



**Inspecția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



## **Provocările pieței muncii și a mediului de muncă în societatea postindustrială**

Szombatfalvi – Török Ferenc  
Inspector Șef  
[francisc.torok@itmsibiu.ro](mailto:francisc.torok@itmsibiu.ro)

Budapesta, 29 septembrie 2015



**Inspecția Muncii**  
**Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



***PRIN STAREA DE BINE  
LA LOCUL DE MUNCĂ  
LA STAREA DE BINE  
A NAȚIUNII***



**Inspecția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



# ***Județul Sibiu din punct de vedere al Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu***

***O analiză parțială a pieței și mediului de muncă***

# STAREA JUDEȚULUI SIBIU LA 01.07.2015



## Piața muncii

(REVISAL 01.07.2015):

- angajatori activi: **10.295**
- salariați activi: **145.963** (36,7%)
- au lucrat cel puțin o zi: **184.634** (46,47%)
- contracte active: **147.493**

Populația Județului Sibiu:

**463.436 locuitori**

Populația rezidentă:

**397.322 locuitori** (100%)

Populația în vârstă de muncă

(cu vârsta între 15 ani și 65 ani):

**279.714 locuitori** (70%)

Societatea organizată

nr. contribuabili / nr. persoane în vârstă de muncă: **60,3%**

nr. salariați activi / nr. persoane în vârstă de muncă: **52,2%**

nr. persoane în vârstă de muncă / nr. pensionari: **2,81**

nr. contribuabili / nr. pensionari: **1,7**

nr. salariați activi (CIM) / nr. pensionari: **1,47**

Durata medie a vieții : **74,23 ani**

Număr mediu de persoane / gospodării : **2,9**



# Protecția socială generalizată în județul Sibiu



**Populația rezidentă a Județului Sibiu: 397.322**

(100%)

Evidență pe CNP

## Familia

**Preșcolari, elevi: 76.641 (19,29%)**

**Școala (ISJ): 53.012**

(grădinițe: 12746 copii  
înv. primar: 20133 elevi  
înv. gimnaziu: 23565)

**(13,35%)**

**Contribuabili la bugetul general de stat**

- Agenți economici: **18.670**
- Contribuabili persoane (FF1): **168.667**  
(42,45%) pe CNP distinct

**MUNCA la 01.07.2015**

- Salariați activi: **145.963**
- Angajatori: **10.295**

**Asigurare boli profesionale și  
accidente de muncă; Prevenire**

**Agenti economici: 9.437**  
**Contribuabili: 141.414 (35,6%)**

**ȘOMAJ**

Evidență pe CNP

**3,91% în județ**

**Șomeri 7570 (1,91%)  
din care:**

- indemnizați **1880**
- neindemnizați **5690**

**Agenti economici: 9421**

- Asigurați: 371.941 (93,62%)**
- asigurați fără plata contribuției: **105.819**
  - Asigurați cu plată directă: **212.511**
  - Asigurați cu plată din alte surse: **53.611**

**SĂNĂTATE**

Evidență pe plăți, situație neclară

**Beneficiari:**

**?**

**Agenti economici: 8697**  
**Contribuabili: 151.473 (38,13%)**  
**Asigurați individual:**

**PENSIE**

Evidență pe CNP

**Beneficiari: 99.220 (25%)**

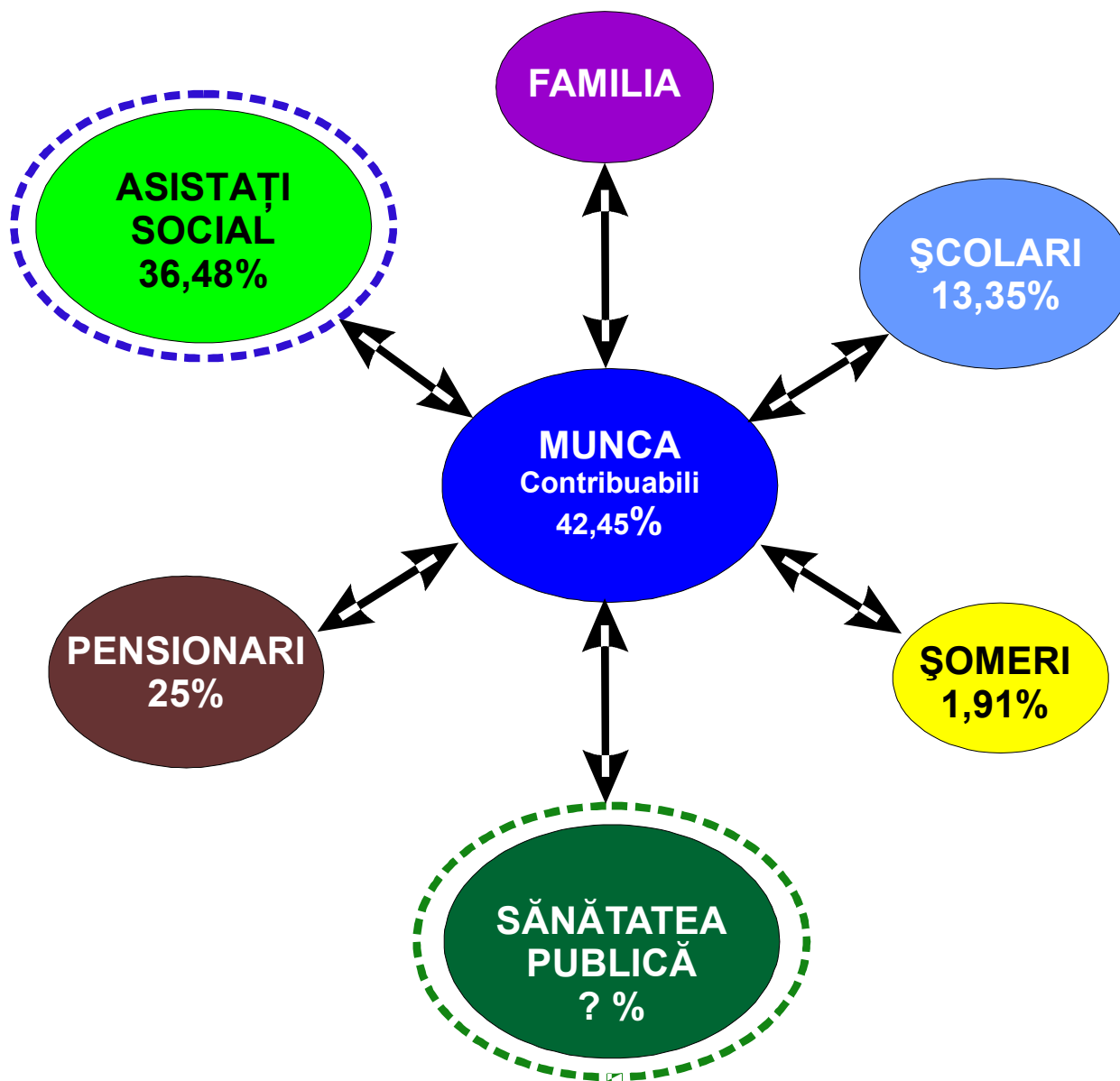
**ASISTENȚĂ SOCIALĂ**

Evidență parțial pe CNP, situație neclară

**Beneficiari: 146.386**  
**(36,84%)**

**50.000 – 60.000 cazuri sociale**  
**76.771 alocație de stat pentru copii**

# Sistemul de protecție socială generalizat (Județ Sibiu – populație rezidentă 397.322 – 100%)





**Prestări servicii**

**79.80%**

**Industrie și construcții**

**15,74%**

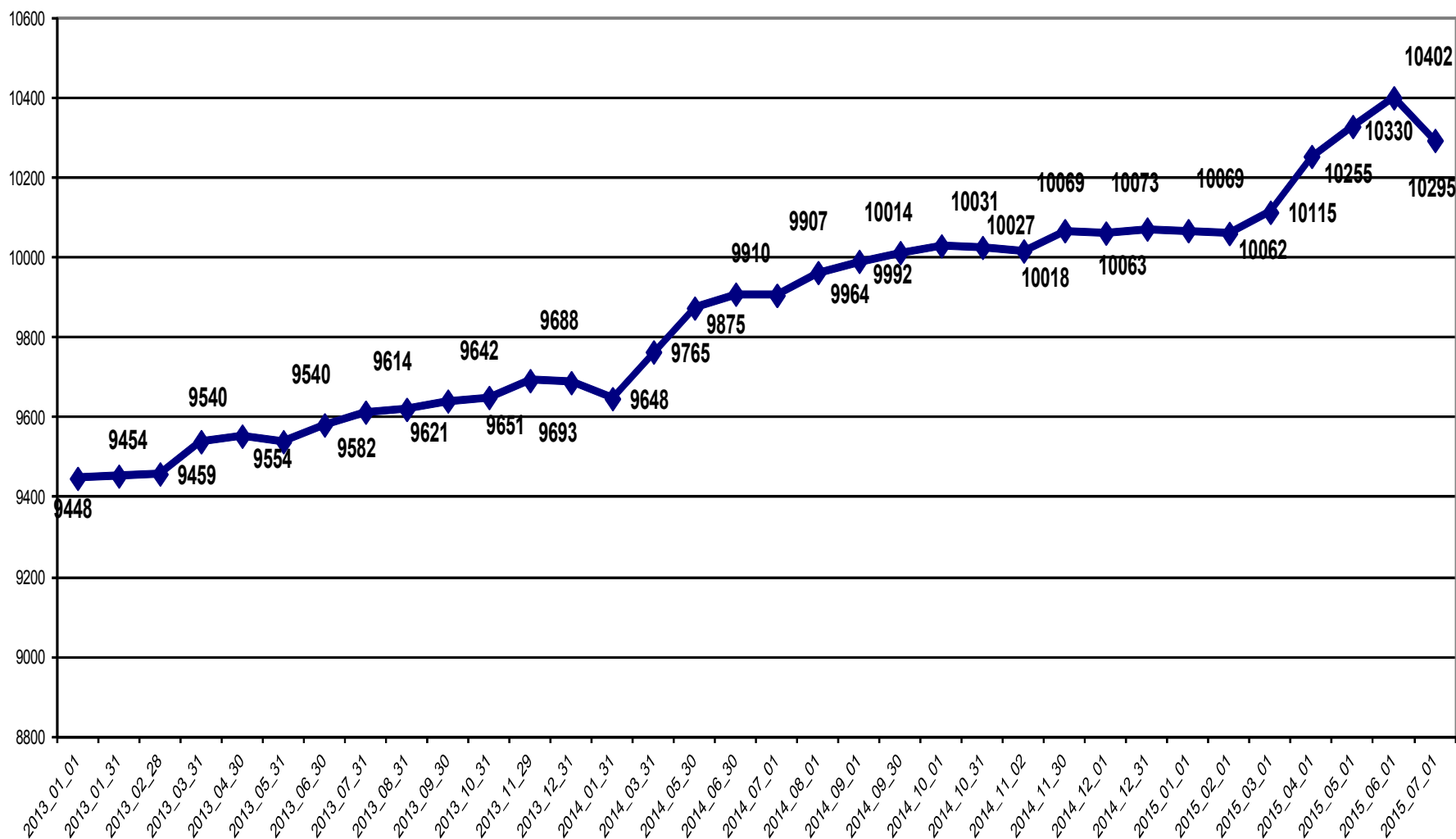
**Agricultură și silvicultură**

**4,46%**

# EVOLUȚIA NUMĂRULUI DE AGENȚI ECONOMICI ACTIVI 2013 - 2015

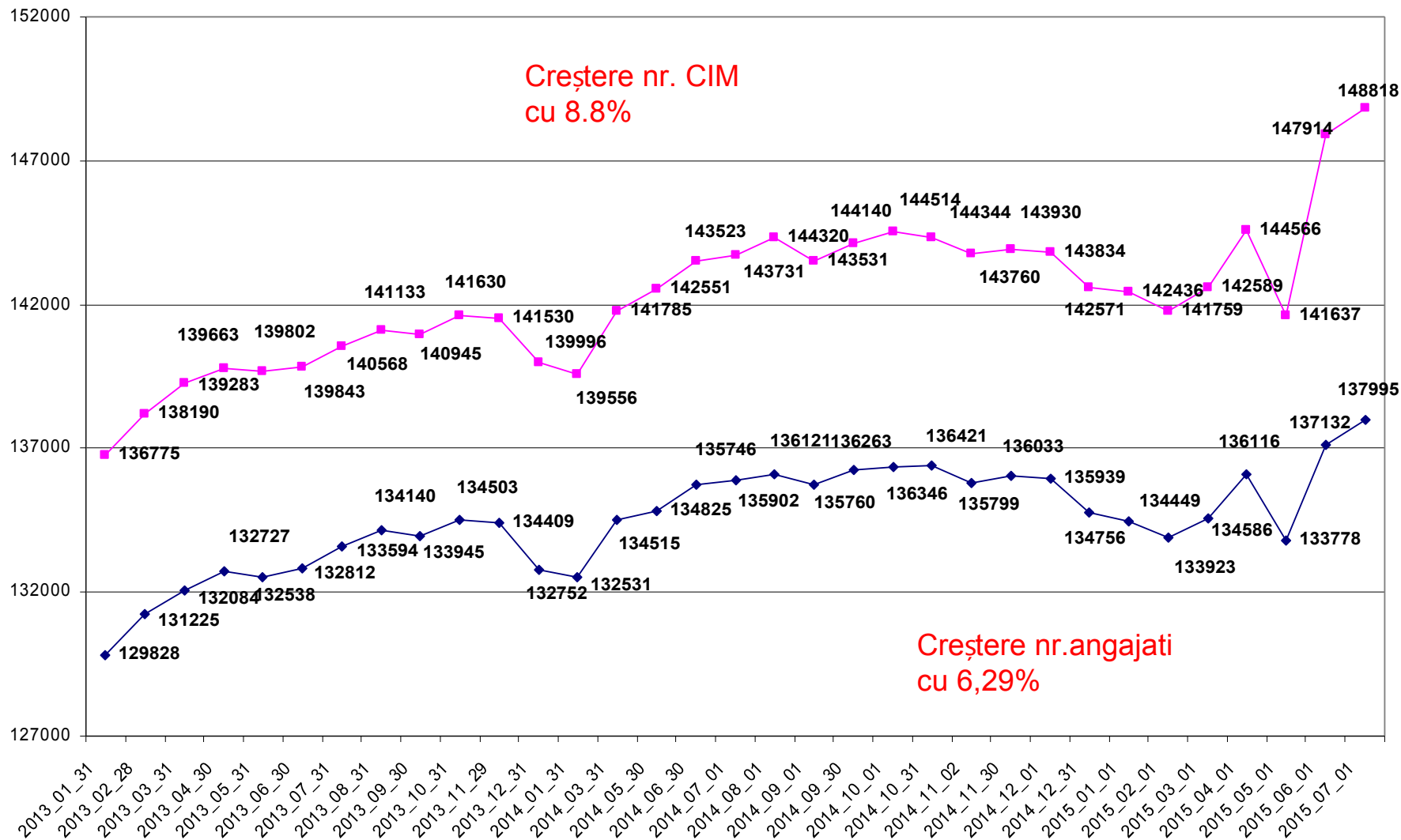
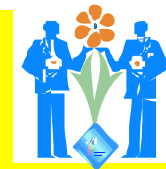


