

PELIFILIP

SKYTOWER BUILDING
246C CALEA FLOREASCA • 15TH FLOOR
014476 - BUCHAREST • 1ST DISTRICT • ROMANIA
PHONE +40 21 527 2000 • FAX +40 21 527 2001
OFFICE@PELIFILIP.COM • WWW.PELIFILIP.COM

UTILIZAREA CODURILOR COR ÎN RELAȚIILE DE MUNCĂ

Data: 16 iunie 2016

1. COR

Clasificarea Ocupațiilor din România (COR) reprezintă un nomenclator prin care se asigură identificarea, ierarhizarea și codificarea ocupațiilor din economia națională. Altfel spus, prin COR se realizează sistematizarea ocupațiilor (funcțiilor și meseriilor) populației active, în care o ocupație este clasificată o singură dată.

COR se aplică în toate domeniile de activitate economică și socială, la completarea documentelor oficiale, ori de câte ori este necesară precizarea ocupației care face obiectul activităților desfășurate.

Rolul COR este, în principal, acela de a furniza informațiile necesare pentru gestionarea forței de muncă la nivel național, de a facilita identificarea unitară a ocupațiilor din economia națională, precum și de a asigura comparabilitatea cu datele statistice internaționale.

2. Obligativitatea COR

Utilizarea COR este obligatorie la nivelul angajatorilor din domeniul administrației publice centrale și locale, unităților bugetare, agenți economici indiferent de forma de proprietate, organizații patronale, sindicale, profesionale și politice, fundații, asociații, persoane fizice și juridice private.

Codul muncii impune menționarea codului COR în documentele privitoare la relațiile de muncă, inclusiv în cuprinsul contractului individual de muncă, încă de la încheierea acestuia. În plus, codul ocupației prevăzute în COR trebuie inclus și în registrul general de evidență a salariaților (REVISAL).

Legea cadru în materia realizării unor nomenclatoare unitare de interes general (Hotărârea nr. 575bis din 22 septembrie 1992 – în vigoare și azi) prevede că documentele care se creează fără specificarea codurilor unice pot fi supuse anulării, fără a exonera de răspundere pe emitenți.

Cu toate acestea, în practică nu am întâlnit decizii de anulare a anumitor acte oficiale pentru lipsa codului COR. Având în vedere rolul preponderent statistic și informativ al COR, nici nu ne putem imagina cum ar putea fi aplicată această prevedere legală, care pare mai degrabă căzută în desuetudine și care, *de lege ferenda*, ar trebui abrogată.

3. Conținutul COR

Ocupațiile cuprinse în COR sunt actualizate în permanență, pentru a urmări dinamica pieței muncii din România.

Astfel, schimbările generate de modificarea constantă a conținutului unor activități, de dispariția completă a altora, precum și de apariția unui număr semnificativ de ocupații noi generate de introducerea de procese tehnologice inovatoare, diversificarea producției și de progresul tehnic, se reflectă sau ar trebui să se reflecte în cuprinsul ocupațiilor identificate în COR.

COR-ul ar trebui să reflecte nevoile pieței în mod real și actual. În realitate, nu întotdeauna ocupațiile cuprinse în COR se dovedesc suficiente pentru companii, acesta fiind cazul în special al companiilor multinaționale ale căror structuri organizaționale și funcționale reflectă o serie de posturi fără corespondent în COR la acest moment.

4. Actualizarea și completarea COR

Este de menționat faptul că alegerea corectă a codului COR pentru poziția pe care se dorește a fi angajată o persoană este responsabilitatea angajatorului, însă și angajatul are datoria de a verifica dacă aceasta este în concordanță cu munca ce urmează a fi depusă.

Oricât s-ar strădui însă părțile, exista și numeroase situații în care anumite ocupații nu există în acest nomenclator. În cazul în care în organigrama internă a unei companii se regăsește un post care nu are corespondent în clasificarea ocupațiilor, o soluție din punct de vedere tehnic este alegerea unui cod COR al unei ocupații ale cărei atribuții corespund postului din cadrul societății, apropiate celei pentru care nu există cod în COR, urmând ca acesta să fie înlocuit în momentul completării clasificării cu ocupația respectivă.

Legea permite modificarea și completarea COR-urilor stabilite de autoritățile competente, instituind o procedură clară de actualizare, aplicabilă din inițiativa utilizatorilor.

Procedura stabilită de lege implică depunerea unei cereri la Direcția generală forță de muncă din cadrul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, însoțită de:

- un memoriu justificativ din care să reiasă denumirea noii ocupații, codurile COR pentru aceasta și pentru grupele superioare, precum și studiile și analizele făcute de agenții economici interesați pe piața forței de muncă, din care să rezulte necesitatea actualizării COR;
- descrierea detaliată a ocupației respective;
- o adresă din partea ministerului de resort care reglementează activitatea în domeniu sau, după caz, a asociațiilor profesionale, din care să rezulte acordul acestora pentru actualizarea COR;
- precizarea bazei legale prin care s-a aprobat practicarea ocupațiilor respective;
- după caz, fie „Lista cuprinzând ocupațiile propuse a fi introduse în COR”, sau „Lista cuprinzând ocupațiile propuse a fi radiate din COR”.

Cererile pentru actualizarea COR se soluționează în termen de 30 de zile de la data înregistrării lor, iar actualizarea COR se aprobă periodic de către autorități, prin publicarea listei actualizate în Monitorul Oficial.

Așadar, mecanismul prevăzut de lege pentru actualizarea COR implică și efectuarea unor studii de specialitate privind necesitatea noii ocupații propuse, care ar trebui să convingă reprezentanții autorității să aprobe includerea acestora în COR.

Din aceste motive, procedura prevăzută de lege nu este neapărat un mecanism facil de urmat, iar în practică nu multe companii utilizatoare recurg la acesta, ceea ce rezultă în faptul că majoritatea angajatorilor se limitează la a identifica codul COR mai apropiat postului intern care nu are corespondent în COR oficial.