A munkatörvénykönyv álltal előírt jogi felelősség

KEREKES KÁROLY

Hiányosságok tömkelege az új Munka Törvénykönyvben.

Az 1989-es rendszerváltást követő időszak egyik legfontosabb munkaügyi szabályozása a Hivatalos Közlöny 2003. február 5-i, 72. számában közzétett Munkatörvénykönyv, amely a 2003/73-as számú törvény formájában jelent meg.

A Munkatörvénykönyv az egyéni és kollektív munkaviszonyok egészét, a munkaviszonyokkal kapcsolatos szabályozások alkalmazása feletti ellenőrzések módját és a munkaügyi bíráskodást szabályozza. Az európai uniós követelményeknek meg nem felelő, a szocialista rendszerből átörökölt, elavult, a piacgazdaság körülményei között nem alkalmazható szabályozás nem csak hogy megkésett, de parlamenti elfogadtatása is rendhagyó módon történt. Jogosan kifogásolható, hogy a több millió személyt érintő, alapvető társadalmi viszonyt szabályozó jogszabály elfogadását nem előzte meg egy széleskörű társadalmi vita, majd az azt követő parlamenti vita. Ezért a kormány felelősségvállalásával megszületett Munkatörvénykönyv – mint ahogy az utólag kiderült – számos bírálat tárgyát képezi, a szociális partnerek - munkáltatói érdekvédelmi szervezet és a munkavállalók szakszervezetei - részéről.

A Munkatörvénykönyvben kiemelt helyet foglal el a jogi felelősség szabályozása, amely a megváltozott tulajdonosi és termelési viszonyoknak megfelelően, újabb elemekkel bővült az eddigi szabályozásokkal szemben.

Az új Munkatörvénykönyv a jogi felelősség négy formáját írja elő: fegyelmi, vagyoni, kihágási és büntetőjogi felelősség.

Fegyelmi felelősség - a munkaviszony sajátos jellegéből kifolyólag - kizárólagosan a munkavállaló esetében állapítható meg. Az új szabályozás szerint a fegyelmi felelősség teljesebb megfogalmazást nyert, nem csak a munkahelyi kötelezettségek és viselkedési normák, hanem a belső szabályzat, a kollektív és egyéni munkaszerződésbeli kötelezettségek, a felettesi rendelkezések megszegése is maga után vonja a fegyelmi felelősséget.

A fegyelmi vétség elkövetésekor a munkáltató a következő fegyelmi büntetéseket hozhatja a munkavállalóval szemben: írásos figyelmeztetés, a munkaszerződés felfüggesztése legfeljebb 10 munkanapos időszakra, a tisztségből történő visszaminősítés, a visszaminősítés szerinti tisztségnek megfelelő bérezéssel, legfeljebb 60 napos időszakra, az alapbér 5–10 százalékos csökkentése 1–3 hónapos időszakra, az alapbér és/vagy az esetnek megfelelően a vezetési pótlék 5–10 százalékos csökkentése 1-3 hónapos időszakra, az egyéni munkaszerződés fegyelmi okból való felbontása. Újdonság az eddigi szabályozással szemben: a munkaszerződés fegyelmi okokból való felfüggesztése és a fegyelmi megrovás eltörlése. Az új Munkatörvénykönyv is előírja azt, hogy egyetlen fegyelmi intézkedést sem lehet elrendelni – abszolút semmisség terhe alatt – előzetes fegyelmi vizsgálat nélkül, szavatolva az érintett személy védekezési jogát. Szintén abszolút semmisség terhe alatt a fegyelmi büntetést előíró döntés a törvényes alaki és tartalmi feltételeknek kell hogy megfeleljen, amelyek nagyjából ugyanazok, mint a régi Munkatörvénykönyvben megfogalmazottak.

A vagyoni felelősség nem csak a munkavállaló, hanem a munkáltató esetében is megállapítható. A régi Munkatörvénykönyvben előírt anyagi felelősség a szocialista jogrendszer sajátos intézménye volt, a felelősség korlátolt jellege miatt a kártérítési kötelezettség – kivéve a bűncselekmény esetét – csupán az effektív kár megtérítésére vonatkozott. Az új szabályozás szerint a vagyoni felelősség magában foglalja az elmaradt haszon megtérítésének kötelezettségét is, a polgárjogi szerződéses felelősség elveinek megfelelően. Az új szabályozás már nem teszi lehetővé a kármegállapítást, felelősségmegállapítást és kármegtérítési módozatot tartalmazó megterhelési határozat kibocsátását, megszünteti ezen egyoldalú rendelkezést. Azon esetben, amikor a kárt okozó munkavállaló nem hajlandó önszántából megtéríteni a megállapított kárt, a munkáltató csak bírósági úton érvényesítheti igényét. Ha a kárt okozó munkavállaló egyetért a munkáltató kártérítési igényével, egyezkedésük a munkaszerződés kiegészítő okiratává válik, vagy egyszerű fizetési kötelezettség formáját ölti. Az új szabályozás nem teszi lehetővé a természetbeni kármegtérítést, ami viszont ellentmond a polgári jogi szabályozásnak.

