

## GLOSAR DE TERMENI

**Abilități profesionale (Occupational skills)** – Combinarea cunoștințelor experienței și abilității tehnice pe care le posedă o persoană pentru a exercita o profesie specială sau un anumit tip de muncă. Asemenea abilități sunt luate drept criterii în a defini munca necalificată de cea calificată.

**Absenteism (Absenteeism)** – Neprezentarea la locul de muncă.

**Accident la locul de muncă/Accident industrial (Accident at work/industrial accident)** – Rănirea fizică suferită în timpul sau ca rezultat al muncii.

**Active sindicale (Union Assets)** – Toate proprietățile financiare, drepturile și obligațiile unui sindicat.

**Activitate profesională (Vocational activity)** – Exercițarea unei părți din întreaga activitate ce constituie o profesie. O anumită funcție profesională sau o muncă specifică în care o persoană este angajată.

**Acțiune industrială (Industrial action):** Termen general folosit pentru a se referi la tactici de presiune colectivă, mai ales la forme de acțiune altele decât grevele (pichete, boicoturi/blocada bunurilor) și, de asemenea, la tactici de presiune sau măsuri adoptate de patroni în situații de conflict.

**Administrarea muncii (Labour administration)** – Servicii publice de administrare și activități privind relațiile sociale, industriale și politica de angajare.

**Agenție pentru angajare temporară (Temporary employment agency)** – Întreprindere al cărei scop este să vină în întâmpinarea cererilor din partea altei (altor) întreprinderi. De obicei operează pe anumite segmente ale pieței muncii (lucru la domiciliu, muncă sezonieră de secretariat, muncă ce necesită anumite aptitudini speciale etc.).

**Agenție pentru selecționarea personalului (Personnel selection agency)** – Întreprindere de deservire care este specializată în selectarea angajaților din partea altei întreprinderi.

**Ajustarea nivelurilor de angajare (Adjustment of employment levels)** – Procesul prin care forța de muncă este ajustată după circumstanțele schimbate dintr-o întreprindere sau din contextul economic în care el operează. Ajustarea este, în general, o consecință a restructurării sectorului, reorganizării întreprinderii, introducerii noilor tehnologii sau înlocuirii mâinii de lucru cu echipamente.

**Ajustare de personal (Staffing adjustment)** – Adaptarea dimensiunii sau abilităților forței de muncă la caracteristicile noi ale organizării producției datorată introducerii unui nou proces de producție, începerii unor noi activități sau rearanjării sistemului de muncă.

**Angajare completă (Full employment)** – Situație în care sistemul economic furnizează loc de muncă pentru cei care caută.

**Angajare nedeclarată (Undeclared employment)** – Muncă efectuată în afara cadrului legal și în termeni și condiții clandestine; angajare care nu este declarată autorităților.

**Angajat (Employee)** – Termen folosit, în general, pentru o persoană care muncește sub direcția și controlul altei persoane, adică printr-un contract de angajare cu un patron, în schimbul unei plăți.

**Antreprenor (Entrepreneur/owner of an enterprise)** – În sensul strict al cuvântului, proprietarul unei întreprinderi.

**Aprecierea personalului (Staff appraisal)** – Evaluarea capacităților și efectuării muncii angajaților dintr-o întreprindere în scopul planificării sistemelor de plată și a planurilor de pregătire.

**Arbitraj (Arbitration)** – mijloace de aplnare a disputelor sau dezacordurilor prin care o a treia parte imparțială ia o decizie.

**Arbitraj obligatoriu (Compulsory arbitration)** – Formă a arbitrajului prin care părțile sunt constrânse legal sau se supun deciziei obligatorii luate de a treia parte în vederea încheierii disputei sau dezacordului.

**Asigurare socială (Social insurance)** – Măsuri publice care acordă protecție împotriva riscurilor sociale și care se bazează pe tehnici de asigurare. Din punct de vedere istoric, ele reprezintă o punte între formele timpurii de protecție socială (economii particulare, ajutor reciproc, caritate) și sistemele de securitate sociale. Planurile asigurărilor sociale sunt caracterizate prin folosirea tehnicilor împrumutate de la sistemele de asigurări particulare, prin faptul că ele

sunt publice și obligatorii, cuprind riscuri concrete definite în mod clar și se aplică grupurilor definite anterior.

**Asistență de șomaj (Unemployment cover)** – Asistența financiară acordată șomerilor.

**Asistența socială (Social assistance)** – Diferite măsuri de bunăstare socială care completează sau suplimentează fondul asigurărilor sociale.

**Asociație profesională; organizație profesională; organism profesional (Occupational association; professional organisation; professional body)** – Orice asociație, organizație sau organism ai căror membri au interese profesionale comune.

**Asociație patronală (Employers' association)** – Grup format de către patroni pentru a apăra și a promova interesele lor.

**Autoritatea managerială a patronului/Prerogativa managerială (Employer's managerial authority/managerial prerogative)** – Puteri atribuite patronului pentru a specifica și organiza munca ce trebuie efectuată într-o întreprindere.

**Avocat al muncii (Labour lawyer)** – Un avocat care asistă și sfătuiește angajații sau organismele lor reprezentative în probleme privind legislația muncii și securitatea socială.

**Blocadă a mărfurilor (Blockading of goods)** – Presiune tactică ce constă în blocarea fie a livrării bunurilor fabricate și/sau vândute de către întreprindere.

**Blocarea transporturilor (Transport blockade)** – Presiune tactică ce constă în întreruperea circuitului traficului pe șosele sau căi ferate pentru a face publicitate unei dispute.

**Boală profesională/boală industrială (Occupational illness/industrial disease)** – Boală care este contractată la locul de muncă sau ca o consecință a muncii; mai ales prevalată în serviciile nesănătoase și periculoase sau sectoarele nesănătoase (minerit, industria metalurgică etc).

**Boicot (Boycott)** – Acțiune industrială prin care angajații apelează la public pentru a nu cumpăra sau folosi produsele sau serviciile unei anumite întreprinderi.

**Breaslă (Guild)** – Concept istoric. Asocierea meseriașilor grupați în scopul de a-și reglementa meseria și de a-și apăra interesele.

**Buna credință (Good faith)** – Principiul general care trebuie să guverneze în conformitate cu toate obligațiile contractuale și, prin extindere, cu orice obligații care derivă din relațiile de serviciu, fie că sunt individuale fie colective.

**Bunăstare socială (Social welfare)** – Acest termen a fost folosit în mod tradițional pentru a se referi la sistemele publice care au fost fondate în Europa continentală la sfârșitul sec. al XIX-lea și începutul celui de al XX-lea, pentru a furniza o protecție împotriva riscurilor sociale. Aceste sisteme au preluat din planurile timpurii de bunăstare și din activitatea organizațiilor caritabile și au folosit tehnici de asigurare. În acest sens, bunăstarea socială este un nume generic pentru diferitele tipuri de asigurări sociale și precursorul sistemelor actuale de siguranță socială.

**Calendar de lucru (Work calendar)** – Orar care indică zilele de lucru și sărbătorile publice anuale (termenul poate, de asemenea, că însemne orarul pe care conducerea unei întreprinderi este obligată să-l elaboreze în fiecare an pentru a le prezenta angajaților informații privind distribuția timpului de lucru săptămânal și anual ca și zilele de sărbătoare).

**Calfă – concept istoric (Journeyman – a historical concept)** – o persoană care și-a terminat ucenicia și este un angajat, nu un patron, sau nu lucrează pe cont propriu.

**Calificare de bază (Basic qualification)** – Primul nivel de calificare pentru un post sau o profesiune. Este deseori necesar ca acesta să fie efectuat ca o intrare în nivelul următor.

**Calificări multiple/Polivalență (Multi-Skilling/Polyvalence)** – Abilitatea de a efectua o serie de sarcini diferite, permițând astfel o mai mare flexibilitate a muncii.

**Calitatea vieții la locul de muncă (Quality of working life)** – Calitatea vieții oferită de către mediul de lucru ca și modul și condițiile în care se efectuează munca.

**Carta Europeană Socială (CES)** – Tratat privind problemele sociale și de muncă, elaborat în cadrul Consiliului European în 18 octombrie 1991.

