

AGENTIA JUDETEANA PENTRU OCUPAREA FORTEI DE MUNCA BOTOSANI

PIATA MUNCII IN JUDETUL BOTOSANI

CEA MAI ACCESATA MĂSURA ACTIVĂ LA ÎNCEPUTUL ANULUI 2017

Potrivit noilor modificări legislative începând cu 1 decembrie 2016 persoanele care se încadrează în muncă pot beneficia la cerere de o primă de activare în cuantum de 500 lei .

Condiții de acordare :

- persoanele în cautarea unui loc de muncă să fie înregistrate la AJOFM Botoșani și să nu beneficieze de indemnizație de șomaj
- contractul de muncă să fie cu normă întreagă, pentru o perioadă mai mare de 3 luni, ulterior datei înregistrării la agențiile pentru ocuparea forței de muncă
- au dreptul la primei de activare și în situația în care, în perioada de 3 luni de la angajare, le încetează raportul de muncă sau de serviciu la primul angajator și se încadrează, în termen de 30 de zile, la un alt angajator, în aceleași condiții
- solicitantii să nu mai fi beneficiat de primă de activare în ultimele 12 luni
- Prima de activare nu se cumulează cu prima de încadrare și cu prima de instalare, prevăzute la art. 73¹ alin. (1), respectiv la art. 75 din Legea 76/2002

Cine nu beneficiază :

- persoanele care se încadrează la angajatori cu care au fost în raporturi de muncă sau de serviciu în ultimele 12 luni.
- se încadrează în muncă, conform legii, pe perioadă determinată de cel mult 3 luni, iar ulterior încadrării în muncă se schimbă durata încadrării în muncă pe perioadă determinată mai mare de 3 luni sau nedeterminată

TERMEN DE SOLICITARE :

- **maxim 30 de zile de la data angajării**

Crearea mai multor locuri de muncă și de mai bună calitate reprezintă unul dintre obiectivele principale ale Strategiei Europa 2020.



NUMARUL 01—2017
30.01.2017

În acest număr:

- 1. Cea mai accesată măsură activă la începutul anului 2017** Pag 1
- 2. Locuri de muncă în rețeaua EURES** Pag 2
- 3. Hărțuirea la locul de muncă –egalitate și acces pe piața muncii** Pag 3
- 4. Prognoza programelor de formare profesională în luna februarie 2017** Pag 4





Angajatorii din Spațiul Economic European oferă, prin intermediul rețelei EURES România, 788 locuri de muncă vacante, după cum urmează:

Malta – 200 locuri de muncă: 200 șofer autobuz și tramvai;

Danemarca – 180 locuri de muncă: 150 lucrător în agricultură – culegători de mazăre, 30 lucrător în agricultură – culegători de căpșuni;

Italia – 140 locuri de muncă: 100 infirmier, 40 asistent medical;

Marea Britanie – 124 locuri de muncă: 95 îngrijitor persoane la domiciliu, 19 îngrijitor persoane, 10 asistent medical;

Slovacia – 40 locuri de muncă: 20 lucrător în asamblarea echipamentelor electrice, 20 operator în producție;

Germania – 39 locuri de muncă: 10 asistent medical, 5 mecanic auto, 5 operator mașini, 3 operator stivuitor, 2 bucătar, 2 lucrător în producție, 2 tehnician laborator fizică, 1 commis de culinare, 1 dezvoltator software, 1 dulgher, 1 inginer securitate în funcționare, 1 inginer în construcții civile, 1 personal în domeniul asigurării calității, 1 șef de schimb, 1 sous chef, 1 specialist testare software, 1 laborant fizică;

Irlanda – 22 locuri de muncă: 11 ciontolitor tranșator carne, 10 crescători de animale pentru producția de lapte și carne, 1 mecanic utilaje;

Austria – 20 locuri de muncă: 10 lucrător forestier, 10 zugrav;

Belgia – 18 locuri de muncă: 3 operator CNC, 1 brutar, 1 electrician, 1 electrician mentenanță, 1 lucrător în producție, 1 mecanic întreținere, 1 mecanic camion, 1 operator mașină, 1 operator mașină de debitat/tăiat, 1 operator mașină adezivi, 1 operator mașină (ștans), 1 patiser, 1 sudor semiautomat (operator la mașini și unelte semiautomate și automate), 1 tehnician mentenanță, 1 tehnician electric mentenanță, 1 tehnician poduri rulante (tehnician mașini și utilaje);

Norvegia – 2 locuri de muncă: 2 electrician;

Franța – 1 loc de muncă: 1 lucrător hotelier;

Spania – 1 loc de muncă: 1 maseur;

Ungaria – 1 loc de muncă: 1 medic veterinar

Informații complete privind ofertele de muncă din Uniunea Europeană adresate lucrătorilor români se găsesc pe Portalul EURES România la adresa: <http://www.eures.anofm.ro/>

Persoanele interesate pot viziona ofertele accesând portalul EURES national, www.eures.anofm.ro sau se pot prezenta la sediul AJOFM BOTOSANI .