Creștere cu 8,96 %





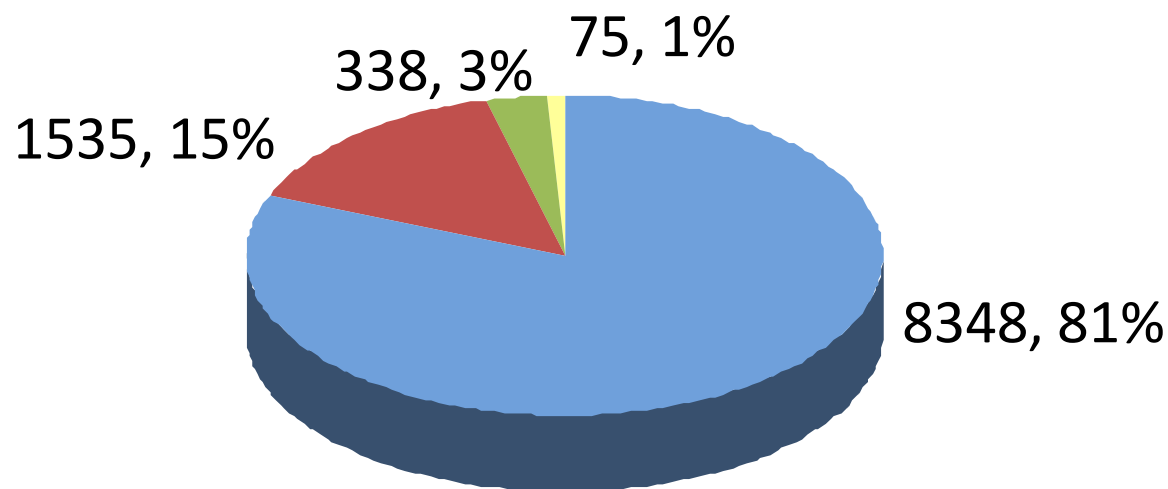
# EVOLUȚIA SALARIAȚILOR ȘI A CONTRACTELOR INDIVIDUALE DE MUNCĂ ACTIVE 2013 - 2015



# UNITĂȚI PE TIPURI, în funcție de numărul de angajați la 01.07.2015



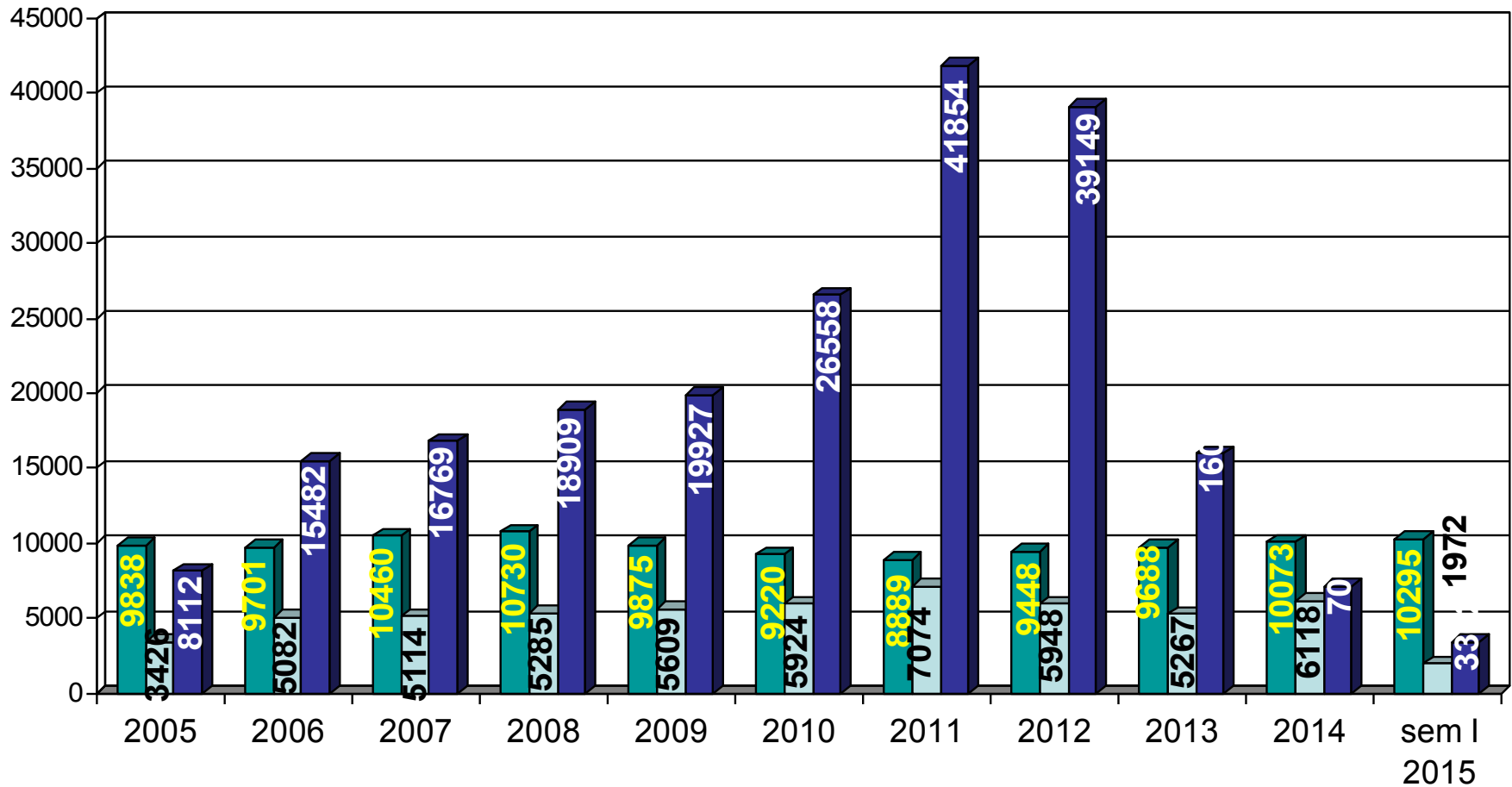
Sursa: IM-Raport Revisal / angajator (lunar)



■ micro	■ mici	■ mijlocii	■ mari
(1 - 9 angajați)	(10 - 49 angajați)	(50 - 249 angajați)	(peste 250 angajați)
24.223 salariați	31.451 salariați	33.750 salariați	56.540 salariați



## ACTIVITATEA DE CONTROL (ITM) 2005 – sem I 2015



- Nr. angajatori activi
- Nr. controale
- Nr. deficiențe

# CONTROALE EFECTUATE DE ITM SIBIU 30.06.2015

Situația pe 7 ani I.T.M.

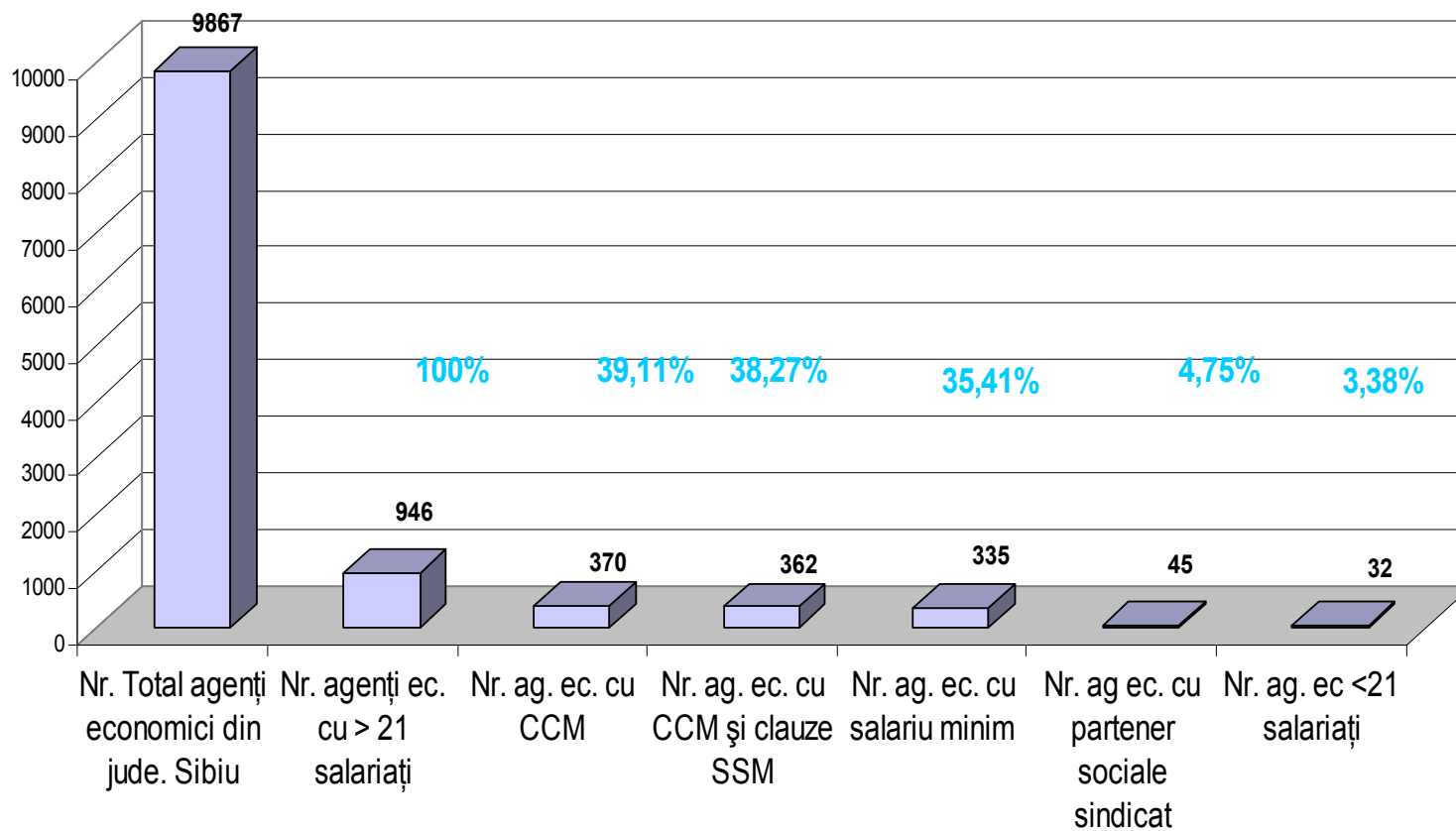


ITM 2008 - 2014		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015	
Nr. unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. Unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. Unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. Unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. Unitati	de cite ori au fost controlate	Nr. Unitati	de cite ori au fost controlate
1	71	1	10	1	14	2	14	1	11	1	11	1	12	2	10	1	7
1	45	1	9	2	11	1	11	1	10	1	9	4	7	2	9	2	6
1	42	3	8	2	10	5	8	3	9	3	7	5	6	1	8	1	5
1	34	3	7	3	9	13	7	1	8	14	5	16	5	4	7	15	4
2	33	17	6	6	8	24	6	4	7	24	4	40	4	4	6	73	3
1	32	35	5	17	7	90	5	15	6	153	3	186	3	23	5	286	2
5	30	83	4	24	6	102	4	35	5	1033	2	905	2	76	4	1078	1
2	29	234	3	47	5	373	3	114	4	2817	1	2563	1	352	3	1456	1953
3	28	842	2	115	4	860	2	337	3	4046	5549	3720	5241	1078	2		
3	27	2221	1	272	3	1941	1	1482	2					2384	1		
2	26	3440	5280	717	2	3411	5952	2377	1					3926	6113		
3	25			1806	1			4370	7157								
3	24			3012	5145												
7	23																
6	22																
7	21																
11	20																
6	19																
9	18																
16	17																
16	16																
36	15																
50	14																
79	13																
92	12																
127	11																
169	10																
257	9																
290	8																
421	7																
553	6																
737	5																
1021	4																
1476	3																
2417	2																
3676	1																
11507	40389																

11776 unitati controlate  
40390 controale

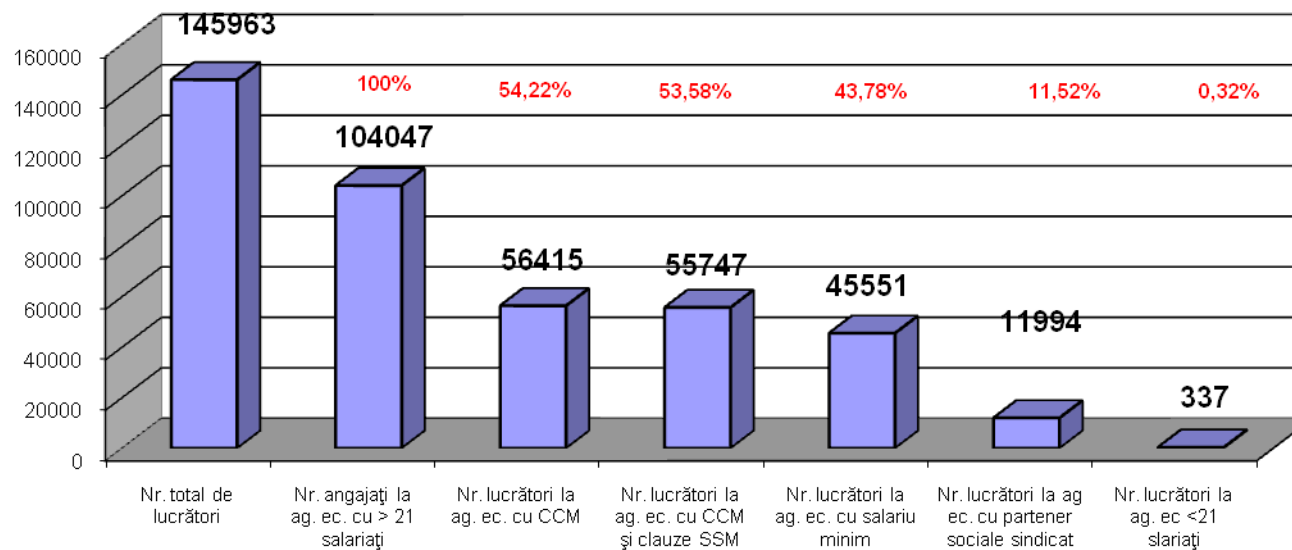
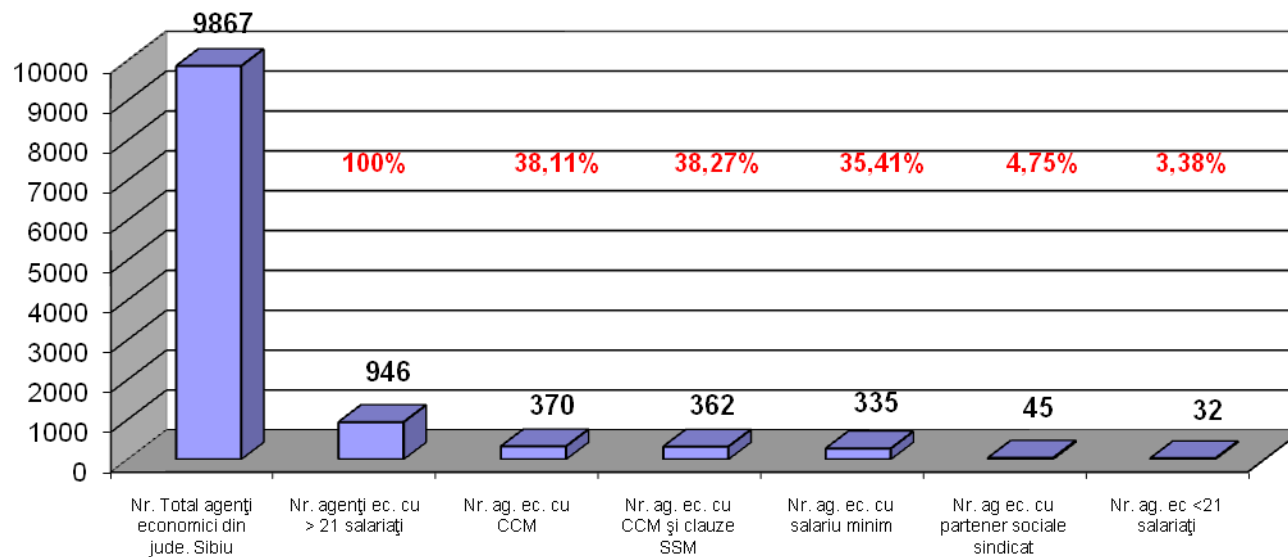
in medie 3.59 controale / unitate