Az elszenvedett kár fedezésére megállapított összegeket a munkavállaló havi részletekben a bérjáradékából visszatartás útján törleszti, a részletek nem haladhatják meg a havi nettó bér 1/3-át, és a többi esetleges visszatartással együtt nem léphetik át a munkabér felét.

Ez a régi szabályozás szerint is így volt, a változás csupán annyi, hogy abban az esetben, ha a kárt a munkabérből történő havi visszatartásokkal az első részlet visszatartásá-

tól számított 3 év folyamán nem lehet fedezni, a munkáltató bírósági végrehajtóhoz fordulhat a Polgári Eljárási Törvénykönyv előírásainak megfelelően.

A Munkatörvénykönyv viszont nem szabályozza azt, hogy a munkáltató miként téríti meg (részletekben vagy egy összegben) a munkavállalónak okozott kárt.

A kihágási felelősségre vonatkozó előírások többnyire munkáltatói kötelezettségek megszegését szankcionálja, az eddigieknél hatékonyabb védelmet nyújtva a munkavállalók számára a munkáltatói visszaélésekkel szemben (munkaszerződés meg nem kötése, a sztrájk megakadályozása, kiskorúak alkalmazása stb.).

A büntetőjogi felelősségre vonatkozó előírások kizárólagosan a munkáltató törvényellenes cselekedeteit szankcionálják.. A Munkatörvénykönyv szankcionálja a bérkifizetést elrendelő jogerős bírói határozatnak a munkáltató általi nem teljesítését, valamint a munkavállaló munkahelyre történő visszavételét elrendelő jogerős bírói határozat nem teljesítését. De bűncselekménynek számít a társadalombiztosítási rendszernek, a munkanélküliek biztosítási költségvetésének és az egészségügyi biztosítási költségvetésnek járó munkavállalói hozzájárulás be nem fizetése a munkáltató által.

A Munkatörvénykönyv valószínűleg módosításra szorul, ezt nem csak a társadalmi fejlődés, hanem a jelenlegi hiányosságok felszámolása követeli meg, amelyek keretében a jogi felelősség szabályozása is megfelelően módosulhat.

Rezumatul revistei în limba română

Managementul resurselor umane și democrația - Ce viitor are a patra castă?

BODÓ BARNA

Autorul în prima parte a lucrării se referă la dificultățile pe care le prezintă definirea noțiunii de democrație. Nu întâmplător nimeni nu a reușit să definească această noțiune, care să fie unanim acceptată. Explicația stă în cerința ca definiția trebuie să dea răspuns la o serie de probleme, ce nu pot fi neglijate. Asemenea probleme ar fi problema egalității, dar nu în sens juridic, deoarece este vorba mai de grabă de egalitate de șansă, modul de tratare a diversității în general, a diversității culturale, dreptul la viață normală, non intervenția din afară în aceste probleme. Democrația nefiind o marfă de export, nimeni nu poate expropria dreptul de a decide asupra soartei altora, toată lumea fiind responsabilă pentru soarta ei. Ambianța omului de pretutindeni constituie o comunitate specială, existența căreia nu poate fi neglijată. Principiile și regulile generale ale democrației trebuie să fie aplicate în acest cadru local, deoarece ele numai astfel vor putea să se afirme.

Se formulează întrebarea, cui revine să răspundă la acest ansamblu de dileme: politologului, economistului, sociologului, psihologului? Autorul este de părere că răspunsul revine nouă tuturor. Aceasta este singura șansă. Trebuie să exprimăm cât mai tare prioritățile, care valori sunt prioritare pentru noi.

În continuare se ocupă de istoricul formării democrației, de formarea democrației moderne, de contribuția unor mari gânditori, care au căutat să răspundă la întrebarea cum funcționează societatea. Printre aceștia, pe primul loc amintește pe Adam Smith și pe David Ricardo, care au pornit din baza economică și au ajuns la deducții generale politice. Deasemenea amintește pe marii utopiști (Saint-Simon, Owen, Fourier) care au contribuit esențial la formarea gândirii sociale, dar menționează și Uniunea partidelor creștin democrate din Europa, care înpreună cu membrii EDU vor o economie de piață ecologică. Expresia de ”social” în mod echivoc se referă la justețea socială.

Democrația, după părerea autorului, este dreptul la legiferare în numele poporului, aprobarea de legi care să fie aplicate de popor. Prin aceasta ajunge la noțiunea de interes. Interesul burghezului este să se mențină ordinea. Este clar că aceasta este interesul primelor trei caste. Dar de ce ar fi acest lucru interesul și celei de a patra castă, acelor oameni ai muncii care numai virtual sunt participații puterii. Din această cauză casta a patra a cărei demnitate este în creștere, dorește schimbarea și o nouă ordine în spatele ei. Defapt este vorba de valori, de valori fundamentale, ca munca, familia, patria. Ultima ridică probleme. Pentru casta a patra patria este acolo unde individul are șanse, unde așa simte că poate realiza, valorile personale de care dispune, Dacă nu simte aceasta, atunci noțiunea de patrie devine fără conținut.

