formarea profesională)?
6. Există competențe adiționale sau noi care vor deveni importante în viitor? Care sunt acestea?
7. Ce cunoștințe cheie, abilitați și competențe sunt învățate astăzi – și de care va fi nevoie în viitor?

Competitivitatea industriei europene constructoare de mașini a fost analizată într-un studiu amplu comandat de Comisia Europeană și efectuat de Institutul IFO, sub coordonarea dlui Dr. Hans-Günther Vieweg. Raportul confirmă faptul că, datorită abilității sale de a crea valoare adăugată și performanței în ceea ce privește exportul, construcția de mașini este un contributor major la PIB-ul și balanța comercială ale UE. Cu toate acestea, mai ales ca urmare a crizei economice mondiale, sectorul a suferit pierderi în ceea ce privește productivitatea, precum și o înrăutățire a competitivității prețurilor în comparație cu alți competitori internaționali.

Industria constructoare de mașini este un furnizor major de bunuri de investiții, incluzând echipamente și mașini pentru multe alte sectoare industriale. Se poziționează ca un potențator de inovație. Acest sector va juca un rol esențial în atingerea obiectivelor în domeniile schimbărilor climatice și energiei prevăzute în Strategia Europa 2020, având în vedere că este principalul factor capabil să ofere procese și produse eficiente din punctul de vedere al resurselor și energiei. Acest sector european strategic înregistrează performanțe mondiale impresionante. Cu toate acestea, fără o strategie europeană consistentă în ceea ce privește producția, industria riscă să eșueze în fața noilor provocări mondiale.

Studiul comandat de UE indică faptul că industria europeană constructoare de mașini este printre singurele sectoare care înregistrează excedent comercial în schimburile cu restul lumii. Pe parcursul ultimilor zece ani, productivitatea medie a construcției de mașini europene a fost cu mult mai mare decât cea a industriei prelucrătoare (în general), înregistrând niveluri salariale mai mari în comparație cu media din industria prelucrătoare. Mai mult, creșterea productivității în industria construcției de mașini a fost mai rapidă decât cea a industriei prelucrătoare per total, iar valoarea adăugată brută (contribuția la PIB) generată de sector a înregistrat o creștere în ciuda contextului economic precar.

De asemenea, puterea industriei constructoare de mașini pe piețele de export a stimulat creșterea piețelor din exteriorul UE. Acest lucru poate fi observat în îmbunătățirea balanței comerciale a sectorului, care a crescut de la 49,4 miliarde € în 2000 la 119,3 miliarde € în 2010. Pe parcursul ultimului deceniu, exporturile în sectorul construcției de mașini au crescut cu o rată medie anuală de 5,8%, în vreme ce importurile au crescut doar cu 2,3%. În perioada investigată, contribuția exporturilor industriei constructoare de mașini la exporturile totale de produse prelucrate a crescut la 15% în ciuda faptului că industria bunurilor de investiții a fost afectată mai grav decât alte sectoare în timpul crizei din 2009. UE are un deficit de 157 de miliarde € în sectorul industriei prelucrătoare. Acest deficit ar fi putut fi mult mai mare fără contribuția pozitivă a construcției de mașini la balanța comercială. UE este mai puțin dependentă de importurile de produse ale industriei constructoare de mașini decât de importurile de alte produse prelucrate.

În ceea ce privește performanțele sectorului european al construcției de mașini pe scena internațională, Europa a avut rezultate bune în comparație cu concurenții principali, mai precis Statele Unite ale Americii și Japonia, de-a lungul perioadei investigate. După problemele din 2009, industria europeană constructoare de mașini a atins nivelul valorii adăugate brute (VAB) aferent anului 2000, în vreme ce VAB în SUA și Japonia a înregistrat o scădere de 35%, respectiv 57% în 2010. Doar China a reușit să țină pasul cu UE. Toate țările dezvoltate economic au suferit pierderi de locuri de muncă (UE - 14%, SUA - 23% și Japonia - 27%).

Există însă și probleme. Sunt afectate mai ales firmele din noile state membre ale UE care fabrică produse de tehnologie medie. Acestea trebuie să se confrunte cu producători chinezi mari care oferă produse echivalente. Producătorii chinezi se bucură de o productivitate sporită și de mână de lucru mult mai ieftină. IMM-urile europene concurează cu firme asiatiche mari, mai ales din China, care se concentrează pe producție cu volum mare, ceea ce sporește ratele de profit. Acestea beneficiază de avantajele rețelei de distribuție mari și de personal pe piețele asiatiche mari. Întreprinderile europene mijlocii și mari cu o intensitate tehnologică crescută se confruntă cu o concurență tehnologică acerbă din partea unor companii provenind din economii dezvoltate, precum Japonia și Coreea. Mai mult, premisele bazei de mână de lucru calificată, un avantaj comparativ tradițional al Europei, nu par foarte bune având în vedere că inginerii și tehnicienii calificați sunt din ce în ce mai greu de găsit pentru companii. Există, de asemenea, o penurie de personal specializat în activități soft (conducere, influențare, comunicare, administrarea conflictelor, cooperare, activități de grup, sinergie), inclusiv de management, ceea ce este foarte important pentru a permite firmelor să administreze procesele de globalizare, ca transferarea pieței de produse mecanice către țările emergente. Importanța crescută a tehnologiei și nevoia de a oferi o gamă largă de servicii și informații cuprinzătoare alături de produse subliniază importanța dotării personalului tehnic cu calificări soft.

In conditiile in care tendinta in ramura este spre o specializare din ce in ce mai mare, inca majoritatea lucratorilor romani din ramura constructii de masini sunt calificati, dar proportia dintre lucratorii calificati si cei necalificati se modifica pe zi ce trece, datorita mai multor cauze:

- micșorarea numărului elevilor care doresc să urmeze școli profesionale pentru a avea o meserie și a lucra în industrie
- micșorarea numărului acestor școli profesionale
- perimarea multor echipamente pe care elevii învățau să lucreze
- plecarea unui număr mare de muncitori calificati în afara țării
- investiții insuficiente în formare profesională
- număr insuficient de standarde profesionale realizate.

Este evident că pentru a face față provocărilor globale, nu numai că trebuie investite efort și resurse materiale în formare profesională la nivel național, însă este necesar ca :

- standardele vechi să fie actualizate în funcție de cadrul european al calificărilor
- standardele ocupaționale noi să fie realizate doar ținând cont de cadrul european al calificărilor
- să se realizeze campanii de conștientizare în ceea ce privește necesitatea formării profesionale la nivel de ramură și a colaborării între lucrători și angajatori în acest domeniu.