2,1 AN - FRECVENȚA EFECTUĂRII CONTROALELOR

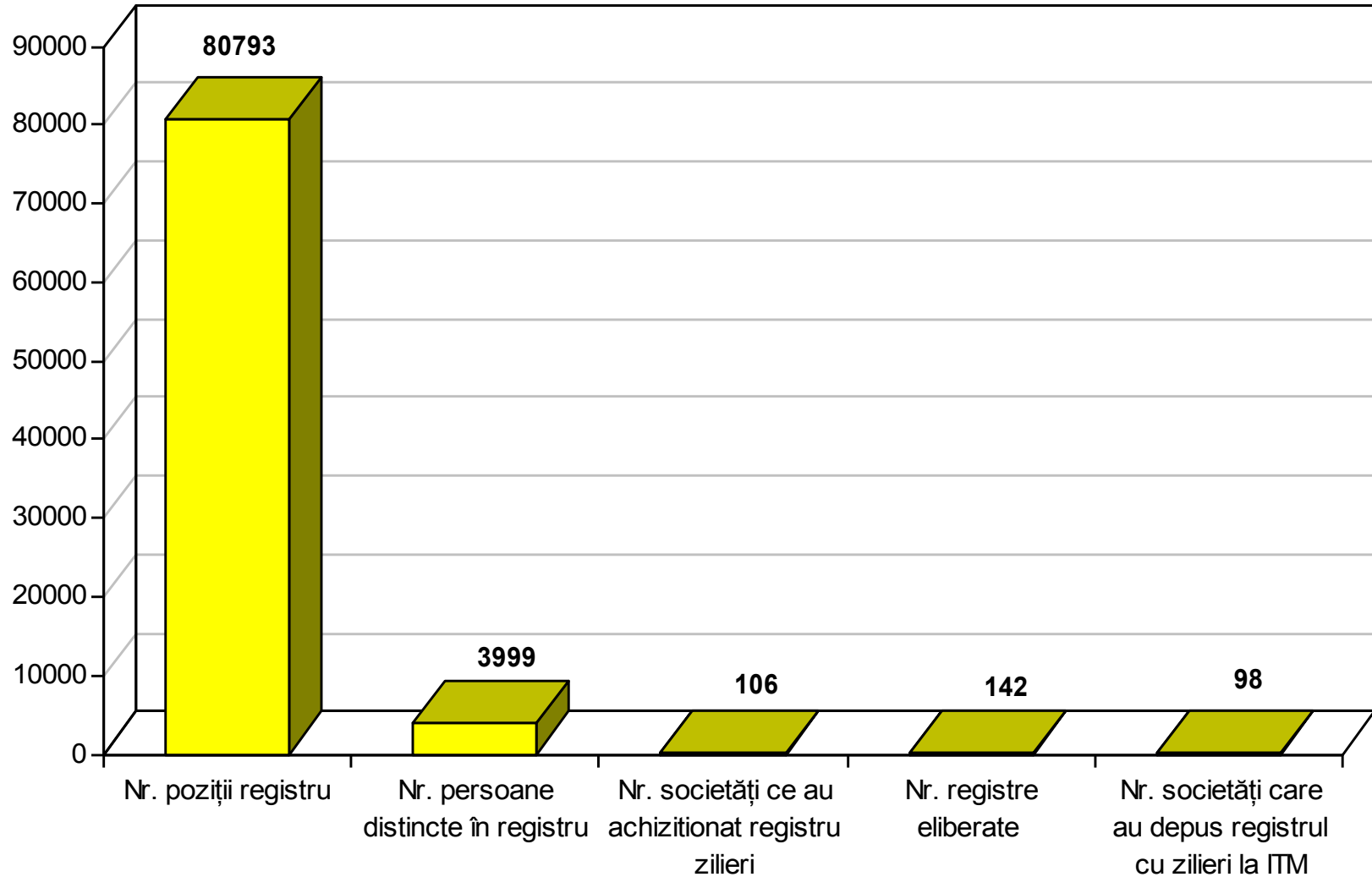




## CCM – Agenți economici și lucrători – 2014



# ZILIERI ÎNREGISTRAȚI 2014

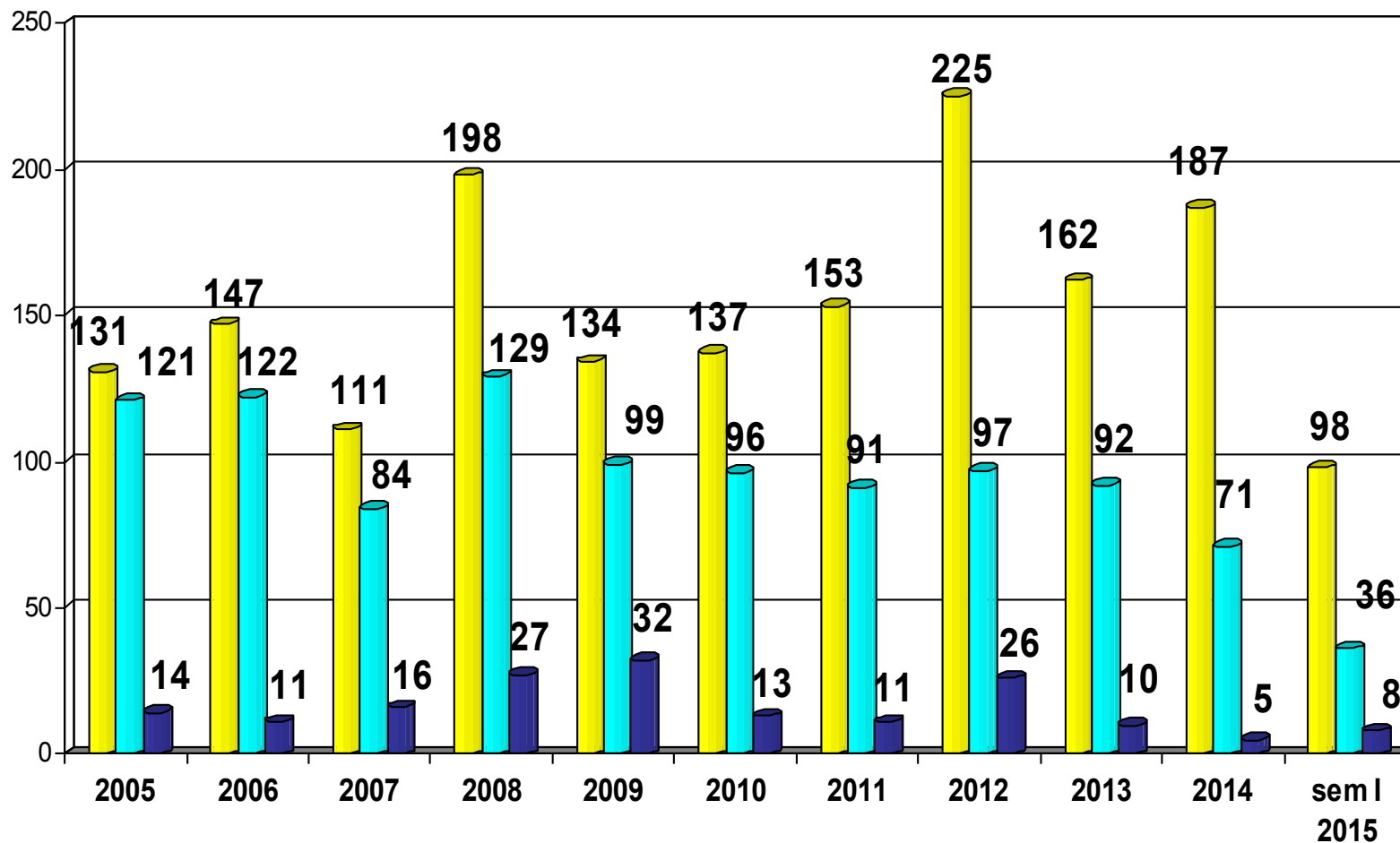


# ANALIZĂ EVENIMENTE - ACCIDENTE

## 2005 – sem I 2015



S.S.M.



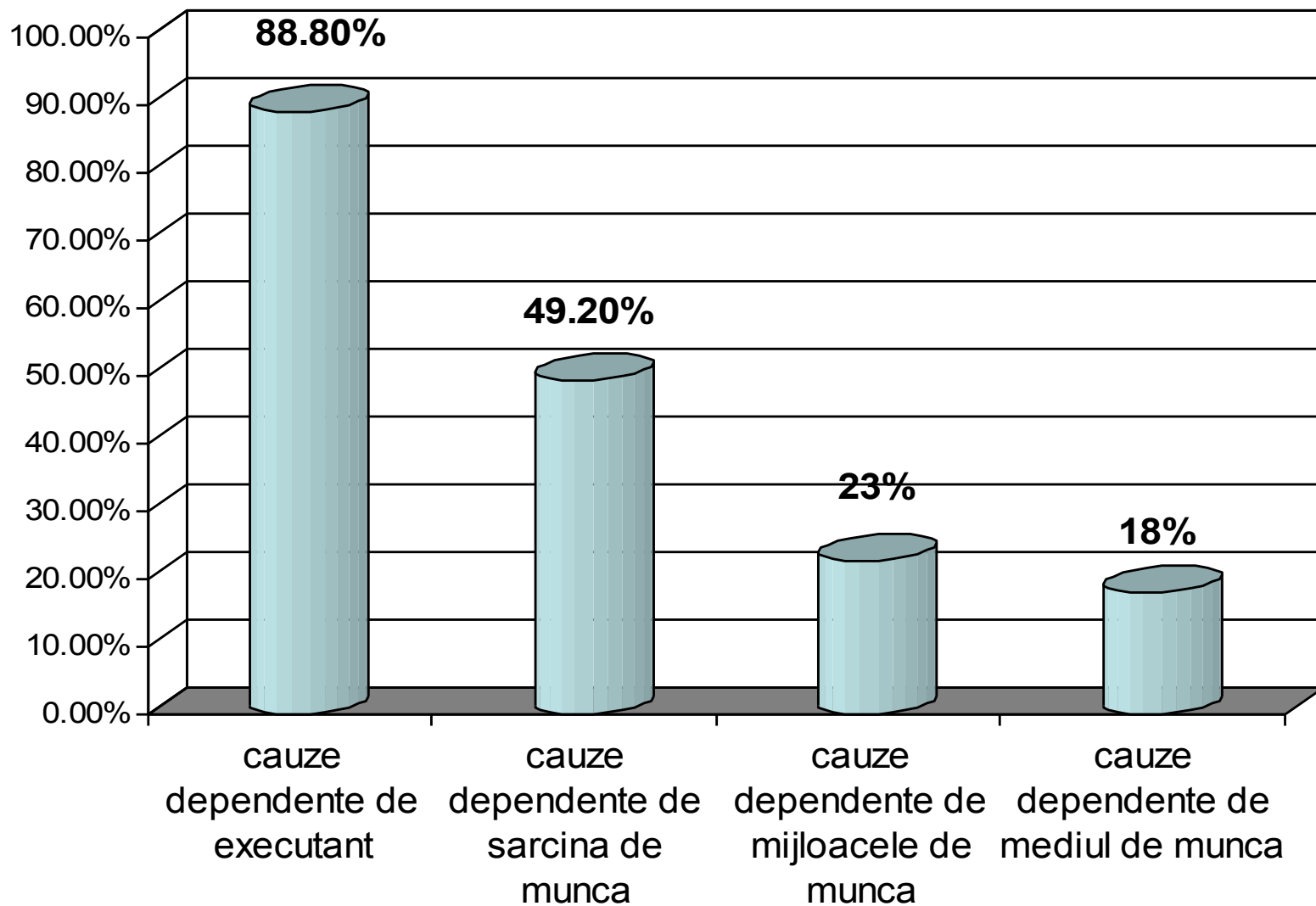
■ Total evenimente ■ Total accidente ■ Accidente de traseu



# CAUZELE ACCIDENTELOR DE MUNCĂ 2014



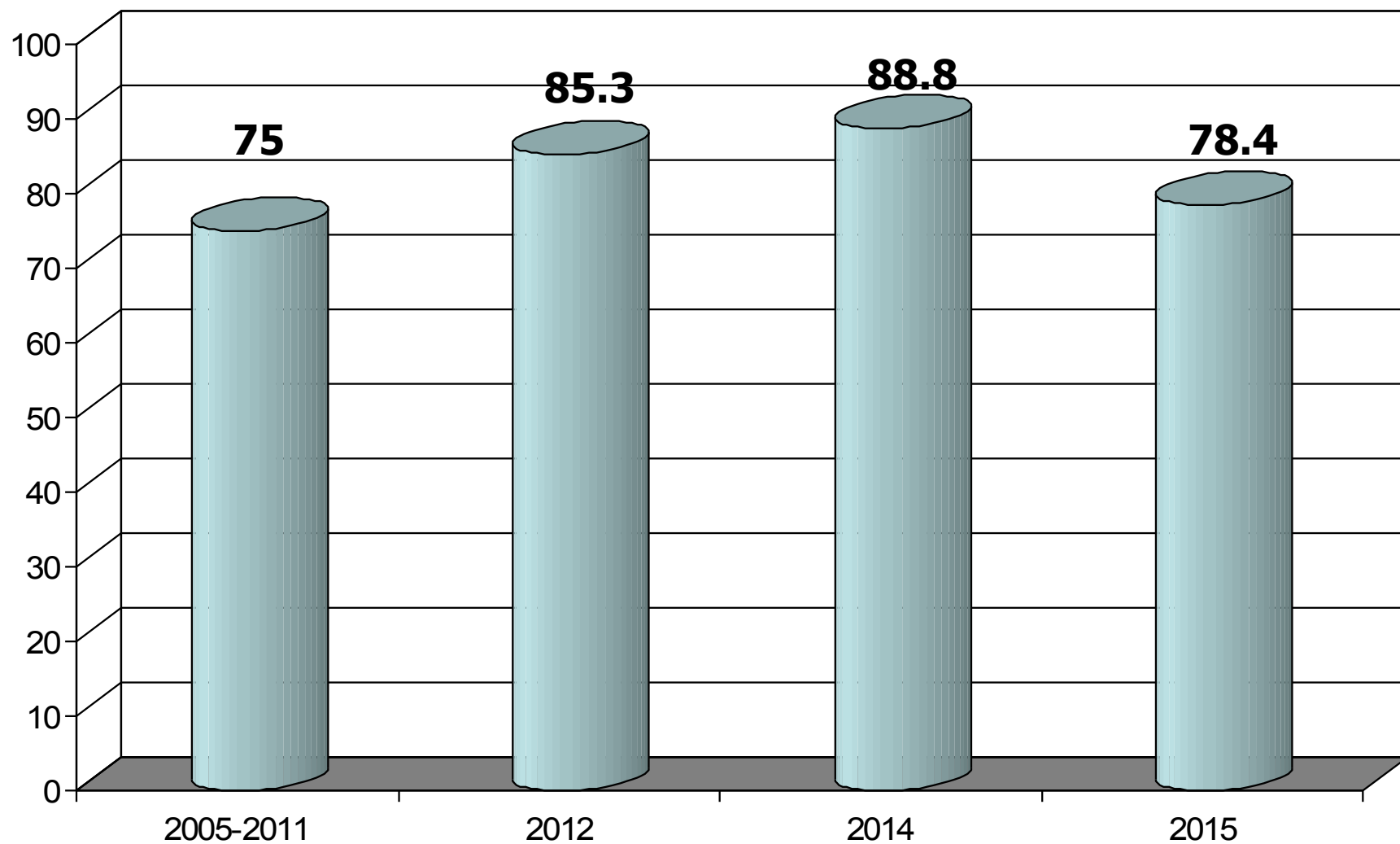
S.S.M.