**Categorie profesională (Occupational category)** – Grupare de sarcini au funcții cu caracteristici uniforme.

**Centru de pregătire vocațională, centru de pregătire (Vocational training centre; training centre)** – Instituție ce acordă pregătire vocațională tinerilor și adulților care și-au completat ciclul de învățământ obligatoriu și care s-ar putea să fie deja angajați; o instituție specializată în pregătirea oamenilor pentru profesii practice și care cuprinde, de obicei, clase și ateliere de pregătire. Aceste centre sunt, în general, în afara sistemului educațional și pot fi atât particulare, cât și finanțate de stat.

**Clasificarea profesională (Occupational Classification)** – Distribuirea angajaților pe grupe sau categorii profesionale.

**Clauza de evadare/clauza de scăpare (Get-out clause/escape clause)** – Clauză deseori inclusă în contractele generale multiindustriale sau în contractele dintr-un sector de producție sau industriale, permițând întreprinderilor care se găsesc în dificultăți economice eliberarea totală sau parțială de la obligațiile de a respecta termenii convenției, mai ales în ceea ce privește plata.

**Clauza perioadei minime (Minimum-stay clause)** – Aranjament prin care angajații își asumă menținerea relațiilor lor de angajare pentru a perioadă minimă.

**Clauza „Totalității” („Totalite” clause)** – Clauza tipică din contractul colectiv prin care părțile sunt de acord u prevederile condiționale în întregime, astfel încât orice alterare implică reconsiderarea întregului contract.

**Clauze normative (Substantive clauses)** – Acea parte a contractului colectiv care are un efect direct normativ asupra relațiilor de muncă individuale.

**Clauze obligatorii (Obligational clauses)** – Acea parte a contractului colectiv care stabilește și responsabilitățile pentru părțile din contract.

**Comitet al angajaților (Workers’ committee)** – organism de reprezentare a angajaților, a forței de muncă dintr-o întreprindere sau dintr-un loc de muncă cu 50 sau mai mulți angajați; scopul lui este de a apăra și promova interesele angajaților respectivi.

**Comitet de întreprindere (Works council)** – Comitet compus din șeful întreprinderii sau de reprezentantul său și delegații aleși de către personalul întreprinderii. Comitetul are ca funcție cooperarea cu direcția întreprinderii pentru a ameliora condițiile colective de muncă ale personalului.

**Comitet de negociere (Bargaining committee)** – Comitet ce este format din reprezentanții angajaților și patronilor și care are ca scop negocierea contractului colectiv.

**Comitet pentru sănătate și siguranță (Health and safety committee)** – Organism reunit responsabil pentru promovarea și monitorizarea aplicării regulilor de sănătate și siguranță, propunând măsuri pentru protecția vieții și bunăstării angajaților și, de asemenea, cere oprirea producției acolo unde există un risc de accidente.

**Compensații pentru încheierea contractului de angajare (Compensation for termination of the employment contract)** – Compensație ce rezultă din încheierea contractului de angajare. Aceasta se plătește în mod normal angajatului care tinde să fie partea mai afectată de încheierea contractului, dar patronii pot cere ei această compensație dacă pot dovedi că sunt păgubiți.

**Componente ale plății (Pay components)** – Sume care formează salariul/plata împărțite în mod esențial în plata de bază și plăți suplimentare sau plăți adiționale.

**Concediere (Dismissal)** – terminarea sau sfârșitul contractului de muncă prin decizia unilaterală a patronului. Se constată o limitare progresivă a deciziei patronului. Trecerea de la concediere liberă (free dismissal) la concedierea pentru o situație sau motiv justificat.

**Concediere colectivă/excedent (Collective dismissal/redundancy)** – Concedierea unui grup de angajați sau a tuturor angajaților unei întreprinderi care este motivată de „forța majoră”, restructurarea tehnologică, o criză economică sau închiderea unei întreprinderi. Această formă de concediere este tipică pentru întreprinderile sau sectoarele de producție care trec prin restructurare industrială sau reorganizare.

**Concediere din motive obiective (Dismissal for objective reasons)** – Concediere care apare fie din anumite schimbări în organizarea producției (cum ar fi eliminarea unor posturi speciale), fie din factori care nu sunt întru totul sub controlul angajatului, dar care au un impact asupra efectuării muncii, de exemplu incompetență, absențe repetate chiar dacă sunt justificate, lipsă de amabilitate în lucrul cu noua tehnologie ș.a.

**Concedierea disciplinară (Disciplinary dismissal)** – Concedierea bazată pe o încălcare serioasă, culpabilă, a contractului de angajare de către angajat.

**Concediere nedreaptă (Unfair dismissal)** – Eșec în respectarea cerințelor formale întocmite de lege (sau, unde se aplică, de contractul colectiv), făcând astfel concedierea „nedreaptă” și îl obligă pe patron să stabilească orice plată restantă, fie repunând în drepturi angajatul, fie compensându-l.

**Concediu anual (Annual Holiday)** – **Toți angajații au dreptul la un concediu anual plătit.**

**Concertare socială (Social concertation)** – Mod de a rezolva și aborda problemele sociale și economice în cadrul unui sector dat sau într-o societate ca un întreg; se caracterizează prin negociere sau consultări între autorități și cele mai reprezentative organizații ce protejează diferite interese, mai ales sindicatele și asociațiile patronilor, partenerii sociali.

**Conciliere (Conciliation)** – O procedură de stabilire a disputelor în care o a treia parte imparțială ajută părțile să comunice și să atenueze diferențele lor.

**Condiții de muncă/termen și condiții ale angajării (Working conditions/terms and conditions of employment)** – Condițiile sau circumstanțele în care este efectuată munca.

**Confederații sindicale (Trade union confederations)** – Organizații sindicale, denumite de asemenea „organisme centrale sindicale”, care reunesc la un loc organizații ale asociațiilor sindicale mai mici, de obicei federații industriale și federații teritoriale, dar și sindicate profesionale și sindicate ce cuprind grupuri specifice de angajați.

**Confidențialitate profesională (Professional confidentiality)** – Obligația care-i constrânge pe reprezentanții angajaților dintr-o întreprindere, atât în timpul cât și după perioada lor de serviciu, de a trata drept confidențial orice informații acordate de întreprindere cu această condiție și să nu folosească anumite documente în afara întreprinderii sau în orice alt scop decât cel pentru care le-au fost transmise. Trebuie să se distingă de secretul profesional, care afectează toți angajații.

**Conflict industrial (Industrial conflict)** – Se referă, în special, șa acțiunea industrială și mai ales la grevele măsurate nu numai în termenii numărului sau frecvenței lor, dar și în termenii numărului de angajați implicați și numărului de zile pierdute.

**Consiliul de administrație (Board of directors)** – Organismul suprem de conducere a societăților pe acțiuni, numit și aprobat de întrunirea generală a acționarilor.

**Consiliul economic și social (Economic and social council)** – Organism reunit, format din reprezentanți ai diferitelor grupuri de interes, având responsabilitatea de a da sfaturi autorităților asupra afacerilor economice și sociale.

**Consultare (Consultation)** – Formă a participării angajaților prin care aceștia, prin reprezentanții lor, își spun părerea asupra unor probleme, de obicei înainte ca întreprinderea să ia decizia finală.

**Contract colectiv (Collective agreements)** – Contract la care s-a ajuns prin procesul de negociere colectivă.

**Contract colectiv cu aplicare generală (General applicable collective agreement)** – Contract care se aplică tuturor angajaților și patronilor dintr-o zonă geografică dată și dintr-o anumită sferă de activitate, fie că sunt sau nu membri ai organizațiilor contractuale sau organismelor reprezentative.

**Contract de angajare (Contract of employment)** – Contract între patron și angajat ce cuprinde efectuarea lucrului în contul altuia, în condiții de dependență sau subordonare, în schimbul unui salariu/plată.

**Contract de companie (Company agreement)** – Un contract care se aplică tuturor angajaților unei anumite întreprinderi sau unui loc de muncă.

**Contract de grup (Group contract)** – Contract încheiat între patron și un grup de angajați care lucrează ca o echipă și sunt de obicei reprezentați de un conducător sau de un reprezentant responsabil pentru contractarea lucrării și distribuirea plății.

**Contract de pregătire pentru o ocupație (Job-training contract)** – Tip de contract de angajare temporară pe care un patron îl încheie cu persoane tinere în vederea pregătirii lor.

**Contract pentru servicii (Contract for services)** – Un contract al Codului Civil prin care o persoană se angajează să furnizeze un anumit serviciu pentru un preț fix.

**Contract social (Social contract)** – Contracte între guvern și cele mai reprezentative sindicate și asociații ale patronilor pentru a stabili cadrul de bază



al politicii sociale și economice și pentru a implica semnatarii în vederea acestuia.