În continuare se tratează noțiunea de binele public,problema de prezență statului în lumea economică, comportamentul acestuia ca participant în economie. Problema capitală constă în așteptările noastre față de stat: ce sarcini revin statului? Important este ca individul să aibă încredere în stat,

în organele statului. Din păcate comportamentul salariaților din diferitele instituții de stat, în această privință, deocamdară, lasă mult de dorit.

Influența pătrunderii capitalului activ extern asupra deosebiriilor existente pe piața forței de muncă în diversele regiuni ale ungariei în perioada 1992-2001.

FAZEKAS KÁROLY

Ungaria, ca urmare a pătrunderii capitalului activ străin după 1990, a intervenit o ruptură considerabilă între spațiul "câștigător", situat în jurul axei Budapesta-Viena, Budapesta-Graz, spațiu relativ dezvoltat, care se caracterizează cu un procent ridicat de utilizare a forței de muncă și un nivel ridicat al productivității muncii și între spațiile periferice "păgubașe", situate în partea de sud și de est a țării, mai puțin urbanizate, care se caracterizează printr-un nivel scăzut de utilizare a forței de muncă și procent mare de șomaj.

În acelaș timp participarea întreprinderilor de interes străin în numărul total al întreprinderilor a atins 27%, în capitalul propriu a crescut la 42%, în privința valorii adăugate la 45%, iar în export la 81%. În această situație este firesc că pătrunderea capitalului străin a avut o influență economică importantă, a influențat diferențele regionale privind piața forței de muncă și a ocupării forței de muncă. Datele pe care sunt prezentate în lucrare se referă la societățile comerciale.

În legătură cu concentrarea absolută și relativă a întreprinderilor de proprietate indigenă și străină în perioada 1993-2001 se arată că în 2002 din întreprinderile cu un efectiv de peste cinci salariați, 27% a angajaților lucrau în întreprinderi cu capital majoritar străin și 3% în întreprinderi cu capital străin sub 50%. Conform datelor statistice ale Biroului Central de Statistică și Biroul de Impozite, în 2001 efectivul total de salariați a fost de 2,233 mii, din care 591 mii (26,5%) au lucrat în întreprinderi de proprietate exclusiv străină, 508 mii (22,7%) în întreprinderi cu capital majoritar străin. În lucrare se prezintă date privind concentrarea teritorială a populației active folosită în întreprinderile de proprietate națională și de proprietate internațională în anul 2000 (Fig.1). Din aceste date reiese că indicele de corelație calculat la salariții din întreprinderile indigene și străine în spațiile(regiunile) mici a fost de 0,367, din care reiese că între forța de muncă ocupată în întreprinderi de proprietăți diferite, în privința concentrării absolute, diferența nu a fost prea mare. În fig.2 ni se prezintă date privind mărimea indicelui de concentrație relativă în spațiile (regiunile) aparținând cvartarului superior. Reiese că în Ungaria diferențele regionale existente în privința folosirii forței de muncă, în esență se datorează influenței a trei grupe de factori: tradițiile industriale, situația geografică și nivelul de pregătire școlară a populației.

În Fig.3 ni se prezintă formarea în timp a coeficienților regresivi standardizați în funcțiile de aproximare ale indicatorilor de concentrare relativă între 1993 și 2001. Aceste date corespund cu rezultatele din studiile empirice privind concentrarea teritorială a întreprinderilor. Ele arată că nivelul de pregătire școlară constituie factor deosebit de important în ceea ce privește explicarea repartizării teritoriale atât la întreprinderi naționale, cât și la cele internaționale.

În continuare autorul se ocupă cu diferențele ce apar în nivelul de salarizare, al productivității muncii și al cheltuielilor de salarii pe unitate de produs.

În fig. nr.4 ni se prezintă date privind schimbările apărute în perioada 1993 – 2000 la efective folosite în întreprinderile naționale și internaționale, în procentele populației active, față de situația din 1993.

În fig.nr.5 se prezintă date privind proporția regională a salariilor, a productivității muncii și cheltuielile de salarii pe unitate de produs la întreprinderile industriei de prelucrătoare în 2000.

Lucrarea se încheie cu tragerea de concluzii privind efectele pătrunderii capitalului străin în economia maghiară în perioada 1992-2001.

Capacitatea de concurență, noua provocarea zilelor noastre și șansele viitoarelor membre EU

PITTI ZOLTÁN

Pornind de la constatarea că în literatura de specialitate indigenă maghiară lipsește definirea noțiunii de capacitate de concurență, autorul face referiri la câțiva autori de vazâ (Paul A.Samuelson, Michael Porter), ca apoi să constate că, drept urmare a proceselor ce se desfășoară în lume, problema a depășit cadrele școlilor teoretice. Deși analizele privind capacitatea de concurență au un trecut de mai multe decenii, de o adevărată ruptură, ca urmare a rivalizării dintre marile puteri, a dinaminazării economiei, a exploziei în dezvoltarea sistemelor informaționale, putem să vorbim doar de la mijlocul deceniului al optelea al secolului trecut. Rezultatele de "început" au putut fi măsurate în comparea economiilor naționale și a ramurilor industriale, ca apoi drept urmare a formării imperiilor mondiale, atenția s-a concentrat mai degrabă asupra evaluării realizărilor obținute de partenerii de concurență și în cadrul lor la analizarea

capacității de concurență a produselor. În prezent se poate constata, ca urmare a caracteristicilor de funcționare a UE, orientarea atenției la compararea unităților regionale, mai bine zis la dezvăluirea problemelor de inegalitate.