# CAUZELE ACCIDENTELOR DE MUNCĂ 2005 – SEM I 2015



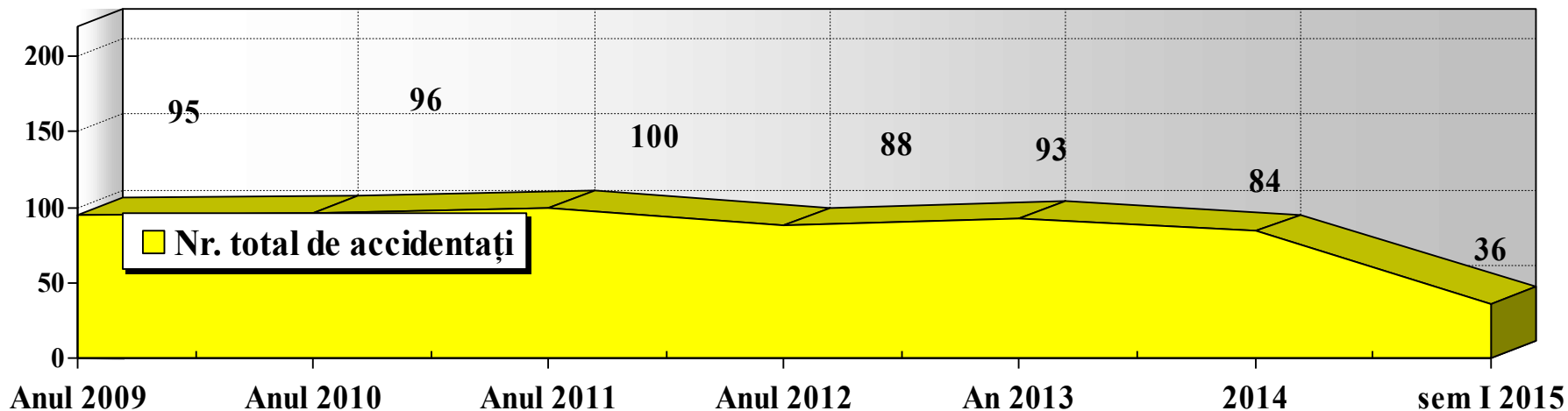
S.S.M.



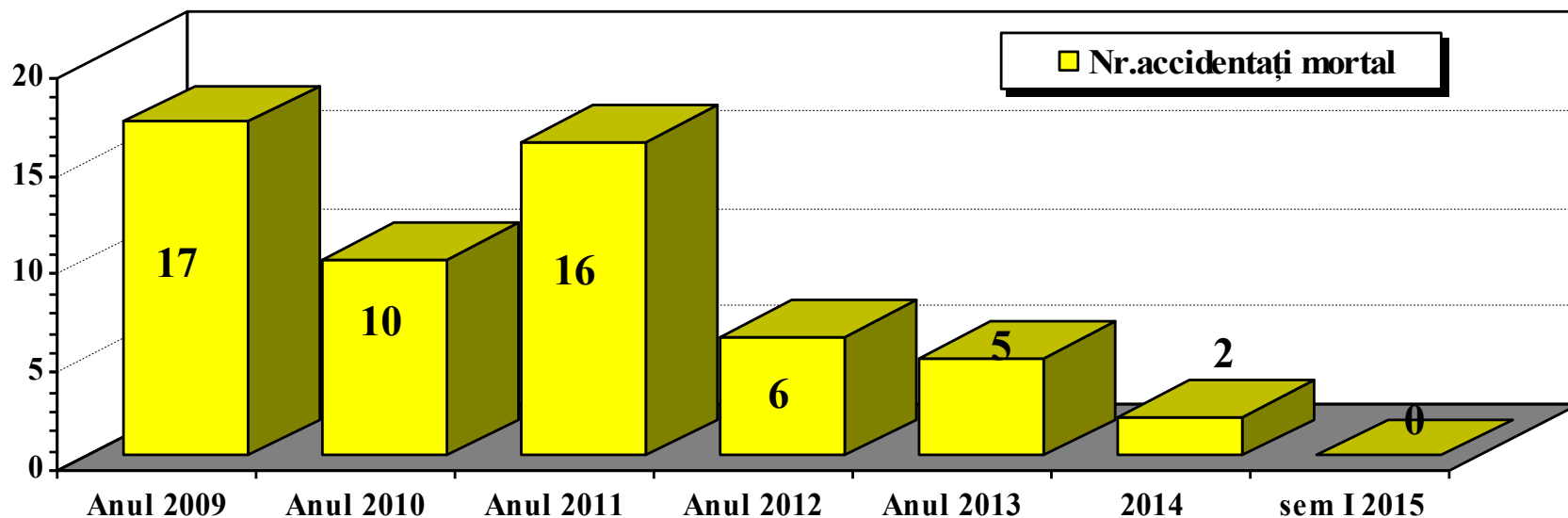
# DINAMICA ACCIDENTELOR DE MUNCĂ



*în perioada: 2009 – semestrul I 2015*



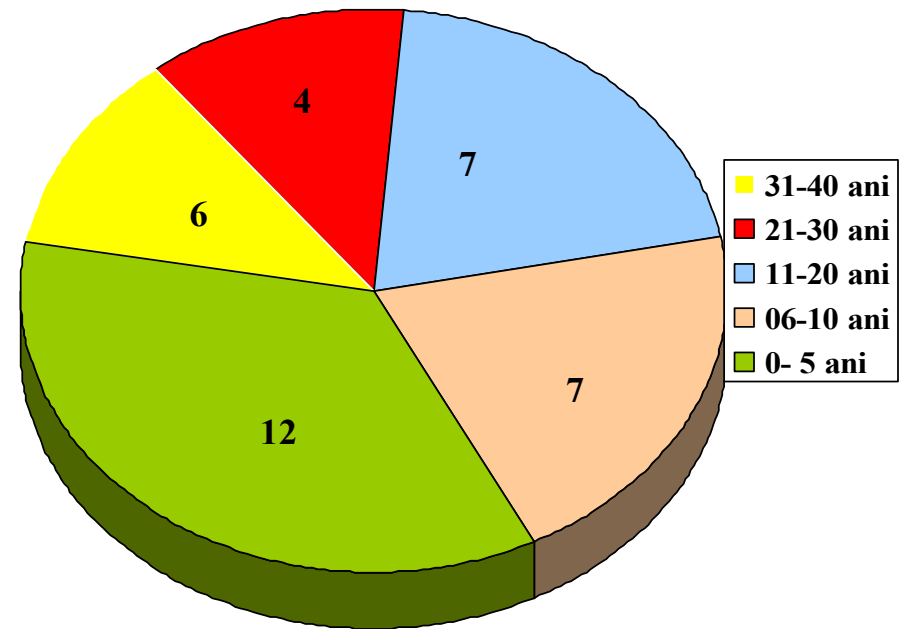
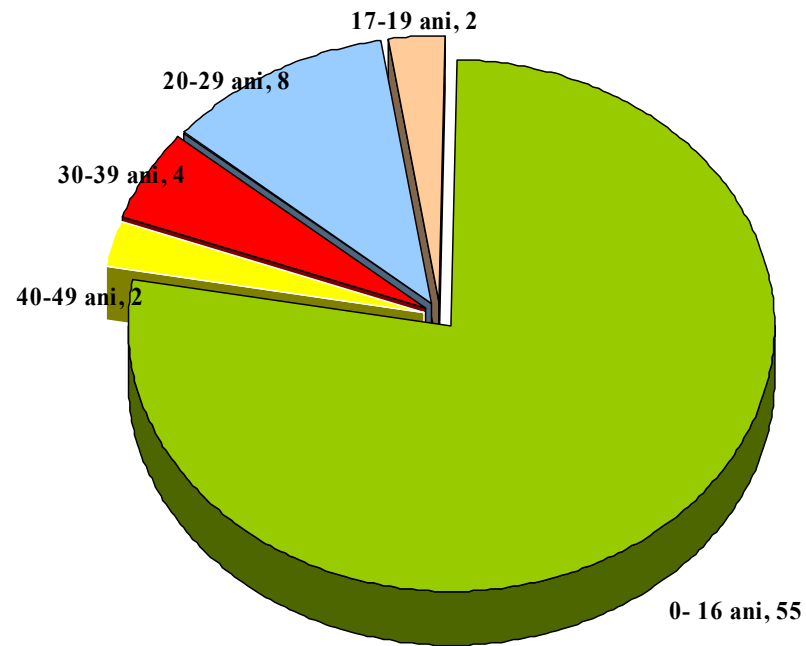
## DINAMICA ACCIDENTELOR DE MUNCĂ MORTALE



## Repartizare vechime în ocupație

### ACCIDENTAȚI ÎN ANUL 2014

### ACCIDENTAȚI ÎN SEM I. 2015





**Inspekția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



# ***Munca formală și informală în România***



Legislația muncii  
se fundamentează  
pe baza  
prevederilor  
articolelor din  
**Constituția  
României**

## **ART. 22 Dreptul la viață, precum și dreptul la integritate fizică și psihică ale persoanei sunt garantate.**

Nimeni nu poate fi supus torturii și nici unui fel de pedeapsă sau de tratament inuman ori degradant. Pedeapsa cu moartea este interzisă.

## **ART. 34 Dreptul la ocrotirea sănătății este garantat.**

Statul este obligat să ia măsuri pentru asigurarea igienei și a sănătății publice. Organizarea asistenței medicale și a sistemului de asigurări sociale pentru boală, accidente, maternitate și recuperare, controlul exercitării profesiilor medicale și a activităților paramedicale, precum și alte măsuri de protecție a sănătății fizice și mentale a persoanei se stabilesc potrivit legii.

## **ART. 41 Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.**

Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă. Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore. La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații. Dreptul la negocieri colective în materie de muncă și caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

## **ART. 50 Persoanele cu handicap se bucură de protecție specială.**

Statul asigură realizarea unei politici naționale de egalitate a șanselor, de prevenire și de tratament ale handicapului, în vederea participării efective a persoanelor cu handicap în viața comunității, respectând drepturile și îndatoririle ce revin părinților și tutorilor.

IZVOARE: CONVENTII SI RECOMANDĂRI OIM  
REGULAMENTE SI DIRECTIVE CE

RM

PARLAMENT

**ELEMENT  
GENERATOR:  
CONSTITUȚIA  
ROMÂNIEI**

**LEGISLAȚIA PRIMARĂ**  
PRINCIPII

CODUL MUNCII; Legea nr. 52/2011  
Legea nr. 344/2006; Legea nr. 156/2000  
Legea nr. 202/2002; Legea nr. 78/2014, etc.

PARLAMENT

LEGEA S.S.M.  
LEGEA  
PENSIILOR  
CODUL FISCAL  
LEGEA  
ȘOMAJULUI

**LEGISLAȚIA SECUNDARĂ**

H.G. nr. 500/2011; Legea nr. 62/2011; O.G. nr. 25/2014  
H.G. nr. 1256/2011; Legea nr. 355/2013;  
Legea nr. 279/2005; Legea nr. 67/2006; Legea nr. 467/2006;

MINISTERUL  
MUNCII, FAMILIEI,  
PROTEȚIEI SOCIALE  
ȘI PERSOANELOR  
VÂRSTNICE

**NORMATIV**

Ordinul nr. 826/2014

**NORME METODOLOGICE**

Hotărâri de Guvern  
Ordine și instrucțiuni ale miniștrilor

**model-cadru al CIM**

Ordinul nr. 64/2003

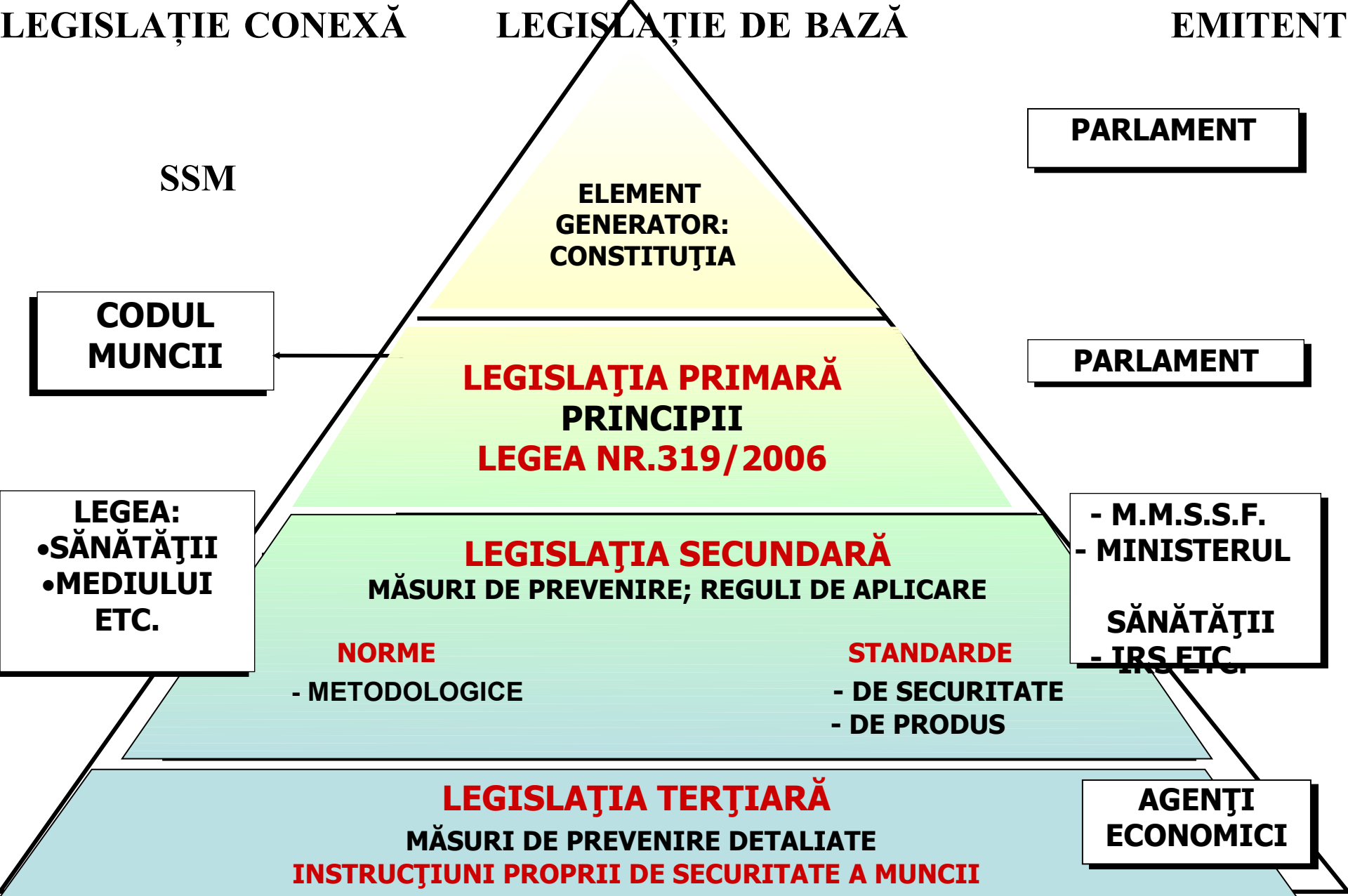
**LEGISLAȚIA TERȚIARĂ**

REGULAMENT INTERN  
FIȘE DE POST  
DECIZII ȘI NOTE INTERNE

AGENȚI  
ECONOMICI

Nr. acte normative: 50

Nr. activități inspector de muncă: 69



Nr. acte normative: 27

Nr. activități inspector de muncă: 72



# POPULAȚIA REZIDENTĂ ÎN ROMÂNIA

## 19,535 mil

(100%)