**Contract pe sector** – producție sau contract industrial (Product-sector or industry agreement) – Un contract colectiv cuprinzând întreprinderi care efectuează aceeași activitate de producție sau activități strâns înrudite.

**Contract profesional (Occupational agreement)** – Contract colectiv a cărui aplicare este limitată la un grup de angajați definit pe baza aceluiași abilități profesionale sau similare.

**Contracte temporare/contrate pe termen fix (Temporary contracts/fixed-term contracts)** – Tipuri de contracte de angajare, caracterizate prin durata lor fixă sau limitată.

**Corporatism (Corporatism)** – Sistem de organizare socio-politic în care interesele economice și sociale, incluzând patroni și angajați, sunt reprezentate direct în cadrul sistemului politic cu ajutorul grupărilor organizate sau „corporațiilor”.

**Costul unității de muncă (Unit labour cost)** – În termenii macro-economici, relația dintre plată și productivitate.

**Cursant (Trainee)** – Persoană care efectuează pe o perioadă scurtă de timp o pregătire practică ce face parte dintr-un curs de studiu.

**Cursuri alternative „sandviș” (Sandwich courses)** – Un curs complet ce constă din grupe extinse alternative („sandviș”) unde sunt implicate cel puțin două localizări și, în consecință, două moduri de formare: o formare în producție și alta într-un centru care are legătură cu prima formare, dar lărgind cunoștințele și competențele dobândite.

**Cursuri serale (Evening classes)** – Cursuri efectuate seara, în afara orelor normale de activitate profesională.

**Declarația de grevă (Strike declaration)** – Acțiune prin care se cheamă la grevă, iar motivele sunt comunicate patronului sau unei a treia părți.

**Delegați ai sindicatelor (Trade union delegates)** – Reprezentanți ai sindicatului din întreprindere sau de la locul de muncă.

**Democrația industrială (Industrial democracy)** – Termen împrumutat din limba engleză și care înseamnă atât scopurile, cât și mijloacele adoptate de

către muncitori pentru a avea o părere în administrarea și controlul întreprinderii.

**Democrația sindicală (Union democracy)** – Expresie care se referă la aplicarea regulilor democratice și direcțiilor în conducerea și funcționarea unui sindicat.

**Dialog social (Social dialogue)** – Metodă de conducere a domeniilor privind problemele de muncă, sociale și economice cu ajutorul consultărilor și al concertării sociale dintre autoritățile publice și organizațiile care reprezintă angajații și patronii. Expresia derivă din terminologia utilizată în Uniunea Europeană.

**Director de personal (Personnel manager)** – Persoană care se ocupă de un anumit departament responsabil cu relațiile industriale și cu managementul resurselor umane dintr-o întreprindere.

**Disciplina de sindicat (Union discipline)** – Comportare care este necesară din partea membrilor în cadrul unui sindicat; într-un sens mai larg, masa membrilor își dă asentimentul la măsurile sau instrucțiunile aprobate de organismele care conduc sindicatele.

**Discriminare (Discrimination)** – Discriminare sau diferență în tratament mai ales tratamentul unei persoane sau grup de persoane într-un mod prejudiciabil, peiorativ sau inferior din cauza a ceea ce sunt și a ideilor și credințelor lor.

**Dispută de muncă/dispută industrială/dispută sindicală (labour dispute/industrial dispute/trade dispute)** – Dezacord sau confruntare între patroni și angajați.

**Diviziunea internațională a muncii (international division of labour)** – Distribuirea și ajustarea muncii între sistemele de producție ale diferitelor țări ce sunt competitive pe piața internațională; cu ajutorul acestui proces fiecare țară se specializează în producția acelor bunuri și servicii care aduc anumite avantaje și importă restul necesar.

**Dreptul de a aduna (Right of assembly)** – În domeniul muncii, acest termen înseamnă dreptul garantat prin codul muncii pentru angajații dintr-o întreprindere sau loc de muncă de a se aduna sau de a avea mitinguri de masă pentru a discuta și trata subiectele care-i interesează ca grup; dreptul este, de asemenea, acordat membrilor dintr-o ramură.

**Dreptul la grevă (Right to strike)** – Dreptul angajaților de a suspenda efectuarea muncii lor ca o formă de acțiune într-o dispută industrială.

**Economie ascunsă (Hidden economy)** – Sector al economiei care ocolește controlul administrativ și includerea în statistica oficială. Se utilizează și economie „ocultă”, „informală” sau neagră. Paralela pe piața muncii este „la negru” ce contribuie la segmentarea pieței muncii cu locuri de muncă nesigure și condiții de muncă grele și de o slabă sau totală lipsă a sindicalizării.

**Educația forței de muncă (Labour education)** – Formarea forței de muncă pentru a fi pregătită să-și exercite funcțiile în diferite domenii unde au roluri de jucat, mai ales în acțiunea sindicală.

**Educație vocațională (Vocational education)** – Formă a pregătirii vocaționale acordată în cadrul sistemului general de educație de către centre publice sau centre particulare care au aprobarea de funcționare.

**Ergonomia (Ergonomics)** – Combinarea de tehnici îndreptată spre îmbunătățirea relațiilor dintre oameni și mijloacele tehnice de producție și muncă. Scopul studiilor ergonomice este reducerea presiunii fizice și psihice a angajatului, creșterea productivității, îmbunătățirea calității condițiilor de lucru.

**Examinarea medicală (Medical Examination)** – Necesitatea efectuării unor examene medicale muncitorilor a căror muncă implică un risc major al sănătății înainte de a fi angajați. Acestea sunt repetate la intervale regulate.

**Federații industriale (Industrial federations)** – Organizații sindicale care grupează sindicate ce operează la un nivel inferior și aparțin aceleiași industriei sau aceleiași sector economic.

**Federații teritoriale (Territorial federations)** – Totalitatea organizațiilor sindicale stabilite pe baza criteriilor spațiale sau geografice (oraș, provincie, regiune sau uneori comunitate autonomă). Ele sunt de obicei reprezentanțe teritoriale ale organismelor sindicale centrale și organizații-umbrelă pentru sindicatele dintr-o anumită zonă geografică.

**Flexibilitatea muncii (Labour flexibility)** – Abilitatea de a adopta factorul de muncă la condițiile generale ale pieței și la circumstanțele specifice ale întreprinderii.

**Flexibilitate a timpului/ore de muncă flexibile (Flexitime/flexible working hours)** – Sistem prin care angajaților li se dă un grad de discreție asupra orarului personal privind timpul de lucru.

**Fond pentru grevă (Strike fund)** – Resursele financiare ale sindicatelor pentru a compensa pierderea salariului/plății în cazul unei greve și pentru a acoperi costul grevei.

**Fonduri de pensii (Pension funds)** – Fonduri acumulate capitalizate pentru un singur scop, de a completa și implementa schemele de pensie.

**Formare profesională inițială (Initial training)** – Primul curs complet de formare pentru o profesiune. Este împărțit deseori în două părți: formarea de bază, urmată de specializare.

**Funcționar (Salaried employee)** – Salariat, plătit în general o dată pe lună, care efectuează o muncă mai degrabă intelectuală decât manuală și care efectuează sarcini administrative, manageriale, de documentație, de inspecție sau contabile.

**Funcționari publici (Public servants)** – Oameni care lucrează pentru autoritățile publice în concordanță cu legea administrativă (statutul serviciului public).

**Garanții pentru reprezentanții angajaților (Guarantees for work-er's representatives)** – Set de norme, măsuri și prevederi ce au ca scop protejarea reprezentanților angajaților în efectuarea funcțiilor.

**Gratificație (Bonus/one-off payment)** – Recompensă financiară sau compensații pentru sarcini sau muncă efectuate. Termenul se referă de obicei la sumele pe care un angajat le primește ocazional sau pentru un anumit motiv (o mai bună efectuare a muncii, sarcini excepționale etc.).

**Grevă (Strike)** – Acțiune colectivă a angajaților constând în retragerea convenită de la munca lor. În general, este îndreptată împotriva patronilor, dar se pot cita cazuri de grevă politică. Astăzi, funcția principală a grevelor este de frâna procesul de negociere colectivă și de a obliga patronul să fie de acord cu regulamentele contractuale sau statutare, cu toate că ele servesc, de asemenea, ca un mijloc de opunere la politica guvernului (greve politico-industriale).