Analizele efectuate arată că conținutul capacității de concurență și formele de apariție prezintă deosebiri în privința cerințelor la diversele economii naționale, la grupele de state și acoperă sarcini modificate. Problema cheie pentru SUA este păstrarea poziției fruntașe în economia lumii, drept urmare sarcina principală a cercetărilor este descoperirea pericolului care amenință poziția de conducător.

Pentru UE problema capacității de concurență apare în raportarea acesteia la SUA, la Japonia și la Orientul îndepărtat, având drept scop păstrarea capacității de concurență (recuperarea rămânerii în urmă în domeniul modernizării tehnicii), înbunătățirea poziției în economia mondială.

Pentru economia maghiară problema cheie a capacității de concurență este preluarea cuceririlor de integrare fără zguduiri, câștigarea de teren pe piețele UE, păstrarea pozițiilor pe piața internă.

Pornind de la constatarea că problema cea mai dificilă o constituie concretizarea problemelor de capacitate cu referire la economia națională, la diversele ramuri ale acesteia, respective la întreprinderi, care deseori prezintă interese contrarii, coordonarea cărora este deosebit de dificilă, autorul în continuare încearcă să prezinte diferitele aspecte ale acestor probleme, prin prezentarea comparațiilor în acest domeniu.

Față de trecut, când aceste comparații s-au putut efectua cu succes, prin folosirea câtorva indicatori, în prezent, în urma creșterii pretențiilor, indicatorii folosiți (de ex.PIB-ul), nu ne mai pot satisface, iar indicatori noi care ar putea ajuta efectuarea de comparații internaționale încă nu au apărut. Dificultatea efectuării de comparații este îngreunată și de faptul că, până când statul dorește să obțină informații mai profunde cu privire la funcționarea pieții și asupra factorilor care influențează deciziile luate de întreprinderi, participanții economici vin cu pretenția ca statul să nu se limiteze doar la colectarea informațiilor, ci să fie un adevărat furnizor pentru întreprinderi în obținerea de informații necesare la luarea de decizii.

Rând pe rând autorul prezintă modalități de efectuarea de comparații între diversele economii naționale, între diversele ramuri industriale, între întreprinderi, modalități de comparare a produselor, arătând și date privind locul ocupat de diversele state, între care și pozițiile câștigate de Ungaria în rândul statelor pe baza acestor comparații.

În încheiere autorul se ocupă cu capacitatea de concurență "internă" a participanților economici, cu capacitatea de concurență a produselor, exprimându-și părerea că în perioada care a rămas până la aderarea Ungarie la UE, problema centrală a "păstrării dezvoltării economice" va fi formarea performanțelor de intensitate a muncii și a capitalului, împreună cu acesta, formarea caracteristicilor capacității de concurență internă și externă.

De ce depinde randamentul unui om? Pentru ce se folosește teoria acțiunii?

PÉTER GÁBOR

În lucrarea sa autorul pornește de la necesitatea efectuării unei reforme umane, ca urmare a situației noi care a apărut pentru individ în țara noastră după evenimentele din decembrie 1989. În regimul comunist a existat o lume paternală, au existat organizații sindicale, calitatea de membru de partid, uniunea femeilor etc. În această situație fiecărui membru al societății, în orice situație, se indica de sus, ce anume trebuie să facă. Răspunderea aparținea nu individului, ci de regulă organizației.

După decembrie 1989 situația s-a schimbat radical și în această privință. Poarta s-a deschis larg pentru individ. Întrebarea care se pune, cam sună în felul următor: oare putem măsura posibilitățile care au apărut, putem să ne folosim de aceste posibilități noi. Răspunsul este pozitiv. Dar este nevoie neapărat ca, pe lângă alte reforme (sociale, economice etc.) să se facă reforme și în domeniu uman, deoarece până nu se realizează reformă conștientă umană, nimic nu se va schimba față de situația din trecut. Autorul menționează rezultatele obținute în diverse domenii de țări similare, unde s-au introdus reforme umane la diverse nivele (Rep.Cehă, Maghiară, Slovenă etc.)

Pentru susținerea necesității de efectuarea de reforme și în domeniu uman, autorul face referire la teoria acțiunilor apărută în al patrulea deceniu al secolului trecut, la sistemul de necesități formulat de Eric Berne și ajunge la posibilitate de structurare a timpului și în final la problema activității. Este cunoascut că pentru oricare individ unele activități sunt plăcute, altele din contră nu sunt plăcute. Nimeni nu contestă că dacă efectuează activități plăcute, randamentul muncii, atât cantitav, cât și calitativ va fi incomparabil mai mare față de situația în care este nevoit să efectueze activități care nu îi convin.

