

Employment Roundtable Filip & Company: Piața muncii intra într-o zonă de tensiune: restructurarile și investigațiile interne devin noua realitate pentru companii



Valurile de restructurări din ultimul an au schimbat nu doar dinamica pieței muncii, ci și conversațiile din interiorul organizațiilor. Sub presiunea eficientizării, companiile sunt obligate să gestioneze simultan procese de reorganizare complexe, investigații interne și tensiuni culturale care devin tot mai vizibile în perioadele de schimbare.

Acestea au fost câteva dintre temele centrale discutate miercuri, 27 mai, în cadrul unei noi ediții a „**Employment Roundtable | Legal and business insights**”, eveniment organizat de *Filip & Company*, care a reunit reprezentanți ai mediului de afaceri, specialiști în resurse umane și profesioniști din domeniul juridic.

Formatul lansat în mai 2020, a abordat anul acesta una dintre cele mai sensibile teme din piață: impactul restructurărilor asupra organizațiilor și felul în care acestea influențează cultura internă, relațiile de muncă și climatul social.

Invitații speciali ai ediției au fost **Adrian Zvînca**, *președintele Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM)*, **Corina Scarlat**, *șef serviciu în cadrul ANOFM*, și **Iuliana Stan**, *Managing Partner Human Synergistics*.

Discuțiile au fost moderate de [Ioan Dumitrașcu](#) și [Cristina Tudoran](#) *parteneri ai echipei de dreptul muncii a Filip & Company*.

Din perspectiva instituțională, reprezentanții ANOFM au prezentat principalele direcții urmarite de autorități pentru integrarea și recalificarea forței de muncă, într-un context în care reorganizările și transformările accelerate ale pieței muncii generează presiuni tot mai mari atât pentru angajatori, cât și pentru angajați.

„Piața muncii se schimbă într-un ritm accelerat, iar legislația și instituțiile trebuie să țină pasul cu această evoluție. Vedem tot mai clar nevoia unor mecanisme reale de recalificare și reintegrare profesională”, a declarat **Adrian Zvînca**, *președintele ANOFM*.

În cadrul evenimentului au fost prezentate și programele de ucenicie dezvoltate cu finanțare europeană, dedicate atât tinerilor, cât și adulților, inclusiv persoanelor de peste 40 de ani. Aceste programe includ componente de formare profesională și subvenții pentru angajatori de aproximativ 2.200 lei pe luna, pentru perioade care pot ajunge până la 36 de luni, în funcție de nivelul de calificare.

Participanții au discutat și despre proiectul strategic SMART SPO, dezvoltat împreună cu Comisia Europeană,

precum și despre platforma ReCONNECT, care urmărește monitorizarea integrării absolvenților și a persoanelor active în piața muncii prin interconectarea cu sisteme publice precum REGES sau Casa de Pensii.

„Nu mai este suficient să reacționăm după ce oamenii ies din piața muncii. Obiectivul este să construim instrumente care permit identificarea din timp a vulnerabilităților și sprijinirea reintegrării profesionale”, a mai spus **Adrian Zvînca**.

Discuțiile au vizat inclusiv nevoia actualizării clasificării ocupațiilor din România (COR), în linie cu transformările rapide ale pieței muncii și ale profesiilor.

Componenta de cultura organizațională și impactul restructurarilor asupra mediului intern al companiilor a fost abordată de **Iuliana Stan**, *Managing Partner Human Synergistics*.

„Starea de bine a oamenilor contează, dar cultura organizației este altceva. Vorbim despre performanța, despre dezvoltare continuă și despre normele de comportament care ajung să definească o organizație. Oamenii se uita permanent la ceea ce este acceptat într-o companie: dacă este bine să vorbească sau să tacă, să fie creativi sau să rămână conformiști”, a explicat Iuliana Stan. „Cultura organizațională nu este despre ce spunem în prezentări sau despre valorile afișate pe pereți. Cultura este despre ce se întâmplă după ce se închid cazurile și după ce pleacă avocații sau consultanții”, a mai adăugat aceasta.

În opinia sa, multe organizații din România funcționează încă într-un model predominant defensiv și tranzacțional, în care relația dintre angajat și angajator este redusă frecvent la un schimb de tip „maximum de bani pentru minimum de muncă”.

Pe lângă componenta de business și politici publice, discuțiile au avut și o puternică dimensiune practică, în special în zona restructurarilor și a încetării raporturilor de muncă. Participanții au discutat despre importanța fundamentării reale a reorganizărilor, despre riscurile generate de lipsa criteriilor obiective de selecție și despre importanța actualizării fișelor de post și a organigramelor.

Un alt subiect care a generat interes a fost conceptul de „*garden leave*”, care nu este reglementat expres în legislația muncii din România și care poate ridica probleme legate de restrângerea dreptului la muncă sau de acordarea unor daune morale în anumite contexte. Echipa Filip & Company formată din **Alexandru Moraru**, **Teodor Trandafir** și **Sebastian Calancea** a detaliat principalele riscuri și a răspuns întrebărilor din public.

Employment Roundtable, deja o tradiție pentru comunitatea construită în jurul echipei Filip & Company, a devenit mai mult decât un spațiu de analiză juridică, o oportunitate practică de conversație despre transformările reale prin care trec organizațiile și oamenii din spatele lor.