**Grevă de solidaritate (Sympathy strike)** – Acțiune grevistă efectuată de un grup de angajați pentru a sprijini pozițiile de muncă deținute într-o dispută de muncă/dispută industrială care îi afectează în mod direct sau imediat.

**Grevă prin rotație (Rotating strike)** – Formă de grevă care constă în stoparea succesivă a lucrului în diferite sectoare sau de către diferite grupuri de angajați în același loc de muncă sau întreținere.

**Grevă sălbatică (Wildcat strike)** – Acțiune grevistă neașteptată sau fără a fi anunțată din timp; greve urmate de acte de violență; greve care violează acordul ce prevede nerecurgerea la grevă.

**Grevă selectivă (Selective strike)** – Grevă în care angajații care opresc munca sunt cei care efectuează sarcini fără de care întregul proces de producție al întreprinderii trebuie să fie oprit.

**Grup profesional (Occupational grup)** – Set de profesii similare sau activități profesionale; servește ca un modul pentru clasificarea profesională, având un scop mai larg decât categoria profesională.

**Handicapat (Handicapped person)** – O persoană a cărei condiție fizică și/sau mentală este alterată temporar sau permanent, fie că handicapul este de origine congenitală, fie că se datorează unei boli sau unui accident având ca rezultat limitarea independenței, școlarizării sau angajării.

**Incapacitatea temporară de muncă/absență datorată bolii/(Temporary incapacity for work/sickness absence)** – O incapacitate temporară sau tranzitorie, opusă incapacității permanente.

**Indexare (Index-Linking / Indexation)** – Sistem pentru ajustarea automată a cantității financiare avându-se în vedere indexul de referință: indexul costului vieții, indexul prețului de detaliu, productivitatea, situația economică generală.

**Infrațiuni privind munca (Labour offences)** – Acte sau omisiuni efectuate de către patroni care violează legislația muncii sau cea socială. Ei pot suferi sancțiuni administrative sau penale.

**Inspector protecția muncii (Safety officer)** – Persoană responsabilă pentru monitorizarea și pentru acordarea asistenței în privința sănătății și siguranței în muncă.

**Inspectoratul muncii (Labour inspectorate)** – organism central guvernamental responsabil pentru monitorizarea și supravegherea respectării legislației muncii și sociale.

**Inspectori ai muncii (Employment inspectors)** – Organism al lucrătorilor publici responsabili pentru monitorizarea conformității cu legile muncii în întreprinderi.

**Invaliditate/incapacitate (Invalidity/disability)** – Condiție fizică sau meritată care face ca o persoană să fie incapabilă să muncească în totalitate sau parțial, fie ca angajat, fie pe baza unei autoangajări.

**Inviolabilitate (Inviolability)** – Termen folosit când ne referim la consolidarea reglementărilor legale care trebuie să fie respectate și la care trebuie să se supună toate părțile din contractele sau înțelegerile dintre indivizi.

**Împărțirea plății (Share-out pay)** – Formă a plății în natură în care un muncitor primește o proporție convenită din produsul fizic imediat ce costurile au fost scăzute, de exemplu în pescuit și agricultură. Este de obicei acompaniată de un salariu minim, dar care este fix.

**Împărțirea postului (Job sharing)**- formă a jumătății de normă în care două sau mai multe persoane împart un singur post ca și plata sau orice alte beneficii ale muncii depuse.

**Închiderea fabricii (Lock-out)** – Acțiune industrială efectuată unilateral de către patron și constă în întreruperea totală sau parțială a activității de producție.

**Înghetarea plății (Pay freeze)** – Interzicerea sau limitarea strictă a creșterii plății ca un rezultat al unei politici privind veniturile.

**Întreprindere (Enterprise)** – Organizație pentru producerea de bunuri și servicii cu scopul realizării unui profit.

**Întreprindere liberă (Free enterprise)** – Acesta este termenul folosit pentru dreptul la libertate economică și acces la piețe și la exercitarea liberă a activităților antreprenorilor. În domeniul relațiilor industriale, implică faptul că patronul are anumite drepturi de a organiza și de a conduce (administra) munca.

**Întreprindere publică (Public enterprise)** – Întreprindere publică ce este complet în proprietatea (sau controlată cu ajutorul) acționarilor majoritari, de către stat sau de organismele sale dependente.

**Întreprinderi mici și mijlocii (Small and medium-sized enterprises)** – Categorie de întreprindere la care diferitele prevederi legale se aplică în anumite cazuri; reglementările muncii sunt de asemenea mai flexibile în cazul lor.

Definirea lor diferă de la un sistem de relații industriale la altul în funcție de anumite criterii (nr. de angajați, cifră de afaceri ș.a.).

**Învățământ obligatoriu (Compulsory education)** – Acesta corespunde învățământului fundamental și este cel care trebuie să fie urmat și asumat de legea unei anumite țări sau stat. Necesitatea legală poate fi învățământul pornind de la o vârstă minoră până la o anumită vârstă de terminare a școlii sau până la un anumit standard.

**Legislația privind învățământul (Education legislation)** – Legi și norme care fixează orientările majore și cadrul general al învățământului.

**Lista cererilor sau propunerilor de negociere/”platforma” (List of claims or bargaining proposals)** – Expresia se referă la toate cererile înaintate de reprezentanții angajaților în timpul negocierii contractului colectiv. Scopul ei este de a include cât mai multe cereri care au fost formulate de diferitele grupuri de angajați reprezentanți la negociere.

**Lista posturilor vacante din sectorul public (Public sector vacancies list)** – Lista posturilor vacante din diferite părți ale administrației publice atât pentru oamenii angajați ca funcționari publici, cât și pentru cei care au contracte de angajare obișnuite. Este un mijloc de a organiza și raționaliza procesele de selecția personalului și progresul carierei angajaților din sectorul public.

**Loc de formare (Learning site)** – localizare unde are loc pregătirea sau studiul.

**Locul de muncă (Workplace)** – definit de obicei de către lege ca o unitate tehnică independentă sau organizațională cu propriul său scop productiv.

**Management (Management)** – Funcție de conducere, reglementare a întreprinderii; în principiu se efectuează împreună cu proprietarul. Poate fi exercitată de patron sau delegată altei (altor) persoane.

**Masa salarială (Wage bill)** – Remunerația totală a tuturor angajaților unei întreprinderi sau unei anumite unități; într-un sens mai larg, termenul se referă la toate costurile muncii.

**Medic de companie (Company doctor)** – Medic cu care întreprinderea dăce un contract pentru a acorda asistență medicală și sanitară la locul de muncă.

**Mediere (Mediation)** – Mijloace de rezolvare a disputelor prin care o a treia parte își asumă sarcina de a crea o *punte* între pozițiile ținute de părți și de a face recomandări neobligatorii pentru încheierea disputelor.

**Mediul de lucru (Work environment)** – Circumstanțe sau condiții fizice și climatice de muncă (lumina, temperatura, ventilația, umiditatea, curățenia, zgomotul sau vibrațiile etc.).

**Meserie; profesii (Occupation; profession)** – Orice tip de lucru determinat, manual sau nu, efectuat în contul unui patron sau pe cont propriu, asigurându-se astfel mijloacele de existență.

**Metodă pedagogică (Teaching method)** – metodă care implică teorii și practici coerente, permițând achiziționarea de cunoștințe, învățarea unor gesturi sau obiceiuri, formarea spiritului.

**Mâna de lucru (Manpower)** – Termen folosit pentru a se referi la populație ca un întreg din punct de vedere economic; din punctul de vedere al managementului, ea constituie factorul de muncă, unul dintre factorii de producție. Parte a populației care este aptă pentru muncă.

**Mobilitatea funcțională (Functional mobility)** – Mobilitatea care primește obiectul muncii sau funcțiile repartizate unui angajat. Poate fi verticală sau orizontală, depinzând de implicarea sau nu a schimbării categoriei profesionale.

**Mobilitatea geografică (Geographical mobility)** – Mobilitate care privește locul de muncă.

**Mobilitatea muncii (Labour mobility)** – termen general folosit pentru a se referi la schimbări în conținutul muncii (mobilitatea funcțională) și la locul de muncă (mobilitatea geografică). Se mai poate referi la o întreprindere individuală (mobilitate internă) sau la întreaga piață de muncă (mobilitate externă).

**Mobilizare (Mobilization)** – Activități (mitinguri, demonstrații, distribuire de postere și fluturași etc.) pentru a organiza muncitorii, mai ales în pregătirea unei dispute industriale și pentru a aduce disputa în atenția publicului general și autorităților.