POPULAȚIA  
65 ANI ȘI PESTE  
**2,94 mil**

(14,7%)

POPULAȚIA  
0 - 14 ANI  
**3,12 mil**

(15,6%)

POPULAȚIA  
ÎN VÂRSTĂ DE MUNCĂ (15 - 64 ANI)  
**13,94 mil**

(69,7%)

PENSIONARI  
**5,21 mil**

(26,44%)

BENEFICIARI ASISTENȚĂ  
SOCIALĂ  
**7,576 mil**  
din care: 3, 825 mil. alocația  
de stat pentru copii

POPULAȚIA  
OCUPATĂ  
**9,2 mil**

(46%)

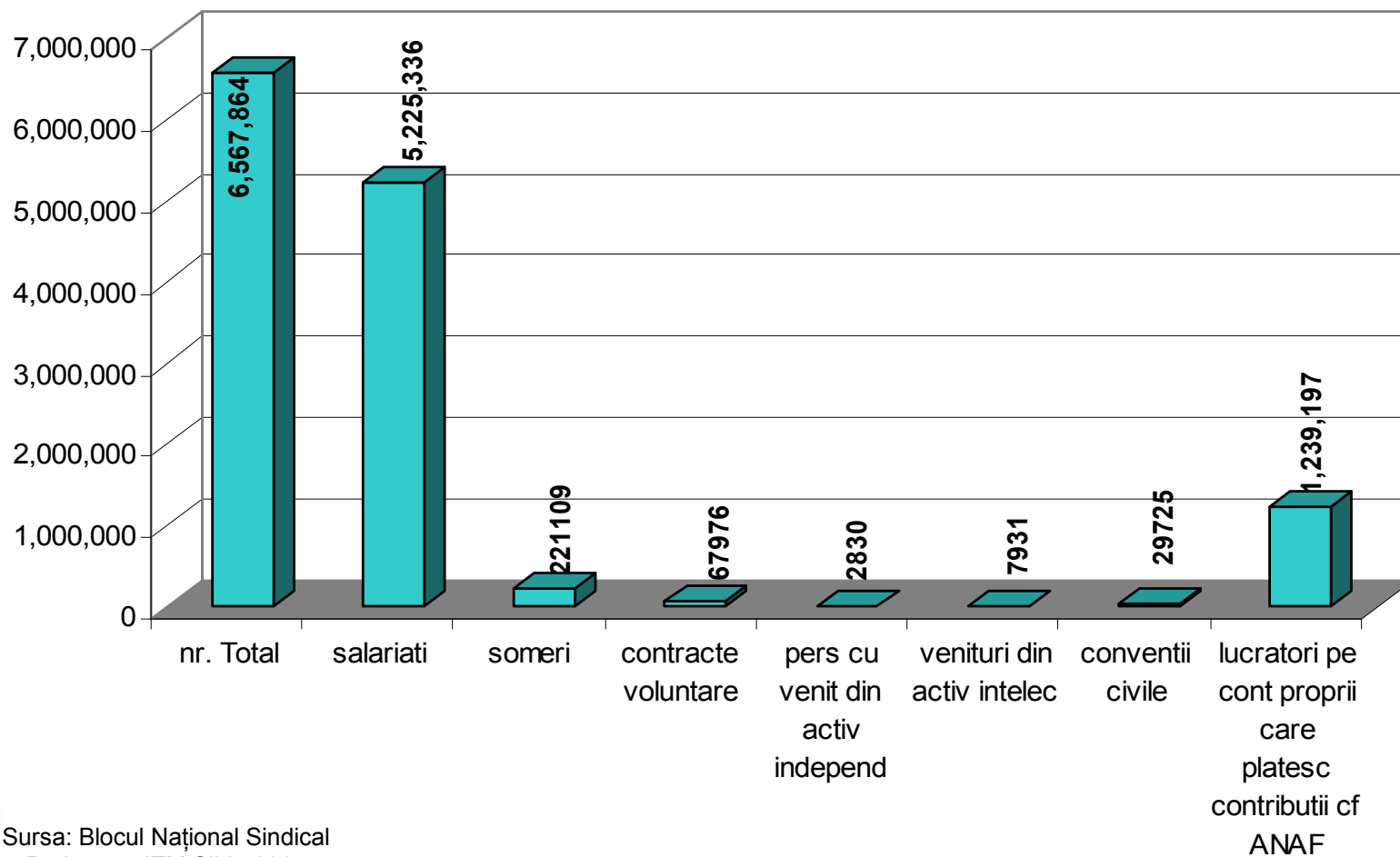
OCUPARE  
FORMALĂ  
**6,3 mil**

(31,5%)

OCUPARE  
INFORMALĂ  
**2,9 mil**

(14,5%)

## Persoane asigurate la sistemul de asigurari social de sanatate (sursa CNPP)



Sursa: Blocul Național Sindical  
Prelucrare ITM Sibiu 2015

### Forme de angajare

- Contract individual de muncă: (L 53/2003, L 319/2006)
  - agent economic - perioadă determinată: - munca sezonieră
    - proiecte
  - munca la domiciliu/ munca la distanță
  - detașarea transnațională din România: act adițional de detașare + formular portabil A1
  - part time
  - agent de muncă temporară (HG 1256/2011 , L 319/2006)
  - prestații sociale - asistentul maternal profesionist (îngrijire copii) (L679/2003)
    - asistentul personal (îngrijire handicapați) (L 448/ 2006)
  - detașarea transnațională în România: decizie de detașare + aviz detașare (OG 25/2014)
- Contract de ucenicie (este necesară încheierea unui contract individual de muncă) (L 53/2003 + L 279/2005)
- Contract de stagiu (este necesară încheierea unui contract individual de muncă) (L 53/2003 + L 335/2013)
- Raport de serviciu - funcția publică, funcția de conducere, alte funcții publice
  - înalți demnitari (L 188/1999)



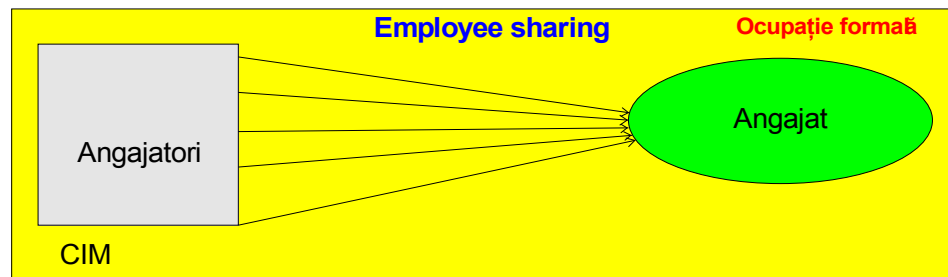
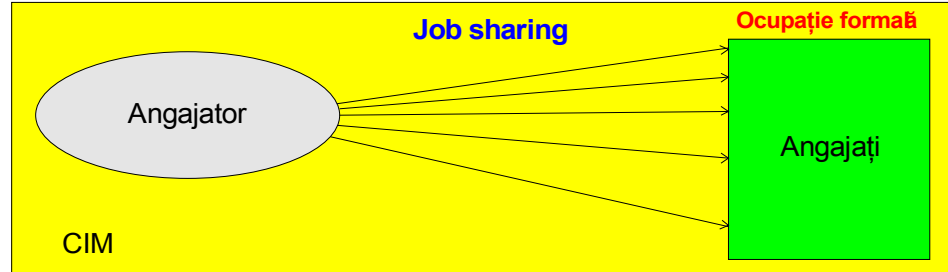
### Alte forme de muncă

- Contract de voluntariat (L 78/2014)
- Munca ocazională ( L 52/2011)
- Convenția civilă / prestare servicii - persoană fizică autorizată, întreprindere individuală
  - profesii liberale: avocați, notari, executori judecătorești, experți, auditori, contabili, bone
- Dreptul de autor
- Contract de mandat/ management
- Membru cooperativ
- Certificatul de producător
- Prestații sociale: munca în folosul comunității

## FORME DE MUNCĂ NOI: Munca informală

- Munca fără forme legale
- Munca parțial evidențiată
- Freelancer

# Noile forme de angajare din Romania



**Interim management** Ocupație formală

CIM - Proiecte Europene

**Casual work** Ocupație formală

Munca ocazională (Registru zilieri)

**ICTbased mobile work** Ocupație formală

CIM - Munca la domiciliu  
CIM - Munca la distanță

**Voucherbased work**

Nu există în România

**Portfolio work** Ocupație formală

Prestări servicii - profesii liberale (PFA, I.L., I.F.)

**Crowd employment** Ocupație informală

Proiecte on-line (Contract de confidențialitate / prestări servicii)

**Collaborative employment** Ocupație informală

Proiecte freelancer (Contract de confidențialitate / prestări servicii)



**Inspecția Muncii**  
**Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



## ***Societatea postindustrială***

***Observațiile noastre***

## Observații generale:

“ ... lumea care va rezulta din prezentarea rearanjare a valorilor, credințelor, structurilor economice și sociale, a conceptelor și sistemelor politice cu alte cuvinte a concepțiilor asupra lumii, va fi diferită de ceea ce și-ar putea imagina oricine astăzi” (Peter Drucker, 1993)

### Observații din realități:

- globalizarea fluxurilor de schimb materiale și imateriale (financiare și informaționale);
- dezvoltarea durabilă economică, ecologică și socială;
- resursa primară: cunoștințele (conștientizarea complexității realității);
- revoluția industrială, a productivității și a managementului;
- menținerea unui model mental și a unei culturi organizaționale deschise către nou;
- globalizarea:
  - emigrația din țări sărace spre cele bogate a forței de muncă;
  - țările bogate merg în țările sărace după resurse și forță de muncă ieftină;
- consiliere precară a tinerilor în vederea intrării pe piața muncii;
- cunoașterea – mijloc de producție;
- mutații: de la centrul instituțional specific societății industriale (întreprinderea) la cel caracteristic societății cunoașterii (școala și instituțiile de cercetare);
- resursele noii societăți sunt cunoașterea prin capitalul uman și cel social și nu prin resursele materiale și bănești;
- distribuția echitabilă a resurselor și mobilitatea factorului de muncă;
- capitalism productiv, capitalism subteran, capitalism speculativ.

# Provocările societății postindustriale



## Observații recente:

### În mediul de muncă:

- elementele sistemului de securitate și sănătate în muncă neactivate;
- abordări sumare în pregătirea intrării viitorilor angajați în mediul de muncă;
- fluctuația accentuată a forței de muncă;
- forță de muncă necalificată corespunzător;
- comportamente riscante ale angajaților d.p.d.v. SSM;
- necunoașterea culturii muncii;
- programe de lucru supraîncărcate;
- accidente de muncă în primii ani de angajare;
- criză morală în abordarea muncii;
- întrebarea: se poate trăi din muncă?
- necunoașterea legislației de către angajați dar și angajatori;
- analiză incompletă privind resursa umană - mediul de muncă.

### Pe piața muncii:

- haos în abordarea viitoarelor relații angajat-angajator;
- accesarea inconștientă a pieței muncii;
- lipsa reglementărilor și statuarea relației angajat-angajator;
- absența definirii competențelor,
- necuantificarea necesarului de forță de muncă;
- lipsa previziunii resursei umane pe termen scurt, mediu și lung;
- neconcordanță între cerere și ofertă, așadar absența cerințelor reale.



## Observații recente:

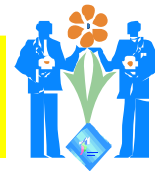
### În educație și orientare prin școală:

- lipsa educației vocaționale și motivaționale;
- absența abordării problematicii riscurilor vieții la modul general;
- absența abordării problematicii riscurilor profesionale;
- pregătirea profesională inflexibilă;
- carențe în educația socială;
- pregătire în vederea “acumulării” în detrimentul abordării educației bazate pe “dexterități”.