Autorul este de părere că ambianța în care trăim, în care muncim are caracter determinant. Cu această problemă se ocupă teoria ce poartă numele de teroria acțiunii. Rezultatele aceastei teorii, sunt cuprinse în trei teze.

1.Fiecărui individ revine o multitudine de acțiuni, conținu-

tul și succesiunea lor se modifică ca urmare a studiilor efectuate de individ, a experienței acumulate pe parcurs, de dezvoltarea care apare în timp la individ.

2. Având libertatea de a alege, individul din mulțimea de acțiuni va alege cele cu valoare superioară (pretenția de calitate). Dacă în alegere este limitat de condiții externe sau interne, va încerca să realizeze din acțiunile inferioare care urmează. Această situație va avea drept consecință indispoziție, apariția de probleme mai mici sau mai mari de natură psihică sau fiziologică.

3. Fiecare individ are nevoi în mod continu de o cantitate corespunzătoare de acțiuni (pretenție cantitativă). La această pretenție schimbări obișnuesc să apară mai lent și de regulă în măsură mai mică.

Din punct de vedere al dispoziției generale cea mai mare importanță prezintă teza a treia, întrucât individul are nevoie permanent de un volum corespunzător de acțiuni.

Pentru un conducător este deosebit de important să cunoască ce fel de acțiuni și câte revin fiecărei sfere de actvitate, deoarece numai astfel va putea repartiza corespunzător sarcinile pe posturi de muncă.

Cele spuse sunt valabile și pentru unitățile cu caracter nelucrativ.

Factorii demografici privind sursele forței de muncă în județul Mureș

GYÖRFI MÁRIA

Lucrarea prezintă o analiză demografică în Județul Mureș pe baza datelor de recensământul din 2002.

În privința tendințelor privind situația demografică la toate capitolele siutuația este asemănătoare situației din toată țara. Populația este în descreștere (-4,8% față de 1992). Una din caracteristicile demografice este mișcarea migratoare, datorită acestui fenomen în județ pierderile în numărul populației sunt mai mari decât cele care se datorează diminuării sporului natural. Datorită acestui fenomen se constantă o tendință de creștere a ponderii femeilor.

Se prezintă în lucrare structura pe ocupație și cea social-economică. Se scoate în evidență drept aspect pozitiv că 12,7% din populație continuă studiile în învățământul superior. Este aspect negativ că ponderea populației inactive prezintă creștere (64,1%), ca urmare în județ pe 1000 de persoane active revin 1787 de inactivi. Acest număr este și mai mare în mediul sătesc (2391), față de mediul urban (1349). 89,1% a populației active(185.713) desfășoară activitate în câmpul muncii. Din cei întrebați 22.676 a declarat că este șomer, dintre care 7446 (32,8%) era în căutarea primului loc de muncă (ceeace înseamnă că după terminarea studiilor încă nu a găsit loc de muncă).

Este surprinzător că ponderea micilor industriași și a muncitorilor auxiliari care sunt fără muncă este mai mare, decât rata generală a șomajului.

O altă cifră interesantă se referă la domiciliul celor care lucrează: 65% a angajaților trăiesc în mediu urban, ca de altfel și marea majoritate a întreprinzătorilor (77%). În schimb cei care lucrează individual, respective membri de familie care îi ajută, locuiesc în mediu rural.

Rolul școlii în formarea culturii economice

GAZDAG ILDIKÓ

În lucrare autorul ne împărtășește de unele constatări la care a ajuns pe baza experienței personale de mai mult de un deceniu. În lucrare își exprimă părerea de necesitatea introducerii în învățământul de toate gradele a unei vederi și metode care diferă fundamental de conținutul și de metodele aplicate în învățământ înainte de schimbările care au apărut în sistemului social-economic după 1990.

Marea majoritate a societății erau nepregătiți pentru o viață în care este prezent riscul, nesiguranța. Cu greu pot accepta schimbările intervenite în sistemul de valori. Prezintă dificultate întroducerea culturii noi în gândirea care vizează economia, societatea. Esența acestei culturi noi este acceptarea riscului, convietuirea cu factorii de nesiguranță, acomodarea rapidă la noile condiții, ceeace mai mult sau mai puțin nu era cunoscut în regimul care a dispărut.

În lucrare se arată concret esența noii culturi economice, a economiei de piață, principiile de bază a căreia prezintă avantajul că ele pot fi aplicate și în alte domenii ale vieții. Este vorba de acele principii de bază care funcționează într-o economie de piață normală, ca spiritul de întreprizător, întrecerea corectă între participanți, respectarea regulilor concurenței, tendința permanetă spre realizarea unei eficiențe în activitate. Aceste aptitudini natural se condiționează reciproc, deoarece aptitudinea nu se poate manifesta fără un control, fără aprecieri.