Hărțuirea la locul de muncă—egalitate și acces pe piața muncii



În România, există trei legi diferite care reglementează hărțuirea, în general, și hărțuirea sexuală, în mod special. Este vorba despre Codul Penal, legea privind egalitatea de șanse și Ordonanța Guvernului privind combaterea tuturor formelor de discriminare. Codul penal prevede: „Hărțuirea unei persoane prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacții de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă”.

Legea 202/2002 face distincția între hărțuire și hărțuire sexuală și definește, la art. 4, lit c și lit. d, cei doi termeni astfel:

„Prin hărțuire se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, legat de sexul persoanei, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității persoanei în cauza și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor; prin hărțuire sexuală se înțelege situația în care se manifestă un comportament nedorit, cu conotație sexuală, exprimat fizic, verbal sau neverbal, având ca obiect sau ca efect lezarea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau jignitor”.

OG 137/2000, privind eliminarea tuturor formelor de discriminare, în cadrul art. 2 alin. 5 definește hărțuirea astfel:

„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

Poate că aceste definiții par tehnice, dar este important ca o persoană care se consideră hărțuită sau hărțuită sexual să le cunoască, pentru a se putea adresa instituției competente să îi soluționeze plângerea.

Diferența majoră dintre cele două tipuri de hărțuire este aceea că în cazul hărțuirii sexuale este importantă componenta sexuală a acestui comportament. În cazul hărțuirii sexuale se urmărește obținerea de satisfacții sexuale de către un superior, în timp ce în cazul hărțuirii se crează un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Efectele pe care le poate produce hărțuirea pot fi la fel de grave ca și efectele produse de hărțuirea sexuală.

Codul Muncii conține prevederi indirecte legate de hărțuirea sexuală, astfel:

- Orice discriminare față de un salariat este interzisă.
- Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.
- Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

Salariatul are, în principal, următoarele drepturi:

- dreptul la egalitate de șanse și de tratament;
- dreptul la demnitate în muncă;

Obligațiile legale ale angajatorului :

- să prevadă în regulamentele interne ale unităților sancțiuni disciplinare pentru angajații care încalcă demnitatea personală a altor angajați prin crearea de medii degradante, de intimidare, de ostilitate, de umilire sau ofensatoare, prin acțiuni de discriminare
- să asigure informarea tuturor angajaților cu privire la interzicerea hărțuirii și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, inclusiv prin afișarea în locuri vizibile a prevederilor regulamentelor interne ale unităților pentru prevenirea oricărui act de discriminare bazat pe criteriul de sex

Regulamentul intern trebuie să cuprindă cel puțin următoarele categorii de dispoziții:

- reguli privind respectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității;
- procedura de soluționare a cererilor sau reclamațiilor individuale ale salariaților;
- abaterile disciplinare și sancțiunile aplicabile;
- reguli referitoare la procedura disciplinară (cum se aplică sancțiunile disciplinare)

Prognoza programelor de formare profesională pentru luna februarie 2017

NR. CRT	DENUMIRE OCUPATIA/MESERIA	STUDII NECESARE	NR. PERSOANE
1	PATISER	Invatamant minim general obligatoriu la data absolvirii si/sau studii incomplete	28
2.	LUCRATOR IN COMERT	Invatamant minim general obligatoriu la data	28
3.	TAMPLAR MANUAL	Invatamant minim general obligatoriu la data	28
4.	INSPECTOR/REFERENT RESURSE	Invatamant liceal	28
5.	CONFECTIONER-ASAMBLOR ARTICOLE DIN TEXTILE	Invatamant minim general obligatoriu la data absolvirii	28
	TOTAL		140

Educația și formarea profesională inițială și cea continuă au în comun obiectivul dublu de a contribui la creșterea gradului de ocupare și la creșterea economică și de a răspunde provocărilor mai extinse de la nivelul societății, în special promovarea coeziunii sociale. -

Ambele trebuie să ofere tinerilor, precum și adulților, oportunități atractive și provocatoare de carieră și să atragă în mod egal bărbații și femeile, persoanele cu un potențial ridicat și cele care, indiferent din ce motive, se confruntă cu riscul excluderii de pe piața forței de muncă.

În anul 2016 un număr total de 908 persoane aflate în cautarea unui loc de muncă au beneficiat de programe de formare gratuite organizate de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă Botoșani .