### În educația familială:

- educația vocațională la cote foarte scăzute;
- abordarea haotică a carierei;
- necunoașterea elementelor de protecție socială, generalizată;
- lipsa încrederii în viitorul social;
- asumarea deficitară a rolului social al familiei

# Provocările societății postindustriale



## Ce am observat

În ultimii 10 ani am urmărit cu atenție fenomenele, activitățile și evoluția de pe piața muncii, dar mai ales din mediul de muncă cu următoarele tendințe

- expansiunea zonei **serviciilor** și nu a industriei (producției)
- **fluctuația** pronunțată a forței de muncă,
- ponderea prea mare a forței de muncă **necalificate**,
- componente **nefuncționale** ale sistemului de **sănătate** (contracte formale de medicina muncii, controale medicale superficiale, lipsa de semnalizare a bolilor profesionale de către medicii de medicina muncii datorate fricii de a nu pierde contractele și beneficiile materiale cu angajatorii),
- **accidente de muncă** surprinzătoare, creșterea numărului de accidente de muncă în **activitățile colaterale** activității de bază (de ex accidente de circulație)
- **disciplina** muncii în **degradare**, comportamente riscante în mediul de muncă (de ex nepurtarea echipamentului individual de protecție deși se cunoșteau riscurile de accidentare și îmbolnăvire profesională),
- **riscuri psiho-sociale în expansiune** (care pot genera boli greu de diagnosticat și care nu sunt semnalizate și declarate ca boli profesionale)
- **preocupări slabe pentru pregătirea profesională** și pentru stabilizarea forței de muncă,
- **comportament preventiv la cote scăzute** (inclusiv efectuarea instructajelor de securitate sănătate în muncă ptr prevenirea accidentelor de muncă și a bolilor profesionale se efectuează formal), etc

**automatizarea, robotizarea, schimbarea tehnologiilor de lucru duc la schimbări în ce privește tipul de boli profesionale și scăderea fictivă a numărului lor**

# Provocările societății postindustriale



## Ce am observat

**Previziunile experților în securitate și sănătate în muncă referitoare la riscurile noi și emergente sunt în creștere, în special riscurile psihosociale la locul de muncă.**

- Suferința la locul de muncă pare dificil de recunoscut
- În încercarea de a face față stresului legat de muncă lucrătorii pot recurge la comportamente nesănătoase cum ar fi consumul de alcool, consumul de droguri
- În cazul în care stresul este intens, continuu sau repetat, atunci acesta poate deveni un fenomen negativ ce poate conduce la îmbolnăvire fizică și tulburări psihologice
- Pe termen lung, stresul poate contribui la declanșarea:
  - hipertensiunii
  - dezvoltarea bolilor de inimă și cerebro-vasculare,
  - ulcer peptic,
  - boli inflamatorii și
  - probleme musculo-scheletale.
  - alterarea funcțiilor sistemului imunitar
- diabet
  - forme de cancer, etc



**Fiecare individ este unic și reacționează diferit la factorii de stres din viața profesională; în consecință și măsurile de protecție ar trebui particularizate.**

# Proiect Caravana Carierei

## Orice tânăr trebuie să aibă dreptul la:

- Un loc de muncă decent
- O educație incluzivă
- Drepturi egale și oportunități egale de participare la viața civică
- Acces la bunăstarea națională
- Acces la servicii sociale

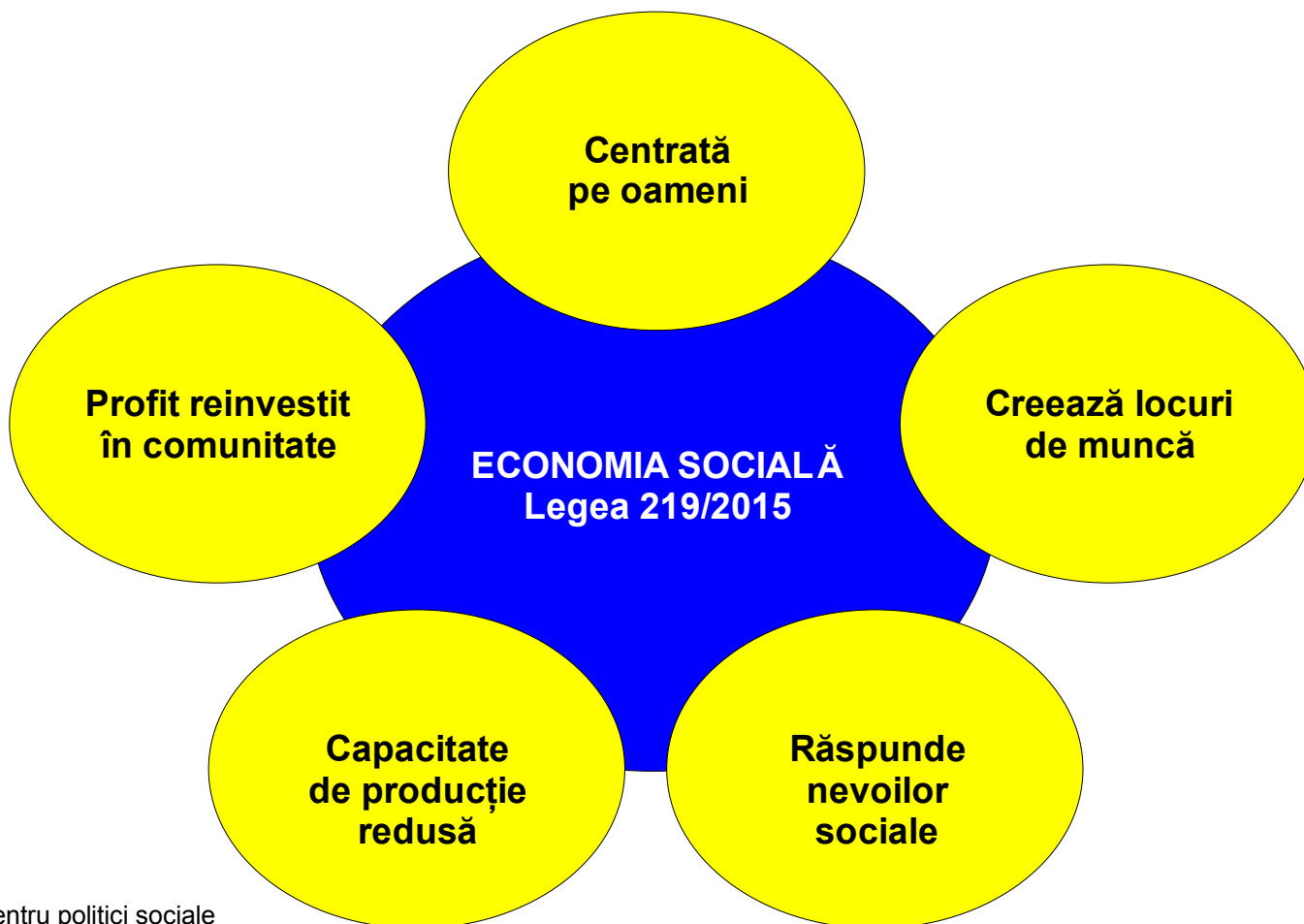
## Principii de realizare:

- Abordare integratoare;
- Transferabilitatea rezultatelor;
- Sustenabilitatea financiară și instituțională;
- Diversificarea activităților ce vizează procesul de tranziție de la școală la viața activă;
- Monitorizarea acțiunilor



# Economia socială

Economia sociala include forme diverse de organizare si/sau juridice cum ar fi: cooperativele, societatile mutuale, asociatiile, fundatiile etc.



# Patologia care afectează capacitatea de muncă

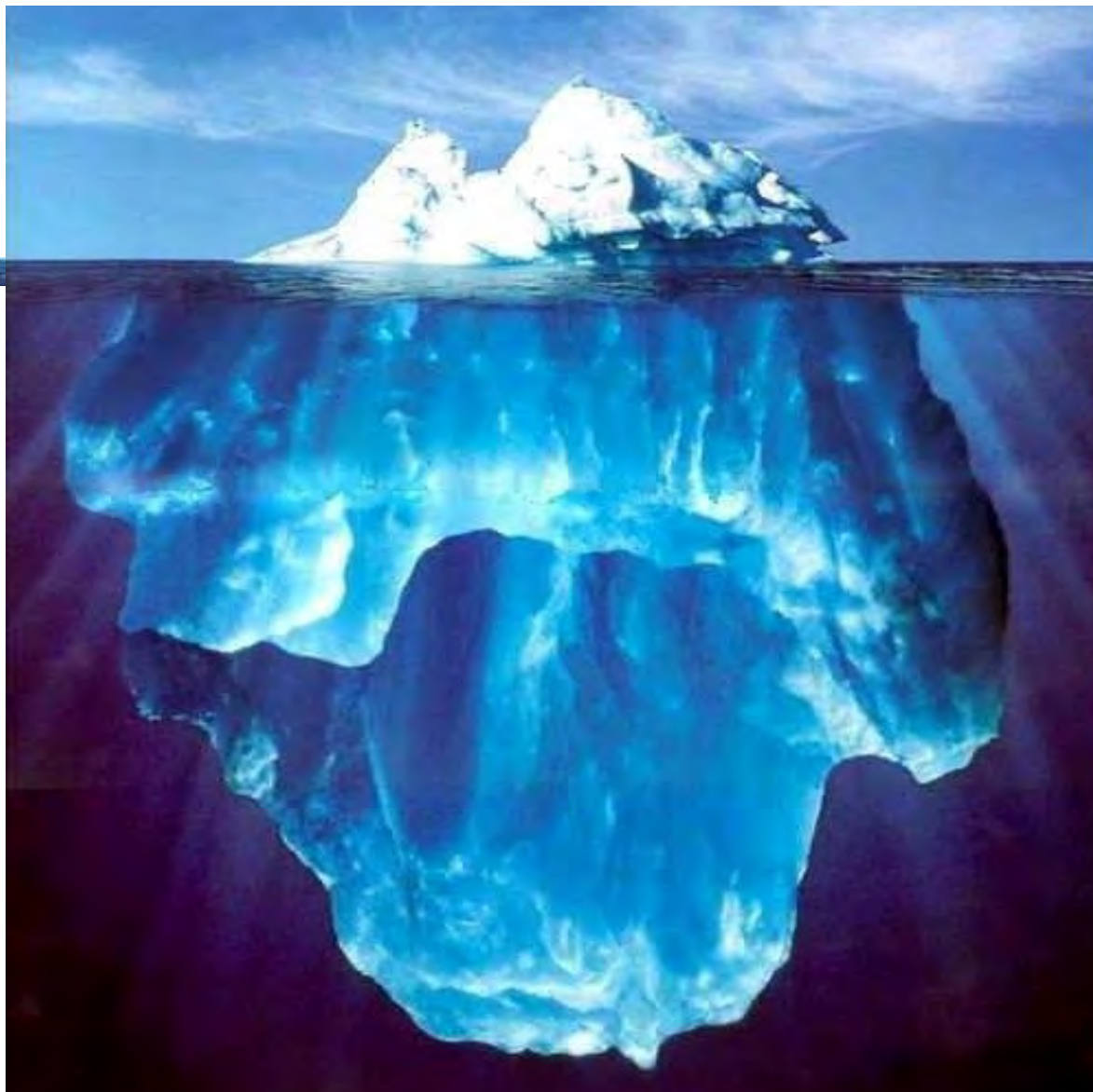
Patologia cauzată de muncă

Patologie legată de muncă

Patologie posibil legată de muncă

Cauze nelegate de muncă

- patologia casnică
- munca în afara programului
  - în alte unități
  - în gospodăria proprie
  - în alte locuri
- navetă
- alte cauze





**Inspecția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



## ***Societatea postindustrială***

***Ce trebuie să facem***

# Prioritățile Agendei Europa 2020

- **Creștere inteligentă**
  - Strategii de creștere: educație, cercetare și inovare și societatea digitală
- **Creștere durabilă**
  - Construirea unei economii competitive, durabile și eficiente
- **Creștere favorabilă incluziunii**
  - Economie cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, asigurând coeziunea economică, socială și teritorială



## Ce trebuie să facem

### În mediul de muncă:

- managementul riscurilor profesionale existente și cele previzionale;
- globalizarea rolului medicinei muncii;
- educare și instruire permanentizată pentru flexibilizarea conceptului de loc de muncă;
- generalizarea bunelor practici în dinamica lor firească;
- evaluarea riscurilor sociale, profesionale și medicale;
- analiza permanentă a dinamicii mediului de muncă;
- creșterea productivității muncii prin măsuri de securitate și sănătate în muncă;

### Pe piața muncii:

- definirea competențelor în oferta locurilor de muncă;
- autoevaluarea competențelor viitorului angajat;
- informatizarea în sensul globalizării ofertelor pe piața muncii;
- informații în definirea viitorului contract de muncă,
- necuantificarea necesarului de forță de muncă;
- lipsa previziunii resursei umane pe termen scurt, mediu și lung;
- neconcordanță între cerere și ofertă, așadar absența cerințelor reale.

## Ce trebuie să facem

### În educație și orientare prin școală:

- pregătirea pentru riscurile vieții la modul general;
- pregătirea pentru cunoașterea riscurilor sociale;
- pregătire profesională sectorială;
- educație și instruire vocațională;
- educație și instruire motivațională;
- abordarea multidisciplinară a accesului pe piața muncii și a mediului de muncă.

### În educația familială:

- pact social între familie și societate privind debutul educației vocaționale;
- educație pentru gândire pozitivă;
- educație pentru perceperea dinamică și flexibilă a realităților sociale;
- consiliere familială în definirea viitoarei profesii în funcție de aptitudini și abilități semnalate în procesul de desăvârșire a interconectivităților neuronale (primii 12 ani);
- educație pentru rolul productivității și eficienței muncii în vederea situării resursei umane pe unul din “palierele” protecției sociale generalizate, de preferat “palierul” muncii;
- trecerea de la cultul muncii la cultura muncii.



**Inspecția Muncii  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



## ***Societatea postindustrială***

***Fapte***

# Provocările societății postindustriale

## ITM SIBIU - PROIECTE JUDEȚENE DERULATE DIN ANUL 2005

- Prevenirea evenimentelor în sectoarele de extracție, depozitare și transport gaze naturale;
- Evidența muncii prin cod de bare;
- Socializarea dialogului;
- Statuarea relațiilor inter instituționale;
- Control informatizat;
- Charta Solidarității Social Umanitare;
- Realizarea hărții sociale a județului Sibiu;
- Îmbunătățirea relațiilor instituție – cetățean – angajat – angajator:
  - Editare ziar Prioritar
  - Celulă de info - criză
  - Editări de pliante de informare
- Caravana noutăților legislative;
- Îmbunătățirea managementului resurselor umane;
- Evidențierea performanțelor instituționale prin „cadrul comun de autoevaluare a modului de funcționare al instituțiilor publice - CAF”.

# Provocările societății postindustriale

## ITM SIBIU - PROIECTE ÎN DERULARE

- Valențe culturale ale securității și sănătății în muncă – concursul „Știu și aplic!” – proiect național.
- Învăț și mă protejez! – proiect pilot, în premieră națională.
- Aventura umană de la naștere la piața muncii – antropologia și munca (2014).
- Îmbunătățirea modului de implementare a cerințelor legale în domeniul securității și sănătății în muncă la locurile de muncă verzi (2014 - 2015).
- Elaborarea și implementarea unei noi metode de identificare și evaluare a riscurilor psihosociale în întreprindere (2015, proiect pilot)
- Asigurarea unui mediu de muncă sănătos și sigur la locurile de muncă în vederea flexibilizării proceselor(principiul flexicurității – 2014).

# PROIECTUL „Valențe Culturale ale Securității și Sănătății în Muncă”



Concurs județean „ȘTIU ȘI APLIC!”

Perioada: finele anului școlar 2008-2009 , 2010-2011, respectiv 2012-2013, 2014-2015





## PROIECT PILOT „ÎNVĂȚ ȘI MĂ PROTEJEZ !”

- debut în premieră națională -  
proiect educațional clasele I-a – a IV-a

Risky business



Implementarea programelor educative privind securitatea și sănătatea pentru copii trebuie extinse și pentru categoria de vârstă de 3 – 7 ani , modulul respectiv urmând să se intituleze “Jungla lui Andrei”.

## PROIECT: Locuri de muncă verzi



Caracteristici locuri de muncă verzi:

- Salarii adecvate;
- Condiții de muncă sigure;
- Siguranța locului de muncă;
- Perspective pentru carieră;



or.





# PROIECT:

## Combaterea riscurilor psihosociale la locul de muncă



### Riscuri psihosociale

#### Factori de stres la locul de muncă:

- Solicitări excesive;
- Lipsa controlului personal;
- Suport inadecvat;
- Relații improprii;
- Conflict privind responsabilitățile;
- Slaba gestionare a schimbării;
- Violența din partea unor terți.