**Munca în comun (Joint work)** – Formă de organizare a muncii în care doi sau mai mulți angajați efectuează în comun sau prin coordonare a anumită sarcină, împărțind proporțional plata totală contractuală.



**Munca în linia de producție (Production-line work)** – muncă efectuată într-un sistem de producție care, din cauza activității și controlului mecanic, impune un ritm special mișcărilor muncitorului.

**Muncă autonomă (Self-employment)** – Muncă efectuată independent și autonom, fără supunere la ordine sau instrucțiuni ale unei alte persoane; de obicei este pe cont propriu, cu toate că poate fi și în contul alteia (medici, avocați etc.). În această categorie intră meseriași, fermieri, membri ai profesiunilor liberale sau cei care își au propria lor afacere cu sau fără angajați.

**Muncă comunitară (Communitary work)** – În general, muncă de natură temporară, considerată de valoare pentru comunitatea locală.

**Muncă domestică (Domestic work)** – Muncă efectuată într-o casă, prin care o persoană efectuează lucru la domiciliu în schimbul unei remunerații. Uneori angajații domestici stau chiar în locuința respectivă, și, în acest caz, hrana și casa fac parte din plata lor.

**Muncă în acord (Piecework)** – Sistem de plată în care salariul/plata este determinat pe baza unităților de produse, indiferent de timpul folosit pentru obținerea produsului.

**Muncă în schimburi (Shiftwork)** – metodă de organizare a muncii prin care aceasta și activitatea de producție sunt efectuate în mod continuu prin diferite echipe succesive de angajați.

**Muncă lentă (Slow-down)** – Formă de acțiune industrială prin care angajații reduc în mod deliberat și concertat efortul muncii sub nivelele normale de productivitate.

**Muncă neplătită/voluntară (Unpaid work/voluntary work)** – Muncă efectuată din motive de prietenie, caritate sau bună vecinătate, fără nici un fel de plată sau contract.

**Muncă printr-un contract de angajare (Work under an employment contract)** – Muncă efectuată în schimbul unui salariu (plată în contul altei persoane și într-o poziție de subordonare și sub direcția unei alte persoane); muncă de angajat. Cei mai mulți muncitori în societățile industrializate sunt angajați.

**Muncitor/lucrător necalificat (Unskilled worker/labourer)** – termen care se referă la muncitorii cu puțin sau deloc calificări profesionale și care

efectuează funcții ce nu necesită abilități speciale, munca lor este limitată, de obicei, la ajutarea altor muncitori mai specializați.

**Muncitor calificat/muncitor meseriaș (Skilled worker/craft worker)** – Muncitor cu calificări medii și cărui rol se repartizează sarcini sau o muncă ce implică un grad de inițiativă sau responsabilitate.

**Muncitor cu ziua (Day-labourer)** – Muncitor plătit care furnizează serviciile lui/ei cu ziua sau pentru o plată zilnică.

**Muncitor semicalificat (Semi-skilled worker)** – un muncitor care necesită o calitate specială sau familiarizarea în vederea efectuării unor acțiuni și operații simple. Aceste cunoștințe sunt dobândite de obicei în întreprindere sau la locul de muncă.

**Negociere articulată (Articulated bargaining)** – Formă a negocierii colective în care diferite unități de negociere dintr-o anumită sferă de operare sunt legate într-un oarecare mod. Acesta implică definirea problemelor care pot fi negociate de fiecare unitate și stabilirea relației (sau „articulației”) dintre diferitele unități, după reguli stabilite prin contracte colective la un nivel mai înalt, de obicei național și contracte generale multiindustriale.

**Negociere colectivă (Collective bargaining)** – Sistem de reglementare autonom al relațiilor industriale; în sens restrâns, un proces de negociere între patron sau asociații patronale și organisme reprezentative ale angajaților (părți ale negocierii colective), în vederea ajungerii la un acord pentru reglementarea relațiilor individuale și colective. Rolul statului în negocierea colectivă, în special la nivel central, diferă de la un sistem de relații industriale la altul.

**Negociere continuă (Continuous bargaining)** – Sistem prin care negocierea colectivă continuă și în perioada sa de validitate după ce un contract colectiv a fost semnat, deoarece contractele încheiate sunt „deschise” și necesită mai târziu adăugiri. Această negociere diferă de cea statică, în care contractele colective sunt considerate a fi contracte „închise” ce pot fi renegociate numai la data expirării.

**Obligația de a negocia (Duty to bargain)** – Datoria părților contractului colectiv de a fi de acord să ceară negocieri și să-și mențină pozițiile care fac posibilă încheierea contractului.

**Obligația de noncon competiție (Duty of noncompetition)** – Obligația angajaților de a nu efectua o muncă pe cont propriu sau în contul altei persoane când acesta ar constitui o competiție neloială.

**Ocuparea locului de muncă (Occupation of the workplace)** – Formă de acțiune industrială unde angajații rămân la locul de muncă, chiar după orele de program și împotriva ordinelor patronului. Aceasta poate fi o acțiune industrială autonomă sau independentă, dar este deseori folosită pentru a întări sau însoți grevele. Se obișnuiește să fie folosită când există o amenințare de închidere a întreprinderii sau a disponibilizării forței de muncă pe baze economice sau tehnologice.

**Ocuparea tinerilor (Youth employment)** - Expresie folosită în mod normal pentru a se referi la situația tinerilor pe piața de muncă și la măsurile politicii de angajare care privesc în mod direct intrarea lor în activitate.

**Ore de lucru (Working hours)** – În sens strict, timpul de lucru măsurat pe zi. Într-un sens larg, timpul destinat lucrului, cu toate că orele de lucru nu sunt în mod necesar aceleași ca timpul actual de lucru, care este afectat de alte variabile, cum ar fi perioadele de odihnă, orele suplimentare, întreruperi, sărbătorile anuale etc.

**Ore speciale de lucru (Special working hours)** – Orele de lucru al căror timp însumat diferă de cele considerate aplicabile în general tuturor sectoarelor economice. Orele de lucru speciale se găsesc în anumite sectoare economice (agricultură, minerit, munca pe mare, transport etc.) și în anumite tipuri de lucru (pornirea și închiderea uzinei, muncă de siguranță, îngrijire, munca depusă în camere frigorifice etc.).

**Ore suplimentare (Overtime)** – Timpul de lucru care depășește limitele obișnuite prevăzute de orarul zilnic.

**Organizarea muncii (Work organization)** – Termen care se referă la modul în care funcționează o întreprindere. Este folosit în contractele colective pentru a indica diverse aspecte sau probleme ale administrării resurselor umane (monitorizarea prezenței și absențelor, evaluarea execuției, evaluarea postului, adaptarea la schimbările tehnologice, mobilitatea funcțională și geografică, eliminarea posturilor etc.). Într-un sens mai exact totuși termenul se referă la modul în care operațiile necesare procesului de producție sunt distribuite muncitorilor, adică diviziunea muncii în cadrul întreprinderii.

**Organizația Internațională a Muncii (International Labour organization – ICO)** – Organizație creată în 1919 prin tratatul de la Versailles și care este acum membră a Organizației Națiunilor Unite; scopul este de îmbunătăți condițiile materiale și intelectuale ale angajaților.

**Organizații internaționale ale sindicatelor (International trade union organizations)** – Organizații care adună la un loc sindicatele din diverse țări. Cele mai reprezentative sunt: confederația Internațională a Sindicatelor Libere, Confederația Mondială a Muncii care a preluat de la vechea federație Internațională a Sindicatelor Creștine; federația Mondială a Sindicatelor; și mai recent în Europa, Confederația Europeană a Sindicatelor.

**Organizațiile patronilor (Employers' organizations)** – termenul generic folosit pentru referirea la orice grupare de patroni în vederea apărării intereselor proprii. Cele mai reprezentative organizații patronale din fiecare țară.

**Orientare profesională (Occupational guidance)** – constă în ajutarea unei persoane informând-o asupra posibilităților de învățământ, formare, slujbă și în înlesnirea stabilirii unui plan de carieră.

**Pace industrială (Industrial peace)** – Absența conflictului industrial, mai ales a grevelor. Termenul este folosit în mod normal în legătură cu perioada în care un contract colectiv este în vigoare.

**Parteneri sociali (Social partners)** – organizații ce reprezintă interese colective care în această calitate acționează ca semnatari ai contractelor sociale. Termenul se referă de obicei la asociațiile sindicale și patronale.