Un element important al culturii economice este relația cu întrecerea, cu concurența. Aceasta înseamnă acceptarea valorii morale de bază, conform căreia respectarea pe termen lung a regulilor, se pot obține rezultate incomparabil mai mari, decât prin atitudini incorecte. Dar înseamnă și acceptarea stressului ce apare în anumite situații de concurență. Se impune persistență în viața economică, fiind nevoie de dominarea situațiilor critice.

Dezvoltarea culturii economice, întărirea societății civile, a

economiei poate fi accelerată de învățământ, dacă se pune la dispoziția lui corespunzătoare fonduri bănești. Instruirea influențează direct și indirect economia. Influența directă se concrtizează prin faptul că partenerii economici vor fi mai inteligenți, mai bine pregătiți, drept urmare se vor putea aplica cu eficiență noua tehnologie. Influența indirectă este mai importantă, ea se manifestă în ridicarea nivelului de cultură generală, ca urmare se vor schimba relațiile între oameni, alta va fi stilul comunicației, individul va înțelege mai bine aceea societate în care trăiește, ca atare va considera că societatea este și a sa.

La întrebarea ”ce așteaptă economia de la instituția de învățământ, de la școală?”, Răspunsul este simplu: cât mai mult spirit de întreprinzător. În această privință deja sunt anumite rezultate. Pe lângă disciplinele teoretice de specialitate a apărut un program bazat pe activitate practică, prin includerea instruirii modului de organizare, de activizare a întreprinderilor. Înființarea în sens juridic a unei întreprinderi se poate învăța ușor din cărți, din presă, prin participare la diverse cursuri. Dar pentru a activiza cu succes o întreprindere este nevoie de mult mai mult, întrucât întreprinderea este forma superioară de viață și de comportament, un sistem specific de valori, de spirit, aptitudini, de deprinderi, care trebuie să se sprijine pe cunoștințe de specialitate bogate. Aceasta se va putea realiza în acele instituții de învățământ, care dispun de un personal didactic cu înaltă specializare, bine dotat material, dotat cu mijloace moderne, cu o reglentare juridică adecvată a activității practice a elevilor. Acesta din urmă în prezent lipsește complet. Asigurarea în învătământul superior a pregătirii peronalului didactic pentru predarea acestor discipline, întrucât în prezent ele sunt predate, în majoritatea cazurilor, sub formă de completare a normei de cadre cu diplomă de filosofie, de istorie, de ingineri. Până când se vor rezolva aceste probleme este neapărat nevoie de organizarea de cursuri speciale pentru cadrele didactice care lucrează în prezent, în cadrul Academiei de vară ”Bolyai” și continuarea cursurilor de metodologie începute anul trecut de Asociația Economiștilor Maghiari din România.

Situația învățământului economic în limba maghiară în Ardeal

SOMAI JÓZSEF

Asociația Economiștilor Maghiari din România (AEMR) , de vreo trei-patru ani, a luat în studiu problema învătământului profesional economic în limba maghiară, având în vedere că legea actuală a învățământului, dă posibilitate la reîntroducerea învățământului profesional în limba maternă. Ministerul Învățământului a aprobat reorganizarea învățământului profesional pe scară largă. Conform recentei concepții oficiale acest învățământ se grupează pe trei profiluri: 1.prestări de servicii, 2. resursele naturale și protecția mediului, și 3.profil tehnic. Învățământul economic liceal a fost întrodus în grupa prestărilor. Din grupa a doua fac parte învățământul agricol, producția de alimente, economia forestieră, profesiunile legate de prelucrarea lemnului, precum și protecția mediului. Grupei tehnice aparțin așanumitele profiluri industriale, ca mecanica, producția de mașini, electrotehnica, tehnica de calcul, industria construcțiilor, transportrul, industria de piele și cea textilă, meteorologia. In anul școlar 2002-2003 învățământul teoretic avea o pondere de 67%, față de învățământul profesional ponderea căreia se cifradoar la 33%. Ținând cont de directivele UE, scopul este mărirea ponderii învățământului profesional la 49%. Învățământul profesional în limba maghiară este departe de aceste cifre (28%), ceea ce impune acordarea unei atenții deosebite acestuia. Trebuie depuse eforturi pentru crearea unui puternic învățământ profesional modern în limba maghiară, care să poată concura pe piața forței de muncă, nu numai cantitativ, dar mai ales calitativ. După părerea autorului primul pas în această direcție este asigurarea autonomiei școlare, în sensul ca fiecare școală să aibă posibilitate ca în mod liber să stabilească profilul său, ținând cont de necesitățile locale, de trendul de dezvoltare a localității și a împrejurimii.

