

Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021

Materiale suport medierea și integrarea pe piața muncii



HOTĂRÂRE Nr. 377/2002 din 18 aprilie 2002
pentru aprobarea Procedurilor privind accesul la
măsurile pentru stimularea ocupării forței de
muncă, modalitățile de finanțare și instrucțiunile de
implementare a acestora
ACT EMIS DE: GUVERNUL ROMÂNIEI

Parte integrantă din [Hotărâre 377/2002](#)

Beneficiarii serviciilor de mediere a muncii sunt persoanele în căutarea unui loc de muncă aflate în situațiile prevăzute la art. 16 din lege. Citește integral aici [HG 377/2002](http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Munca/HG_377-2002.pdf)

Controlul asupra respectării obligațiilor asumate de către angajatorii beneficiari de măsuri de stimulare în baza prevederilor legii | Procedură

Parte integrantă din [Hotărâre 377/2002](#)



Art. 116. - Modificări (1)

Controlul asupra menținerii de către angajatori a raporturilor de muncă sau de serviciu ale persoanelor încadrate din rândul șomerilor, pentru care s-au acordat subvenții, credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj, precum și facilități în baza art. 93 din lege, se efectuează de Serviciul de control măsuri active din cadrul Agenției Naționale pentru Ocuparea

Forței de Muncă.

Citește integral aici [H.G.377-2002](#)

http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Munca/HG_377-2002.pdf

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

Medierea muncii: Ce înseamnă și cine o realizează?

Ce este Medierea Muncii?



Medierea, în contextul legislației din țara noastră, este activitatea prin care se realizează colaborarea dintre angajatori și persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Medierea muncii este activitatea prin care se reprezintă punerea în legătură a angajatorilor cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă în vederea stabilirii de raporturi de muncă. Un rol important îl au experții în mediere și integrare pe piața muncii care, oferă sprijin persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, prin acordarea serviciilor de mediere a muncii. Presratorii serviciilor de mediere a muncii sunt furnizorii de servicii din sectorul public (ANOFM) sau privat, acreditați. Furnizorii de servicii din sectorul public sau privat, acreditați, au obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor în căutarea unui loc de muncă.

Cine sunt persoanele care beneficiază de servicii de mediere a muncii?



- persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă fără statut de șomer;
- persoanele angajate care doresc să-și schimbe locul de muncă;
- persoanele care urmează o formă de învățământ de zi;
- persoanele deținătoare de teren agricol;
- pensionarii;
- persoanele cu dizabilități;
- alte categorii;
- angajatori care solicită forță de muncă.

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**



Serviciile de mediere, pentru persoanele în căutarea unui loc de muncă se acordă gratuit de către furnizorii de servicii din sectorul public sau privat, acreditați și se referă la:

- informații privind locurile de muncă vacante și condițiile de ocupare a acestora prin publicarea, afișarea, organizarea de târguri ale locurilor de muncă;
- agenția are obligația de a identifica locurile de muncă vacante la angajatori și a le face cunoscute persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă;
- mediere electronic având ca scop plasare automată în corespondență a cererilor și ofertelor de locuri de muncă prin intermediul tehnicii de calcul;
- preselecția candidaților corespunzător cerințelor locurilor de muncă oferite și în concordanță cu pregătirea, aptitudinile, experiența și cu interesele acestora.



HOTĂRÂREA GUVERNULUI nr. 277 / 21.03.2002

privind aprobarea Criteriilor de acreditare a furnizorilor de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă Publicată în Monitorul Oficial al României nr. 224 / 03.04.2002, actualizată în 27.05.2014.

Citește integral aici <http://legislatie.just.ro/Public/DetailDocumentAfis/158693>

Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021

Criteriile de alegere a carierei



Piața locurilor de muncă s-a transformat dramatic în ultimii doi ani, astfel opțiunile durabile pe care le puteți lua în considerare la alegerea unei cariere s-au redus drastic. Pornind de la un set clar de criterii puteți face un compromis între dorințele personale și presiunea de a vă angaja repede. În alegerea carierei care vi se potrivește este indicat ca din criteriile pe care le puteți utiliza, să le selecționați pe cele care contează cel mai mult.

Iată trei criterii de luat în considerare:

1) Ce presupune în realitate un post de lucru

Nu contează denumirea postului, cât fișa postului, ceea ce trebuie să faci. Sunt numeroase locuri de muncă cu titluri strălucitoare pe piață, iar, de cele mai multe ori, ce se ascunde în spatele numelui nu mai este așa de intens. Oamenii nu știu cu adevărat ce presupune un anumit post sau un domeniu, care sunt activitățile reale și ponderea lor în programul de lucru, ci văd doar ceea ce este la suprafață. Atunci când vă interesează cu adevărat un anumit post este necesar să verificați dacă vi se potrivește și căutați să-l înțelegeți. Pentru aceasta este necesar să vă documentați despre postul respectiv direct de la sursă. Stați de vorbă cu oameni din interior, cu persoane care sunt deja în domeniul respectiv și vă pot da informații reale și complete. Numai așa puteți să luați decizia care vi se potrivește.



**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

2) Punctele forte sunt un atu

Punctele forte sunt abilitățile dumneavoastră naturale. Poate că sunteți în mod natural dinamic, adaptabil analitic, sintetic, creativ, empatic, atent la detalii, clar în comunicare. Aceste abilități nu le are toată lumea, iar dezvoltarea lor



prin efort conștient poate fi un proces greu de urmat. Este total inefficient să vă aruncați într-un domeniu pentru care nu aveți abilități naturale și, în același timp, să irosiți abilitățile pe care le aveți în mod natural, dar pe care nu le cunoașteți sau pe care le ignorați.

3) Experiența de învățare



Oportunitatea de a crește la începutul carierei este unul dintre cele mai importante lucruri pe care trebuie să le aveți în vizor. Dacă doriți un post bine plătit este necesar să învățați ceva nou și să fiți interesat și provocat de ceea ce faceți. De aceea, este recomandat să învățați prin experiență. Ceea ce înseamnă că, învățarea prin experiență vă implică gândirea critică, în rezolvarea problemelor și luarea deciziilor în contexte care sunt în mod personal relevante pentru dumneavoastră. Această abordare a învățării implică, de asemenea, crearea de oportunități de dezbatere și consolidare a ideilor și abilităților prin feedback, reflecție și aplicare a ideilor și abilităților în situații noi. Competențele, cunoștințele și experiența sunt de asemenea dobândite în afara orelor de serviciu și includ stagii, studii în străinătate, excursii pe teren, proiecte de cercetare pe teren și proiecte de învățare.

*Material redactat și editat de
Expert mediere și integrare pe piața muncii,
Nicoleta Mușat*