**Participarea angajaților (Workers' participation)** – Termen general care se referă la toate mijloacele sau activitățile prin care angajații influențează deciziile patronului și care afectează interesele lor de muncă și/sau participă la administrarea întreprinderii. În sensul cel mai larg al cuvântului el cuprinde de asemenea modalitatea în care angajații participă cu drept de proprietate asupra întreprinderii sau la rezultatele sale financiare.

**Participare la profit (Profit sharing)** – Formă de remunerare care este calculată pe baza profiturilor făcute de întreprindere. De obicei ia forma unei componente de plată separată care este adițională plății fixe sau de bază (supliment de plată).

**Patron (Employer)** – O persoană fizică sau juridică ce angajează o altă persoană pentru a efectua o muncă remunerată în baza unui contract. Persoană care creează loc de muncă și/sau angajează forța de muncă. Persoana care încheie contract de muncă cu unul sau mai mulți angajați sau creează locuri de muncă (sau activități).

**Pauză (Break)** – Întreruperea lucrului care este autorizată de lege, obicei sau contract colectiv.

**Părțile din negocierea contractului colectiv (Parties to collective bargaining)** – Fiecare participant care ia parte la procesul de negociere colectivă, se face o distincție între partea angajaților și partea patronilor. Fiecare parte poate fi compusă dintr-unul sau mai multe elemente, împreună constituind comitetul de negociere pentru un anumit contract.

**Părțile esențiale ale unei programe (Core curriculum)** – Elementele comune dintr-o programă a unei instituții de învățământ care sunt studiate de toți elevii din ciclul II și liceu, indiferent de opțiunile, filierele sau orientările ulterioare.

**Pensii (Pensions)** – Beneficii financiare plătite la intervale regulate, de obicei pe viață; scopul lor este de a proteja oamenii împotriva situațiilor critice sau lipsei unui venit ca rezultat din încetarea permanentă a angajării sau decesul principalului susținător financiar al familiei.

**Pensionar (Pensioner)** – persoane care primesc o pensie (de obicei plătită de organisme publice și după planuri) și care, în cele mai multe cazuri (pensionare, invaliditate/incapacitate absolută), au încetat definitiv să mai fie activi.

**Pensionare (Retirement)** – Încetarea angajării și activității ocupaționale prin atingerea unei anumite vârste, având dreptul la compensații financiare (pensie pentru limită de vârstă).

**Pensionare timpurie (Early retirement)** – Formă de pensionare care poate fi acceptată înainte ca angajatul să atingă vârsta pensionării deja stabilită.

**Perfecționare profesională (Continued training)** – Orice pregătire de scurtă durată, cu obiectiv precis, care urmează formării profesionale inițiale, cu scopul de a completa și de îmbunătăți cunoștințele, atitudinile și aptitudinile profesionale.

**Perioadă de stagiatură (Probationary period)** – Faza inițială a relațiilor de muncă în timpul căreia părțile pot să descopere și să-și testeze compatibilitatea și caracteristicile și pot decide dacă contractul de angajare trebuie să continue.

**Permis de muncă (Work permis)** – Autorizația pe care o obțin persoanele străine pentru a munci într-o țară.

**Personal (Personnel)** – Toți angajații unei unități.

**Personal cu un anumit statut (Personnel covered by special statutes)** – expresie care se aplică celor ale căror relații de lucru sunt guvernate de reglementări sau statute speciale care nu permit negocierea individuală a termenilor și condițiilor și care restrâng potențialul pentru negocierea colectivă. Se referă la personalul sanitar și auxiliar care lucrează în instituții și centre din cadrul sistemului sanitar de stat (medici, tehnicieni sanitar, muncitori auxiliari etc.).

**Personal profesional și managerial (Professional and managerial staff)** – Angajați u foarte mare experiență și calificări care efectuează funcții de management sau supraveghere. Se suprapune uneori cu noțiunea de personal tehnic. Natura activității acestora conduce la formarea de secțiuni separate sau chiar organizații sindicale separate.

**Piața muncii (Labour market)** – suma de relații al căror obiectiv este furnizarea de forță de muncă în schimbul retribuției. Proces prin care este determinată relația dintre cerere și ofertă pentru muncă într-un anumit loc, regiune, țară.

**Pichet (Picket)** – Grup de angajați care sunt prezenți în mod fizic în afara locului de muncă în timpul unei greve pentru a da informații despre grevă, să convingă alți muncitori să se alătore grevei și să ceară sprijin financiar și solidaritate. Pichetarea este îndreptată de obicei către angajații afectați fie direct, fie indirect de dispută, dar mai poate fi îndreptată și spre clienții întreprinderii. Este obținută în sectoarele economice în care locurile de muncă sunt foarte răspândite (de exemplu, construcții și distribuire de mărfuri în detaliu).

**Planificarea formării profesionale (Vocational training planning)** – Planificarea unei politici integrate de formare pe baze naționale, regionale sau industriale/profesionale, fondate pe o estimare a abilităților practice și teoretice necesare tuturor nivelurilor pentru a corespunde viitoarelor cerințe ale forței de muncă.

**Planificarea resurselor umane/administrarea resurselor umane (Human resource planning/human resource management)** – Toate activitățile direcționate spre raționalizarea și sistematizarea atragerii, folosirii, dezvoltării și menținerii forței de muncă dintr-o întreprindere.

**Planul întreprinderii (Enterprise plan)** – Program sau plan elaborat de către o întreprindere pentru îndeplinirea și dezvoltarea activităților ei, având ca scop depășirea dificultăților economice. Acest plan face parte din procesul de

reorganizare sau restructurare industrială și este în general elaborat în colaborare cu forța de muncă a întreprinderii.

**Planuri privind pensiile (Pension schemes)** – planuri al căror scop este de a aranja rezerva viitoare de anuități sau plata sumelor globale pentru pensie, invaliditate, supraviețuitori, văduve și orfani.

**Plasare (Placement)** – Ca termen general, ocuparea unui post sau intrarea într-o întreprindere, din punctul de vedere al patronului, numirea unui angajat într-un anumit post.

**Plata cu ora (Hourly Pay)** – Plata care este stabilită la o rată orară. Este tipică pentru munca contractată cu ziua sau cu ora (agricultura, munca domestică etc.).

**Plata diferențială (Pay differential)** – Diferența dintre plata diferitelor categorii sau clase de angajați în cadrul unei întreprinderi sau sfere; aceasta exprimă structura salariului/plății sau plata ierarhiei în acea sferă.

**Plata după randament (Payment by results – PBR)** – Formă de remunerare în care un element de plată este raportat la rezultat și de aceea destinat efortului de recompense. Sunt diverse sisteme de plată după randament care, depinzând de relațiile dintre plată și performanță, pot fi clasificate drept regresive, progresive sau strict proporționale.

**Plata indirectă (Indirect pay)** – Beneficii, servicii sau compensare cu valoare financiară, distingându-se de plata pe care un angajat o primește de la întreprindere (construcție de locuințe, magazine conduse de întreprindere, sprijin pentru taxele școlare ale copiilor, tratament medical etc.). În multe cazuri este similară cu plata în natură.

**Plata în natură (Payment in kind)** – Plată care ia forma mai degrabă a bunurilor sau serviciilor decât a banilor. Poate lua multe forme diferite, dar de obicei include hrană, locuință. Este obișnuită în anumite tipuri de muncă (munca domestică) și sectoare (agricultură).

**Plata mixtă (Job-and-finish)** – Sistem prin care plata este stabilită pe baza unei sarcini date care să fie efectuată pe o perioadă de timp stabilită. Se poate spune că este o plată mixtă deoarece se referă atât la munca depusă, cât și la timpul de muncă. Elementul timp face distincția între acest sistem și plata după randament, servind ca un stimulent pentru angajați, din moment ce ei sunt liberi să părăsească lucrul după ce și-au terminat sarcina.

**Plata salariilor (Payment of wages)** – Plata către angajat a salariului/plății cuvenite. Plata câștigurilor a fost acoperită în mod legal prin garanții legale pentru asigurarea primirii sau evitarea reținerii plății sau practicilor frauduloase de către patron.

**Plăți adiționale (Additional payments)** – Componente ale plății adăugate plății de bază.

**Plăți stimulatorii (Incentive bonus payments)** – Elemente de plată destinate încurajării angajaților pentru a crește rezultatele sau productivitatea. Ele constituie unul dintre elementele componente variabile a plății.