Studiind învățământul profesional în limba maghiară cea mai proastă situație se poate constata la clasele profesionale tolerate de liceele teoretice, cărora conducerea liceelor nu dă atenție cuvenită. Neapărat trebuie reînființate licee independente de învățământ profesional economic. Aceste forme de organizare a învățământului profesional, desființate cu mulți ani în urmă, au tradiție bogată în Ardeal. Din păcate, într-o serie de orașe transilvănene (Cluj, Oradea, Satu Mare, Târgu Mureș) cu populație maghiară importantă, unde au funcționat cândva opt licee economice, nu au fost reînființate licee economice cu limbă de predare maghiară. Acolo unde există instituții de învățământ profesional în limba maghiară, din motive mai ales obiective (lipsă de cadre didactice cu pregătire corespunzătoare, lipsă de manuale în limba maghiară, slabă dotare infrastructurală etc.) nivelul calitativ de pregătire lasă de dorit. După investigațiile făcute în aceste școli învață 1059 de elevi. Cele 57 de discipline de specialitate sunt predate de 38 cadre didactice cu pregătire de specialitate

(66,6%), numărul manualelor în limba maghiară este doar 11 (20,9%), manuale auxiliare 21 (48,8%), bibliotecă de specialitate se găsește numai la un singur liceu, laboratoare/ateliere nu există de loc la două licee, reviste de specialitate nu s-au găsit la nici un liceu.

Învățământul postliceal a pornit cu programe noi, adecvate cerințelor, ținându-se cont de cererea pe piața forței de muncă. În această privință putem evidenția orașele Odorheiu Secuiesc, Brașov, Târgu Mureș, Satu Mare. În schimb în județele Arad, Bihor, Alba, Bistrița-Năsăud nu există învățământ postliceal profesional economic în limba maghiară.

Drept concluzie se propune luarea urgentă a următoarelor măsuri pentru amelioararea situației:

- înființarea de școli profesionale independente,
- formarea unei rețele de școli profesionale adecvată necesităților populației locale
- revizuirea pregătirii cadrelor didactice, organizarea de cursuri de perfecționare pentru cadrele didactice de specialitate,
- formarea unui sistem adecvat de salarizare pentru învățământul profesional, având în vedere salarizare acestor specialiști în producție,
- editarea de manuale, dicționare, organizarea de biblioteci de specialitate în cadrul fiecărui institut de învățământ,
- dotarea laboratoarelor și atelierelor școlare cu aparate, instalații infrastructurale la nivel mondial.
- mobilizarea organizațiilor civile, neguvernamentale pentru participare la aplicarea acestor măsuri.

Reforma și mamagementul resurselor umane

PÉTER GÁBOR

Péter Gábor, directorul firmei SKR Consulting din Sfântu Gheorghe a ținut o prelegere despre reforma umană și managementul resurselor umane.

În prelegere, dl. director a subliniat că, managementul modern al resurselor umane studiază modalitatea de exploatare optimă al persoanei, considerat forță de producție. Acest tip de gândire a rezultat faptul că pentru ocuparea unui post trebuie găsită persoana care va fi capabilă să îndeplinească sarcinile postului respectiv în modul cel mai eficient. Domeniul capacităților este foarte interesant, în timp ce calitățile și deficiențele proprii ne sunt cunoscute, de obicei nu ne cunoaștem capacitățile. O persoană are trei resurse: timp, energie și capacități. Educația noastră de obicei ne împiedică să fim atenți la propria persoană, să ne analizăm capacitățile, astfel nu ne bazăm viitorul pe capacitățile cele mai importante. Una din cele mai importante capacități este cea de conducere.

Un alt domeniu foarte important în managementul resurselor umane este analiza nevoilor. Astfel, dacă pentru un conducător este important creșterea productivității, atunci el trebuie să cunoască foarte bine propriile nevoi, dar și ai angajaților, respectiv nivelul și modul de satisfacere a acestora.

În cazul selectării personalului este recomandabil luarea în considerare a culturii conducătorului postului respectiv. Pentru post trebuie găsită persoana a cărei cultură (sistem de valori) corespunde cu cultura conducătorului.

Concluzia domnului director a fost că, dacă reușim să găsim persoana de care avem nevoie, atunci putem obține rezultate excelente. Importanța factorului uman este foarte mare în toate domeniile vieții.

Salariile și capacitatea de cocurență în Europa de Est în pragul aderării la Uniunea Europeană

COLȚEA TIBERIU

Autorul, economist diplomat, fondator și coproprietar al unui grup de întreprinderi, înființat cu zece ani în urmă, care în prezent funcționează sub forma unui holdig. Numitul este managerul general al holdingului. Conform afirmațiilor autorului, dintre întreprinderile aparținând holdingului, patru funcționează cu rezultate mulțumitoare, toate dispunând cu exclusivitate de capital indigen. Autorul a ales această temă, având în vedere că, după părerea lui, problema salarizării, încercările de rezolvare a ei a creat o situație deosebit de dură, fără excepție în toate țările din regiune, începând din primii ani ai ultimului deceniu al secolului al XX-lea și care se menține și în prezent, constituind principala cauză a diferenței mari existente între vestul și estul continentului. Datele statistice arată că, dealtfel, chiar între România și Ungaria, diferența dintre salariile brute este o diferență de 300%, în favoarea țării vecine, deși se știe că regiunile de est ale Ungariei și cele din vest ale țării noastre, în această privință, au fost aproximativ la același nivel. Dacă mergem mai spre apus și luăm în considerare media din Uniunea Europeană, situație se prezintă și mai prost. Această situație ar trebui să constituie o preocupare, științei economice. Cea mai delicată parte a acestei probleme, care este de fapt o situație reală, cum se poate explica? Ce s-a întâmplat în cei 50 de ani, deoarece înainte de primul război mondial, nici chiar între cele două războaie mondiale nu au existat diferențe așa de mari între nivelul salariilor din Belgia,