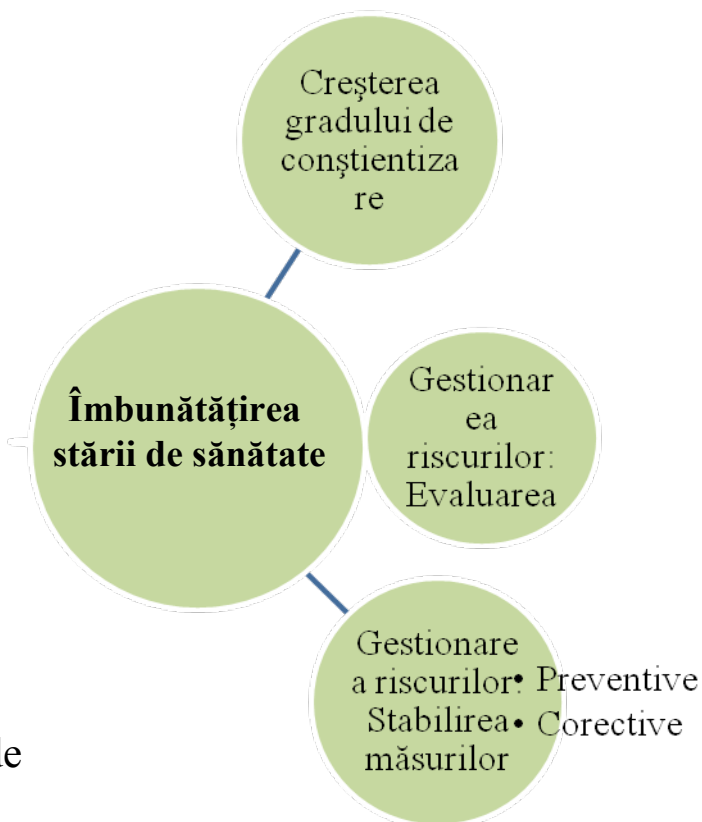
#### Factori de stres în afara locului de muncă:

- Echilibrul dintre viața profesională și cea socială;
- Evenimente importante în viață;
- Aspecte sociale și personale;
- Relațiile;
- Finanțele;
- Boala.

**Reducerea riscurilor psihosociale la locul de muncă** aduce avantaje atât pentru angajator cât și pentru angajați. Reducerea riscurilor reprezintă o obligație legală și are ca scop menținerea unui bun mediu psihosocial de lucru, cu angajați sănătoși și eficienți.

#### Efectele riscurilor psihosociale la nivelul angajatorului:

- Jumătate din absențele de la locul de muncă pot fi legate de stres;
- Performanța scăzută care costă mai mult decât absența;
- Posibilitatea producerii mai multor accidente de muncă;
- Fluctuație de personal;
- Absențele datorate stresului durează mai mult decât cele cauzate de alți factori.



## PROIECT PILOT: Combaterea stresului la locul de muncă



**PROIECT PILOT: “Combaterea stresului la locul de muncă”** – INCDPM București în parteneriat cu Inspekția Muncii (au fost desemnate 5 Inspectorate Teritoriale de Muncă)

**13** angajatori participanți din sectoarele de activitate: transport, servicii medicale, activități bancare și învățământ; **327** de lucrători au completat chestionarele de opinie.

**Campanie europeană:** Locuri de muncă sigure și sănătoase – Gestionarea stresului și a riscurilor psihosociale la locul de muncă

Este al 2-lea an în care se organizează **“Săptămâna Europeană de Securitate și Sănătate în Muncă”** sub egida Agenției Europene pentru Securitate și Sănătate în Muncă cu tema – „**Stresul sub control**”.

## PROIECT PILOT: Flexicuritatea locurilor de muncă



Respectă cerințele legale în domeniul securității și sănătății în muncă în cazul utilizării formelor de muncă flexibilă:

- repartizarea inegală a timpului de lucru în cadrul săptămânii sau durata zilnică a timpului de muncă mai mică sau mai mare de 8 ore/zi
- programe individualizate de muncă;
- munca în schimburi;
- contractele individuale de muncă pe durată determinată;
- contractele individuale de muncă cu timp parțial;
- munca la domiciliu;
- munca de noapte;
- munca prin agent temporar de muncă;
- leasing de personal;
- detașare de personal.

În perioada aprilie – septembrie 2014 s-au desfășurat acțiuni de control la 60 agenți economici. În urma controalelor efectuate la cele 60 unități au fost constatate 47 deficiențe care au fost sancționate contravențional cu 47 avertismente scrise.



# ANTROPOLOGIA ȘI MUNCA

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Francisc

Szombatfalvi-Török



Institutul de Antropologie a fost inaugurat cu prilejul celui de al XVII-lea Congres Internațional de Antropologie și Etnografie ținut la București în 1937 și s-a bucurat de admirația și aprecierea tuturor participanților la această manifestare interdisciplinară. Ctitorul său, Francisc I. Rainer, personalitate științifică internațională, membru de onoare al Academiei Române, a pus bazele școlii antropologice românești.

După 1990 Centrul de Cercetări Antropologice a fost reintegrat în Academia Română, iar din 2006 și-a redobândit statutul de Institut de Antropologie, purtând numele fondatorului său.

Încă de la înființare, în școala antropologică raineriană, studiul omului era abordat în complexul său unitar de organism bio-cultural ce trebuie să se adapteze condițiilor de mediu pentru a supraviețui.

Rainer nu concepea studierea biologicului uman rupt de psihicul său și de mediul socio-cultural în care trăiește. El considera că „orice concepție a vieții izvorăște numai din biologie este subumană, dar nici o concepție a vieții nu trebuie să fie în contradicție cu biologia”.

Această deschidere interdisciplinară susținută de Acad. Milcu a caracterizat și caracterizează în continuare școala antropologică românească.

Principalele direcții de cercetare se încadrează în studiul structurii antropologice a populațiilor istorice și actuale de pe teritoriul României din perspectiva abordării ființei umane din punct de vedere bio-cultural. Aceste două componente se întrepătrund intercondiționându-se reciproc.

Dacă inițial modificările terenului biologic erau dominante, din momentul în care omul crează cultură, produsele culturale se interpun între ființa umană și condițiile de mediu, conferindu-i acestea un grad din ce în ce mai mare de autonomie față de acțiunile mediului înconjurător.

Cultura, prin instrumentele pe care le generează (materiale, sociale, științifice, religioase), permite omului să-și recreeze mediul ambiental cât mai confortabil, reducându-i în special efortul fizic pentru supraviețuire. În același timp condițiile create impun organismului uman noi adaptări, atât în raport cu ele cât și cu consecințele impactului produs asupra mediului natural.

Astfel omul se găsește într-un proces de continuă adaptare, pentru a face față la schimbările de viață date de sensurile noi ale noțiunii de a trăi pe care le crează.

Această dualitate a ființei umane în devenirea sa este studiată de antropologie care, din perspectivă diacronică și sincronică, pune în evidență modificările survenite în relație cu mediul înconjurător.



*Cristiana GLAVCE*

CS I, Dr. Director Institutul de Antropologie „Francisc I. Rainer”,  
membru titular al Academiei de Științe Medicale și al  
Academiei Oamenilor de Știință din România



# ANTROPOLOGIA ȘI ORIZONTURILE EI

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Constantin



O ABORDARE ANTROPOLOGICĂ  
A INTERACȚIEI CÂMPURILOR  
ELECTROMAGNETICE  
CU CORPUL UMAN  
PREZENTE ÎN MEDIUL DE VIAȚĂ

Szombatfalvi Török Francisc, Universitatea Lucian Blaga Sibiu /  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
Miclăuș Simona, Academia Forțelor Terestre Nicolae Bălcescu, Sibiu

## 1. Introducere

Definirea mediului de viață pentru corpul uman implică noțiuni multidisciplinare care au avut o evoluție la pas cu nivelul de dezvoltare științific, economic, social etc. Descrierea mediului de viață sau mai simplu spus al mediului înconjurător, a fost influențată în mod hotărâtor de marile descoperiri științifice, și care odată cu materializarea acestor descoperiri în viața de toate zilele, au devenit la rândul lor elemente determinante în evoluția umană.

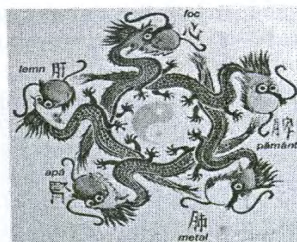


Fig. 1 – Vârtejul elementelor  
(Ștefan Orth)

# ANTROPOLOGIE ȘI BIODIVERSITATE

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Constantin  
Bălăceanu-Stolnici



ELEMENTE DE ANTROPOLOGIE  
SOCIALĂ ÎN „ERA BANULUI”.

Scholi la unele aspecte  
ale crizei de azi

Szombatfalvi Török Francisc  
Dr. ing., director, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu,  
Universitatea „Lucian Blaga” Sibiu  
Necula Maria  
Inspector social, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
Necula Constantin  
Conf. Univ., Facultatea de Teologie „Andrei Șaguna” Sibiu

## Rezumat

Dintre cele opt păcate ale omenirii, identificate de către Konrad Lorenz, unul poate fi propus cercetării sistemice, de structură antropologică și teologic-socială deopotrivă: incapacitatea omului modern/ori post-modern, de autorefecție asupra propriilor sale gânduri și acte. Pornind de la realitatea planului social al județului Sibiu, cuprinsă într-un posibil model de matematică socială, autorii propun identificarea acelor resorturi care pot aduce soluții noi în cea mai afectată ființă a bio-sistemului actual: omul.

Trecerea de la homo sovieticus la homo europaeus, via omului de baracă (Gabriel Mărcuș), s-a realizat în România printre o lăcăș micșină de apăsare



# ANTROPOLOGIE ȘI CULTURĂ

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Constantin  
Bălăceanu-Stolnici



## CULTURA PREVENIRII RISCURILOR PROFESIONALE

Dr.ing. SZOMBATFALVI TOROK FRANCISC - Inspector Șef, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu/ Universitatea Lucian Blaga Sibiu  
Ing. MĂGDOIU MIHAI TUDOR – Inspector Șef Adj. SSM, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
Ing. COMȘA DELIA NICOLETA – Inspector de muncă, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu

### 1. GENERALITĂȚI

#### 1.1. Contextul european

*"Va veni o zi când toate națiunile acestui continent, fără să-și piardă trăsăturile distincte sau individualitatea glorioasă, vor fuziona și vor forma frăția europeană. Va veni o zi în care nu vor mai exista alte câmpuri de bătaie decât cele în plan spiritual. Va veni o zi când gloanțele și bombele vor fi înlocuite cu voturi" - aceasta era profeția rostită de Victor Hugo în 1849, prezicere utopică pentru acea vreme.*

Și totuși, după mai bine de un secol utopia a devenit realitate.

În cadrul politicilor sociale ale Uniunii Europene, urmărindu-se aspecte cum ar fi echilibrul între viața personală și muncă, satisfacția muncii, sănătatea și siguranța la locul de muncă, pregătirea și avansarea personalului, dreptul muncii, securitatea și sănătatea în muncă s-a constituit și se constituie ca un sector extrem de important. Acest lucru se datorează faptului că se pleacă de la ideea că un mediu de muncă mai sigur și mai sănătos este un factor de performanță pentru economie și companii.

Încă din anul 1998, Comitetul Consultativ pentru Securitate și Sănătate în Muncă

# ANTROPOLOGIE ȘI INTERDISCIPLINARITATE

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Constantin  
Bălăceanu-Stolnici



## STAREA FORȚEI DE MUNCĂ ÎN DETERMINAREA CALITĂȚII PIEȚEI ȘI A MEDIULUI DE MUNCĂ

Dr.ing. SZOMBATFALVI TOROK FRANCISC - Inspector Șef, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu/ Universitatea Lucian Blaga Sibiu  
Ing. ȘERBULEA ȘTEFAN – GABRIEL – Inspector de muncă, Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
DR. ROTARU PETRU – IOAN – S.C. CASA PALTINUL S.R.L.  
DR. ZIMBRU RAMONA – S.C. CASA PALTINUL S.R.L.  
ing. HURDU DAN – S.C. CASA PALTINUL S.R.L.  
biol. RADOAE DACIANA MARIA – S.C. CASA PALTINUL S.R.L.

### Rezumat

Piața forței de muncă este una dintre cele mai importante în determinarea economică a unei comunități împreună cu piața de capital, financiară și de mărfuri. Forța de muncă „legată” prin piața muncii influențează determinant eficiența activităților economice în mediul de muncă organizat, fiind un factor al existenței socio – economice a comunităților în sens larg.

Pregătirea forței de muncă, respectul forței de muncă în vânzarea ei, păstrarea capacității forței de muncă, grija pentru sănătatea purtătorului forței de muncă, etc. ar trebui să fie în atenția permanentă a comunităților și societăților, dacă vor să fie organizate și conduse prin legile consacrate ale naturii, în sensul larg, și a celor socio-economice, în sens special.

Medicina muncii este o ramură medicală multidisciplinară, intens profilactică. Abordarea polidisciplinară într-un context de practică serioasă poate duce și sistemul românesc la performanță în ceea ce privește productivitatea. Activitatea în



# ANTROPOLOGIE ȘI MEDIU

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce

Constantin  
Bălăceanu-Stolnici



## MEDIUL DE MUNCĂ DIN PERSPECTIVA SĂNĂTĂȚII ÎN MUNCĂ

Szombatfalvi-Török Francisc<sup>1</sup>  
Bardac Dorin Iosif<sup>2</sup>  
Bardac Monica<sup>3</sup>

Sănătatea în muncă este o parte integrantă a sănătății grupurilor umane. Factorii care determină sănătatea în muncă sunt: factori ocupaționali, componentă importantă a factorilor de mediu; biologia umană; organizarea asistenței medicale pentru populația activă; stilul de viață și comportamentul în muncă. Un stil de viață necorespunzător (obiceiuri alimentare neadecvate, consumul de alcool și tutun, sedentarismul etc.) alături de un comportament în muncă contrar prevederilor normelor de igienă și securitate a muncii stau la baza a numeroase îmbolnăviri profesionale, legate de profesie, accidentelor de muncă, altor îmbolnăviri. Din considerentele prezentate orientarea școlară profesională (OSP) constituie o activitate importantă în viața fiecărei colectivități fiind definită ca un complex de acțiuni având drept scop îndrumarea unui adolescent spre alegerea viitoarei profesii pe baza aptitudinilor fizice, intelectuale și psihomotorii, a cunoștințelor și intereselor sociale, ținând însă seama de nevoile societății. Examenle medicale preventive (la angajarea în muncă, ale noilor angajați în perioada de adaptare, periodic și la reluarea muncii) sunt acțiuni de primă importanță în medicina muncii, ele constituind conținutul medical de bază al acestui domeniu. Având în vedere fenomenul de îmbătrânire a forței de muncă în țările Uniunii Europene se preconizează ca lucrătorii vârstnici să continue să lucreze dacă li se asigură oportunitatea. Pentru realizarea acestui deziderat se întocmesc programe pentru promovarea vârstnicilor în muncă, după model Finlandez.