**Plăți suplimentare (Pay supplements)** – Componente ale plății, diferite de plata de bază, care sunt adăugate plății în diferite capitole: o abilitate specială a angajatului (supliment personal), circumstanțe speciale ale muncii sau o activitate profesională efectuată (supliment de funcție sau amplasare) sau rezultate îmbunătățite în termenii calității sau cantității (supliment de calitate sau cantitate).

**Pluralism sindical (trade union pluralism)** – existența simultană, independentă a mai multor uniuni care fac parte din același domeniu. Pluralismul sindical necesită recunoașterea dreptului la libertatea de asociere/libertatea sindicatelor ca o condiție esențială și este cauzat de diverși factori, în general de natură ideologică sau politică, uneori religioasă, regională sau lingvistică.

**Politica ocupării (Employment policy)** – Aspect al politicii sociale și economice al cărui scop este de a realiza o balanță între cererea și oferta de muncă. Politica angajării include un șir larg de măsuri și activități: creare de posturi, distribuirea muncii, administrarea încadrării și servicii publice de muncă și pregătire profesională.

**Politica veniturilor (Incomes policy)** – Aspect al politicii sociale și economice al cărui scop este de a controla nivelul veniturilor, fiind pe aceeași direcție cu obiectivele economice și sociale ale țării.

**Post/poziție/funcție (Post/employmentposition/job)** – Poziție sau spațiu fizic în care sarcinile distribuite unui angajat sunt efectuate; într-un sens mai larg, toate activitățile sau sarcinile implicate în munca distribuită unui angajat.

**Preaviz (Notice)** – În domeniul relațiilor industriale, notificarea anterioară în contextul lichidării unui contract de angajare sau intenția de a începe o acțiune industrială (preaviz de grevă).



**Preaviz de grevă (Notice of strike)** – perioadă de timp care trebuie să treacă între comunicarea declarării grevei către patron și autoritățile din domeniul muncii și declanșarea reală a muncii. Scopul său dublu este de a permite patronului și celei de a treia părți să ia măsuri de prevenire a grevei și să permită ca late negocieri să aibă loc pentru aplanarea disputei.

**Pregătire continuă (Continuing training)** – Aceasta este pregătirea primită în timpul întregii vieți în scopul adaptării, suplimentării sau aducerii la zi a abilităților profesionale ca și perfecționării sau specializării pentru a efectua o profesie diferită, de obicei implicând abilități superioare și progres social.

**Pregătire profesională (Occupational training)** – Pregătire îndreptată exclusiv pentru învățarea unei meserii sau profesii.

**Pregătire profesională completă (Completed vocational/profesional training)** – Ciclu complet de pregătire profesională care se încheie cu examene finale în vederea absolvirii.

**Pregătire vocațională (Vocational training)** – Învățarea sau instruirea directă având ca scop pregătirea pentru a începe o meserie sau o profesie.

**Prevederi de bază (Basic provisions)** – Prevederi de bază care determină condițiile de angajare într-o anumită sferă (de obicei la nivel de întreprindere, industrial – în sens larg – sau profesional). Deoarece se referă la o anumită industrie sau profesie, ele trebuie să respecte reglementările generale minime; fiind de bază, ele permit îmbunătățiri efectuate la inițiativa părților din contractul de angajare.

**Privilegii pentru reprezentanții angajaților (Facilities for workers' representatives)** – Set de prerogative și drepturi acordate reprezentanților angajaților pentru a le permite să-și exercite funcțiile.

**Procedură de criză (Redundancy procedure)** – Procedura care trebuie să fie urmărită când un contract de angajare urmează să se încheie sau să fie suspendat sau când termenii și condițiile de angajare ce afectează un grup de angajați sunt modificați din motive economice sau tehnologice sau din cauza unei „forțe majore”.

**Productivitate (Productivity)** – Productivitatea la nivel național este măsurată de obicei ca o proporție între PIB și populația angajată, iar la nivelul companiei sau al firmei ca raport între rezultatul muncii și numărul de angajați sau numărul de ore-om folosite.

**Profesiune (Profession)** – Ocupația, îndeletnicirea sau meseria exercitată în mod liber și independent, fără să fie subordonată ordinelor sau instrucțiunilor altei persoane (fiind numită uneori „profesiune liberală”).

**Profesiune liberală (Liberal profession)** – Termen evaluativ, descriind cele mai prestigioase ocupații care pot fi denumite profesii (dacă ele realizează un serviciu social esențial). Se bazează pe cunoștințe esențiale, au mare autonomie, un cod de etică.

**Profesiune rară (Rare occupation)** – profesii de mare abilitate (îndemănare) în care, datorită înaltei specializări sau rarități, numărul practicanților este foarte mic și pentru care condițiile de formare trebuie să fie concentrate într-un număr limitat de centre.

**Profesiune semicalificată (Semi-skilled occupation)** – Profesiune care cere puțină (sau deloc) formare profesională specifică.

**Profil profesional (Vocational profile)** – identificarea unei profesii după titlul său și descrierea definită a muncii efectuate, urmată de o descriere a sarcinilor principale incluse. Aplicarea descrierii profesiei este importantă pentru a clasifica profesiile în vederea stabilirii statisticilor privind mâna de lucru și plasarea ei.

**Profilul calificării (Qualification profile)** – Termenul descrie ansamblul de calificări necesare unei funcții și îndatoririle ce trebuie îndeplinite.

**Program de ocupare (Community employment programme)** – Termen folosit de obicei pentru a se referi la programele de contracarare a șomajului care se concentrează pe tipuri de muncă și servicii ce sunt folositoare social.

**Proiect de contract (Draft agreement)** – Contract preliminar în stadiu de proiect având ca scop negocieri viitoare. Termenul este folosit de asemenea pentru a se referi la un contract încă necesită ratificare înainte de a putea deveni aplicabil.

**Protecția drepturilor angajaților (Protection of workers' rights)** – Doctrina care propovăduiește protecția intereselor angajaților, toate măsurile adoptate având în vedere acest scop.

**Protest (Protest)** – Formă a acțiunii industriale ce constă în refuzul de a munci sau în tulburarea efectuării corecte a muncii. Apare brusc și neașteptat și

scopul lui este de a apăra sau rezista împotriva patronului sau autorităților, deseori fiind un precursor al unor forme de acțiune mai drastice (greva).

**Raportul de creștere a plăților (Pay-growth band)** – Metoda de reglementare și prognozare a sporurilor/creșterilor de plăți folosind indicatorii sau limitele superioare și inferioare care iau în considerație rata inflației și indicii prețului cu amănuntul și care fac posibilă ajustarea sporurilor de plăți la circumstanțele curente din fiecare sector sau întreprindere.

**Reciclare profesională (Re-training)** – Pregătire pentru o profesie alta decât cea pentru care cursantul a fost pregătit la origine sau, în unele cazuri, pentru o nouă funcție sau parte dintr-o funcție.

**Recompense (Tips/gratuities)** – Sume de bani pe care clienții le dau angajaților ca semn al aprecierii serviciilor acordate. Ele nu fac parte din plata specificată, dar sunt de obicei incluse în calculele pentru evaluarea câștigurilor totale asociate unei funcții. Uneori este obicei ca aceste sume să fie puse la un loc și apoi împărțit proporțional între toți angajații.

**Reducere de timp (Time-cutting)** – Practica prin care patronul reduce timpul considerat standard pentru efectuarea unui anumit set de sarcini sau pentru producerea unei anumite cantități din produs.

**Referendum (Ballot)** – Procedura prin care angajații votează secret (folosind buletine de vot) pentru a ratifica sau respinge decizii anterioare care afectează interesele lor.

**Reguli de ordine interioară ale companiei (Company rules)** – Set de reguli și instrucțiuni elaborate de patron privind organizarea muncii și condițiile de muncă dintr-o întreprindere.

**Relații de muncă (Employment relation skip)** – Relația care rezultă din contractul de angajare și care unește angajatul și patronul.

**Relații industriale/relații de muncă (Industrial relations/labour relations)** – Termen care se referă atât la relațiile colective dintre patron și asociațiile lor, angajați și organisme reprezentative și stat, cât și la disciplina universitară ce se ocupă cu studierea și interpretarea acestor relații.