Franța și Ungaria de atunci și din regatul român. Este adevărat că împrejurările erau altele, dar asemenea diferențe nu au existat. Omul de astăzi se întreabă cum ar putea să primească un salar egal cel puțin cu cel din Spania sau Portugalia. Autorul este de părere că politica tratează în mod cu totul irațional, sub aspect economic, această problemă. Această situație se poate constata atât în România, cât și în Ungaria și este convins că și în celelalte țări din estul Europei. Aceasta se datorează politicii populiste practicată în toate aceste țări. Răspunderea aparține complet politicienilor, care sugerează că rezolvarea depinde de decizii subiective. Greșala constă în faptul că se inversează problema: să majorăm salariile și apoi să încercăm să realizăm o eficiență mai mare și să îmbunătățim capacitatea noastră de concurență pe piață. Realitatea ar fi contrariul, dar aceasta în practică nu este pe placul nici al guvernelor, nici al individului. Ar trebui să se arate populației că aceasta este situația, în asemenea împrejurări nu se poate asigura decât salarii la nivele corespunzătoare. Cine procedează astfel, aduce practic decizii raționale. Cine nu procedează astfel, pe termen scurt poate să câștige simpatia salariaților, dar practic va duce întreprinderea în faliment.

În lucrarea sa autorul analizează datele statistice ale rezultatelor negocierilor în statele membre UE, în anii 2001 și 2002, în lumina ratei inflației și a indicatorilor de creștere a productivității muncii. Din aceste date se poate concluziona că majorarea salariilor în mod rațional se poate realiza ținându-se cont atât de rata inflației, cât și de creșterea productivității muncii. Datele din tabelul 1. arată clar că atât țările dezvoltate, cât și cele mai puțin dezvoltate, în anul 2001 au căutat la negocierile duse în privința majorării salariilor, au căutat să asigure creșterea capacității de concurență pe piață.

În continuare se prezintă cum a procedat autorul în cadrul întreprinderii să negocieze majorarea salariilor, natural acomodându-se de specificul activității din unitate (tipografie), ținând cont de cele arătate în aliniatul precendent. Dificultatea problemei la nivelul întreprinderii se concretizează în faptul că productivitatea nu se poate lua în considerare la nivelul locurilor de muncă, ci numai la nivelul întreprinderii. Nu se poate lua în considerare separat performanța de la locul de muncă, ci performanța realizată la nivelul întregii întreprinderi. Aceasta asigură capacitatea de concurență pe piață, realizările pe piață, realizări care determină posibilitățile unității în privința majorării salariilor.

Răspunderea conform reglementărilor cuprinse în noul cod al muncii

KEREKES KÁROLY

Autorul formulează drept critică faptul că înainte de prezentare proiectul nu a fost supus unei ample discuții sociale și dezbaterea ei în parlament de asemenea a lăsat mult de dorit. Drept urmare reglementările cuprinse în noul Cod al Muncii au fost și sunt criticate de partenerii sociali, atât de organizațiile angajaților, cât și de cea a patronilor. Răspunzător pentru această situție este guvernul.

În lucrare se tratează modul de reglementare a diferitelor forme de răspundere conform noului Cod al Muncii (răspunderea disciplinară, răspunderea patrimonială, răspunderea contravențională și răspunderea penală). Se arată că, față de vechea reglementare, noul cod aduce o serie de modificări, ca bunăoară la răspunderea disciplinară avertismentul în scris, suspendarea contractului individual de muncă pe maximum zece zile lucrătoare, retrogradarea din funcție, pe maximum 60 de zile , reducerea salariului de bază, precum și după caz și a îndemnizației de conducere cu 5-10%, pe o durată de 1-3 luni. Se interzice aplicarea amenzilor disciplinare. În locul răspunderii materiale s-a introdus răspunderea patrimonială, care poate fi stabilită nunumai față de angajat, ci și față de patron, care este obligat să-l despăgubească pe salariat în situația în care acesta din urmă a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu, sau în legătură cu serviciul. În ceea ce privește pe salariat, acesta în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractuale, răspunde pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina și în legătură cu munca lui. Conform noii reglementări, răspunderea nu se limitează numai la paguba efectivă, ci se extinde și la câștigul nerealizat. Până când noul Cod al Muncii reglementează amănunțit procedura de reparare a daunelor cauzate de salariat patronului, nu se pronunță în legătură cu procedura ce ar trebui aplicată la recuperarea daunelor produse salariatului de cel care angajează.

Lucrarea se încheie cu formularea necesității de modificare fără întârziere a Codului, având în vedere lipsurile pe care le are, lipsuri care ar fi putut fi evitate dacă textul proiectului în prealabil ar fi fost supus unei largi dezbateri publice.

...

Expunerile în secții au fost urmate de vii discuții.