# ANTROPOLOGIE ȘI SOCIETATE

coordonatori:

Andrei Kozma

Cristiana Glavce



## MANAGEMENTUL Vocațional AL RISCURILOR ÎN SOCIETATEA POSTINDUSTRIALĂ

Francisc SZOMBATFALVI-TÖRÖK<sup>1</sup>

### REZUMAT RO

„Piața forței de muncă este una dintre cele mai importante în determinarea economică a unei comunități împreună cu piața de capital, financiară și de mărfuri. Aventura umană de la naștere la piața muncii, în sensul abordării ei vocaționale, este o cerință esențială în obținerea forței de muncă nedegradabile în mediul de muncă, eficiente din punct de vedere economic și social și care să se poată manifesta liber în interesul atât al lucrătorului, cât și al societății organizate în ansamblul ei. Managementul riscurilor trebuie să capete esență de la naștere până la moarte, în sensul educării cetățeanului pentru riscurile vieții în mod general și riscurile profesionale în mod special. Aventura umană de la naștere la piața muncii, abordarea vocațională a carierei, forța de muncă, mediul de muncă, securitatea și sănătatea în muncă, riscurile vieții, riscurile profesionale și managementul global al acestora, cer o abordare multidisciplinară, așa cum ar sta bine societății postindustriale, a cunoașterii ca mijloc de producție. Iată o încercare de abordare prin 14 lucrări ale grupului de 23 de autori.”

### REZUMAT EN

The labour market is one of the most important in determining the economic development of a community along with the stock, financial and commodities market. The human adventure from birth to labour market, within the meaning of its vocational approach, is an essential requirement in getting non-degradable labour force in the work environment, effective regarding the economical and social point of view and that can manifest free in the interest of both workers and organized society as a whole. Risks management should basically heads from birth to death,



# Întâlnirea cu angajatorii județului Sibiu având ca tematică modificările legislative recente privind piața muncii și a mediului de muncă



**Sala „Aula Magna”  
a Facultății de Drept „Simion Bărnuțiu” din Sibiu**



# Protocol încheiat de ITM Sibiu pentru dialogul social

## PROTOCOL

Încheiat la sediul I.T.M. Sibiu, pentru stabilirea metodelor și mijloacelor în dezvoltarea colaborării, bazate pe dialog social.

### Părți participante:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
- Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Sibiu,  
- Organizații patronale: Patronatul Român – Filiala Jud. Sibiu, Patronatul Român – Filiala Mediaș, Conpirom Filiala Sibiu, ASFOR – Filiala Sibiu, UGIR 1903 Filiala Sibiu, ARACO Sibiu, Asociația Brutarilor și Patiserilor Sibiu, Asociația Turismului Siban, Siban, CPISC Oficiul Patronal al Județului Sibiu, Asociația Teritorială a Coop. Meșteșugărești ATCOM Sibiu, UGIR Filiala Sibiu

și

- Confederații Sindicale: CNS Meridian, CSDR – FILIALA SIBIU, CARTEL ALFA – FILIALA SIBIU, CNSRL FRĂȚIA – FILIALA SIBIU, BNS – FILIALA SIBIU

### Obiectivele protocolului:

- asigurarea unei relații de dialog social, bazată pe schimb de informații cu partenerii sociali ( administrație, patronat, sindicate) la nivelul județului Sibiu;
- colaborare în privința combaterii muncii fără forme legale;
- colaborare în domeniul Sănătății și Securității Muncii;
- editarea în cadrul cotidianului Tribuna a Suplimentului „Prioritar”, ca publicație cu caracter de informare și îndrumare în domeniul muncii.

### Temeiul juridic:

Legea patronatelor 356/2001, Legea sindicatelor 54/2003, Legea 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 168/1999 privind soluționarea conflictelor de muncă, cu modificările și completările ulterioare, Legea 90/1996 privind protecția muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, Legea 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, cu modificările și completările ulterioare, Codul Muncii.

Data semnării protocolului: 10.06.2006  
Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu

Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Sibiu

Reprezentanții Organizațiilor Patronale

- Patronatul Român - Filiala jud. Sibiu

- Patronatul Român – Filiala Mediaș

- CONPIROM Filiala Sibiu

- ASFOR – Filiala Sibiu

- UGIR 1903 Filiala Sibiu

- CNIPMMR Filiala Sibiu

- UGIR Filiala Sibiu

- Asociația Teritorială a Coop. Meșteșugărești ATCOM Sibiu

- ARACO

- Asociația Brutarilor și Patiserilor Sibiu

- Asociația Turismului Siban

- CPISC Oficiul Patronal al Județului Sibiu

Reprezentanții Confederațiilor Sindicale

- CNSRL Frăția Filiala Sibiu

- BNS Filiala Sibiu

- Cartel ALFA Filiala Sibiu

- CSDR Filiala Sibiu

- CNS Meridian





MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI  
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE  
INSPECȚIA MUNCII  
INSPECTORATUL TERITORIAL  
DE MUNCĂ SIBIU



## SALARIAȚI!

### I.T.M. Sibiu vă informează

*drepturile dumneavoastră  
și îndrumări*

Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu  
Calea Dumbrăvii, nr. 17  
Telefon 0269 - 214.712  
[www.itmsibiu.ro](http://www.itmsibiu.ro)



**Inspecția Muncii**  
**Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu**



## ***Societatea postindustrială***

***În pregătire***

# Provocările societății postindustriale



## ITM SIBIU - PROIECTE ÎN PREGĂTIRE

- Reducerea numărului de accidente de circulație și ameliorarea efectelor acestora asupra indicelui de gravitate și de frecvență a accidentelor de muncă.
- Aventura umană de la naștere la piața muncii – educarea preventivă a copiilor;
- Aventura umană de la naștere la piața muncii – relația om – societate – religie – perspective antropologice.



**PROIECT:**

**Reducerea numărului de accidente de circulație  
și ameliorarea efectelor acestora asupra indicelui de gravitate  
și de frecvență a accidentelor de muncă**



Proiectul își propune să ajute angajatorii în elaborarea unui “Plan de mobilitate” care să favorizeze reducerea numărului și gravității acestui tip de accidente.

Utilitatea “Planului de mobilitate” este cu atât mai evidentă, cu cât în marile aglomerări urbane se depun eforturi pentru optimizarea circulației rutiere. Măsurile acestui plan au tangență directă cu “dezvoltarea durabilă” prin faptul că se referă și la scăderea traficului rutier, utilizarea transportului în comun ca alternativă la mașina personală, organizarea parcărilor, toate acestea cuprinse în concepul de “securitate durabilă”.



PROIECT:  
**Aventura umană de la naștere la piața muncii:**  
**Educarea preventivă a copiilor**



Vârsta cuprinsă între 3 – 7 ani este cea la care se definitivează conștiința proprie, se percepe și se face diferența între bine și rău , se asimilează și se pun în practică informațiile percepute



*Traversăm strada  
numai pe zebra*



Proiectul este cu țintă îndelungată, de ani de zile, rezultatele se obțin și se pot analiza după integrarea persoanei adulte în societatea industrială.

# Promovarea culturii muncii



# Societatea

**Reală**

—

**Virtuală**

## LUMEA VIRTUALĂ

Folosită ca refugiu, ca zonă de siguranță, locul perfect unde poate fi ceea ce își dorește, aparent fără obligații.

1. Lumea virtuală creată prin echipamente din domeniul informatic.
2. Visurile și reveria.



# Perspectiva psihologiei organizaționale privind provocările mediului de muncă

## ORGANIZAȚIA

**Obiectiv:** productivitate, performanță

**Condiție:** personalul își atinge potențialul maxim în condiții de securitate și sănătate

**Mecanisme folosite:** strategii de recrutare, retenție, motivare și perfecționare profesională

## INDIVIDUL

**Obiectiv:** integrarea în organizație și îndeplinirea indicatorilor de performanță

**Condiție:** adaptarea la *normalitate* – concept aflat în continuă schimbare, determinat de: subiectivismul individului; stereotipurile sociale; schimbările normelor sociale.

**Mecanisme folosite:** internalizarea culturii organizației

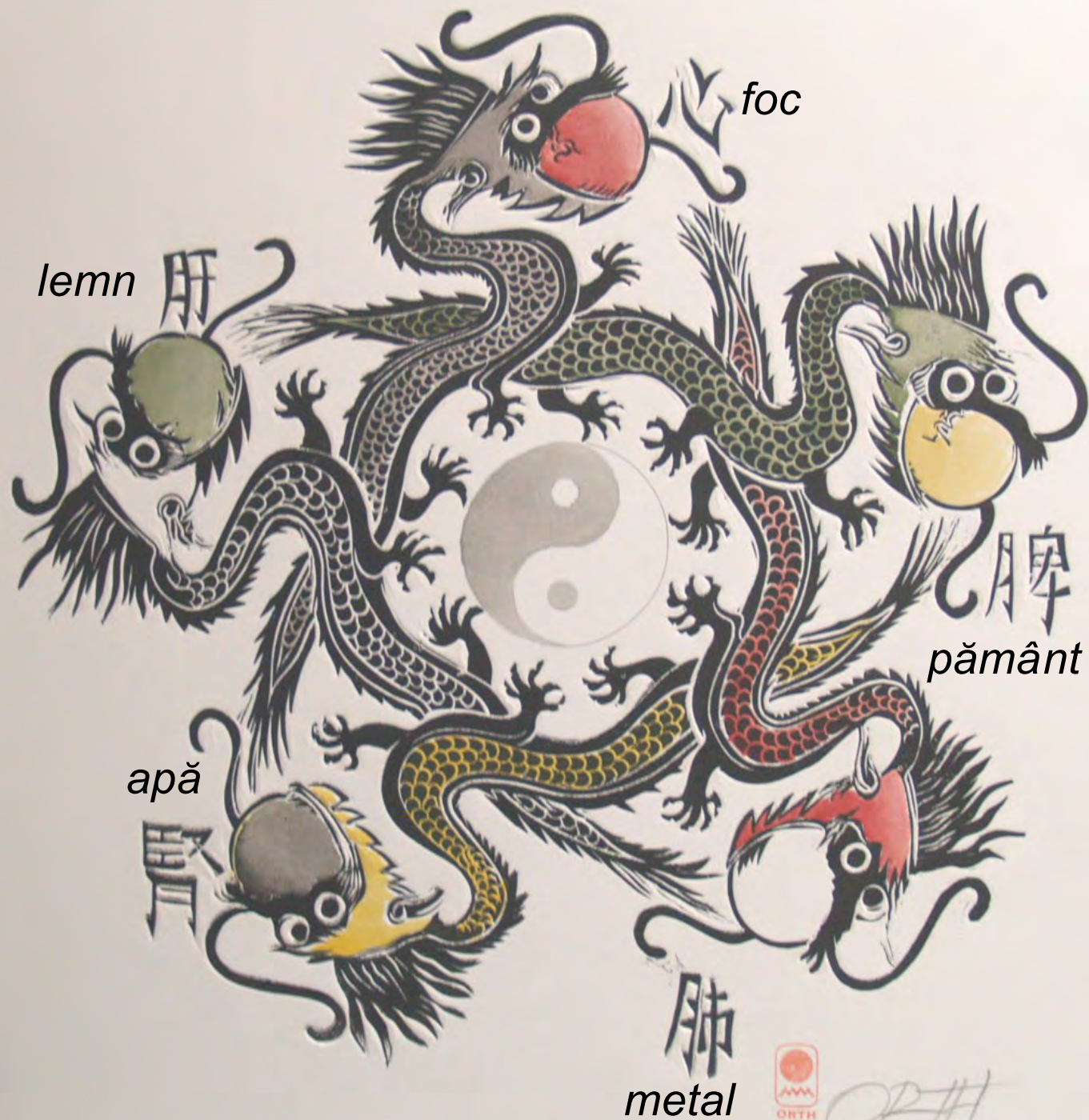
Epuizarea resurselor sau gestionarea lor în mod defectuos, confuzia între nevoie și dorință, sau obiectivele nerealiste, determină alegerea unor mecanisme de adaptare care vor altera starea de sănătate fizică și/sau psihică a individului.



- se creează în urma **interiorizării** obiceiurilor din familie, a educației, a normelor formale și informale.

Organizația va încerca modelarea atitudinilor, uneori fiind necesare schimbări de mentalitate.

**MENTALITATE = suma convingerilor personale obținute pe parcursul formării personalității, în context social (școala, grupul de rude și prieteni, mass media, rețele de socializare etc).**







# Bibliografie

- Blocul Național Sindical – Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă: “Productivitatea muncii în sectorul public”, București, 2012
- Blocul Național Sindical – Proiect: Caravana Carierei, București, 2012
- Blocul Național Sindical – Proiect: Investește în oameni, București, 2012
- Blocul Național Sindical – Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă: “Economia informală și impactul ei asupra pieței muncii”, București, 2011
- Blocul Național Sindical – Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă: “Investește în oameni”, București, 2011
- Blocul Național Sindical – Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă: “Piața forței de muncă din România în context european”, București, 2014
- Blocul Național Sindical – Biroul pentru observarea pieței muncii și a calității locurilor de muncă: “Investește în oameni”, București, 2014
- European Foundation for the Improvement of living and working conditions: “New forms of employment”, Publication office of the European Union, Luxemburg, 2015
- Institutul pentru Politici Sociale: “Economia socială pentru o viață mai bună”, Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, 2007 – 2013, București, 2015.
- Peter Drucker
- Raportul Inspectoratului Teritorial de Muncă, Sibiu, 2014
- Constituția României
- Legislația Muncii
- Cartea Antropologia și Munca
- Munca în societatea postindustrială din perspectiva multidisciplinarității, Sz.T. Francisc, Ș.G. Ștefan, Antropologia și munca, Sibiu, 2014, Editura Astra Museum
- Managementul vocațional al riscurilor, Sz.T. Francisc, Antropologia și societate, Sibiu, 2015, Editura Astra Museum
- Mediul de muncă din perspectiva sănătății în muncă, Sz.T. Francisc, B.D. Iosif, B. Monica, Antropologia și mediul, București, 2014, Editura Niculescu
- Starea forței de muncă în determinarea calității pieței și a mediului de muncă, Sz.T. Francisc, Ș.G. Ștefan, R.P. Ioan, Z. Ramona, H. Dan, R.D. Maria, Antropologie și interdisciplinaritate, București, 2013, Editura Astra Niculescu
- Cultura prevenirii riscurilor profesionale, Sz.T. Francisc, C.D. Nicoleta, M.M. Tudor, Antropologie și cultură, București, 2012, Editura Niculescu
- Elemente de antropologie socială în “era banului”. Scholii la unele aspecte ale crizei de azi, Sz.T. Francisc, pr. N. Constantin, N. Maria, Antropologie și biodiversitate, București, 2011, Editura Niculescu
- O abordare antropologică a interacției câmpurilor electromagnetice cu corpul uman prezente în mediul de viață, Sz.T. Francisc, M. Simona, Antropologia și orizonturile ei, București, 2010, Editura Niculescu



**INSPECTORATUL TERITORIAL  
DE MUNCĂ SIBIU**

Sibiu, Calea Dumbrăvii, nr. 17  
Tel.: +4 0269 217516; fax: +4 0269 21471;  
**[www.itmsibiu.ro](http://www.itmsibiu.ro)**

**Szombatfalvi-Török Francisc**

Inspector șef