**Relații umane (Human relations)** – Formă sau metodă de administrare a personalului care ia în considerație aspectele sau factorii (ce motivează angajatul) alții decât cei de natură strict financiară sau mercenară. Școală de relații umane care a apărut în S.U.A. în anii 1930, a fost o mișcare vastă de

cercetare și experimentare socială, constituind o reacție împotriva principiilor și tehnicilor Taylorism-ului și a managementului științific.

**Remunerația de bază (Basic pay)** – Acea parte a remunerației angajatului care se raportează numai la timpul normal de muncă. Este componenta fixă a plății și este folosită ca bază pentru calcularea suplimentelor de plată.

**Reprezentativitate (Representativeness)** – O metodă folosită de lege pentru a evalua puterea practică și influența unor anumite sindicate (patronate) la diferite niveluri la care ele operează (de exemplu, regional, de ramură sau național) pentru a identifica ce sindicate sau patronate sunt parteneri sociali adecvați.

**Restructurare industrială (industrial restructuring)** – Proces planificat de reducere sau de adaptare a capacității de producție din sectorul industrial al economiei sau dintre oricare din componentele ei.

**Salariu/Plată (Wage/pay)** – Compensații, recompensă sau răsplată pentru muncă. În sens larg, se poate referi la costul factorului de muncă sau la venitul primit de angajați, incluzând plata indirectă. În sens restrâns, termenul se referă doar la toate beneficiile financiare care remunerează sau compensează angajații pentru munca lor. Poate fi calculat pe baza timpului (rata timpului) sau a rezultatelor (plată după randament); se poate plăti în bani sau în natură. Din moment ce este sursa principală de venit a angajatului, legea stabilește, de obicei, anumite garanții pentru a se asigura că plata este suficientă pentru a acoperi necesitățile (salariul minim pe economia națională) și că este primită în mod real de către angajat (plata salariilor).

**Salariul minim național (National minimum wage)** – Salariul minim stabilit pentru toate ocupațiile, meseriile și sectoarele economice. Scopul lui principal este asigurarea că plata este suficientă pentru a satisface necesitățile minime ale angajaților.

**Sănătate și securitate (Health and safety)** – Sumă de sisteme, măsuri și instrumente îndreptate spre prevenirea și eliminarea riscurilor și factorilor care fac munca periculoasă sau nesănătoasă.

**Scară salarială (Pay scale)** – Diagramă care arată diferite trepte de plată într-o anumită industrie, clasificate pe grupuri, categorii profesionale sau posturi.

**Secret profesional (Professional secrecy)** – Obligația angajaților de a nu divulga nici o informație privind afacerile patronului lor pe care ei o pot obține ca rezultat al contractului lor de angajare.

**Securitate socială (Social security)** – Sistem public obligatoriu de bunăstare și protecție împotriva riscurilor sociale, mai ales acelea care provin din muncă.

**Servicii de siguranță și întreținere (Safety and maintenance services)** – Muncă ce trebuie să fie continuată în eventualitatea unei greve pentru a garanta siguranța persoanelor și proprietății și pentru a permite reînceperea normală a lucrului.

**Servicii minime (Minimum services)** – Servicii care trebuie să fie acordate în eventualitatea unei greve sau dispute de muncă/dispută industrială/dispută privind meseriile pentru a menține servicii publice esențiale.

**Servicii publice esențiale (Essential public services)** – Activități și servicii considerate a avea semnificație socială specială.

**Servicii sociale ale companiei (Company welfare services)** – Servicii înființate și administrate în cadrul unei întreprinderi pentru beneficiul angajaților sau familiilor lor (magazine cu reducere ale companiei, creșe, cantine, biblioteci, subvenții, sport sau facilități culturale etc.). Uneori acestea sunt clasificate ca forme ale plății indirecte sau plății în natură.

**Sindicat (Trade union)** – Organizație permanentă al cărei scop este de a promova interesele legate de muncă ale angajaților.

**Sindicatul de întreprindere (Enterprise union)** – Un sindicat care grupează laolaltă angajații unei singure întreprinderi sau unitate de muncă/producție.

**Sindicat vertical (Vertical union)** – Un sindicat care organizat pe activitate industrială sau de ramură (criteriul vertical) și, astfel, opus sindicatului orizontal organizat pe meserie sau ocupație.

**Spărgător de grevă (SCAB/blackleg)** – Muncitor care continuă să lucreze când s-a declarat o grevă sau ale cărui servicii sunt folosite pentru înlocuirea greviștilor. Termen utilizator peiorativ pentru cei ce rup unitatea de acțiune a angajaților.

**Specializare profesională (Skill training)** – Al doilea stadiu al formării profesionale inițiale, în cursul căruia candidații unei viitoare profesii își completează formarea lor profesională anterioară de bază printr-o formare profesională mai specifică.

**Sprrijin salarial (Wage support)** – Măsură al cărei scop este de a reduce costurile prin aprobarea unor subvenții patronilor pentru fiecare salariat angajat sau plății unei părți din salariu.

**Structura profesională (Occupational structure)** – Profesiunile care există sau sunt necesare într-o economie în orice moment, clasificate după tipul meseriei sau profesiei, nivelul calificării și numărul de profesii disponibile după necesități.

**Subcontractare (Sub-contracting)** – Sistem de organizare a afacerilor și a activităților economice, caracterizat printr-un transfer al elementelor activității întreprinderii întreprinderilor auxiliare.

**Suma impusă la negocierea colectivă (Collective bargaining levy)** – Suma pe care angajații cuprinși într-un contract colectiv trebuie să o plătească sindicatelor care negociază pentru a acoperi costul negocierilor.

**Suspendarea angajării și plății (Suspension of employment and pay)** – Sancțiune disciplinară, prevăzută în mod frecvent în contractele colective, și care constă în întreruperea muncii și plății pe o anumită perioadă. Durata ei depinde de gravitatea ofensei aduse patronului sau încălcării regulilor.

**Suspendarea contractului de angajare (Suspension of the contract of employment)** – Situație în care angajatul și patronul sunt temporar eliberați din obligațiile lor respective față de muncă și față de muncă remunerată.

**Șomaj (Unemployment)** – Neputința de a obține de lucru cu toate că acesta este căutat în mod activ. Sunt excluși cei care sunt șomeri, dar care nu caută de lucru. Șomajul poate fi:

- „fricțional”
- „tehnologic”
- „structural”
- „ciclic”

**Șomaj înregistrat (Recorded unemployment)** – șomaj care apare evidențiat în scris și statistici oficiale.

**Șomaj pe termen lung (Long-term unemployment)** – Șomaj care durează pe o perioadă prelungită de timp: un an (șomaj pe termen lung) și doi ani (șomaj pe termen foarte lung).

**Timp de lucru (Working time)** – Timp dedicat efectuării lucrului. Este un concept generic care cuprinde multe aspecte diferite ale relațiilor de muncă: ore de muncă, ore suplimentare, concedii, sărbători anuale și învoiri.

**Tribunale ale muncii (Labour courts)** – Organisme judiciare responsabile pentru judecarea problemelor de muncă și sociale; ele constituie o ramură a justiției.

**Transfer intern de poziție (Internal job transfer)** – Mișcarea dintr-un post în altul în cadrul aceleiași întreprinderi, uneori incluzând o schimbare de activitate (mobilitate funcțională), categorie profesională sau grup profesional (munca într-o categorie inferioară sau superioară) sau chiar a locului de muncă sau domiciliul (mobilitate geografică).

**Ucenic; cursant (Apprentice)** – o persoană tânără care, în baza unui contract este pregătită pe o anumită perioadă pentru o meserie sau profesiune; orice persoană care efectuează o perioadă de pregătire în cadrul unui program de pregătire structurat.

**Ucenicie (Apprenticeship)** – Formă de învățământ pe termen lung care are scopul de a da tinerilor o pregătire generală, teoretică și practică în vederea obținerii unui calificativ profesional. Această pregătire face obiectul unui contract și este încredințată unei întreprinderi pentru o anumită parte și unui centru de pregătire a ucenicilor pentru cealaltă parte. Contractul, care este oral sau scris, impune obligații reciproce celor două părți interesate: cursantul și, normal, patronul care și-a asumat responsabilitatea pregătirii inițiale a cursantului pentru o profesiune recunoscută în domeniul uceniciei.

**Venit câștigat (Earned income)** – Cuprinde atât salariul/plata, cât și câștigurile efectuate pe cont propriu.

**Viața activă (Working life)** – Perioada vieții indivizilor în timpul căreia aceștia sunt apti fizic și mintal pentru a munci. În sens restrâns, perioada dintre vârsta minimă de angajare și pensionare.

