

1.

Publicatie: Realitatea TV

Data: 28.02.2012

Web: http://ziare.realitatea.net/firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane_473845.html

Firmele au nevoie de noi facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie să compenseze dificultățile pe care firmele le întâmpină pe plan European. Facilitățile fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară- soluții folositoare atât firmelor, cât și la nivel macroeconomic [Citeste mai mult](#) ▶

2.

Publicatie: Amos News

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.amosnews.ro/firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-domeniul-resurselor-umane-2012-02-28>

Firmele au nevoie de noi facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie să compenseze dificultățile pe care firmele le întâmpină pe plan European. Facilitățile fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară- soluții folositoare atât firmelor, cât și la nivel macroeconomic.

“Deși România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o creștere economică de 2,5% față de 2010, scăderea –ușoară, dar neașteptată- a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară și pe parcursul anului curent, în special în contextul European actual. În consecință, firmele românești au nevoie de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză”, a arătat Mirela Șerban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate, unul dintre liderii pieței de profil. “De exemplu, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar îndrăzni astfel mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze”, a precizat Mirela Șerban.

Legislația actuală prevede sistemul muncii prin agent de muncă temporară, dar nu conține nici o facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui contract individual de muncă, prin urmare trebuie respectate condițiile prevăzute în Codul Muncii. Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizație emisă de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a putea desfășura asemenea activități. Sistemul muncii temporare este avantajos și pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la vechime, dacă este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de șomaj ca și un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie să fie de minim un an) și beneficiază de egalitate de tratament ca și proprii angajați ai angajatorului la care prestează munca temporară.

“Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată și folosită în România, deși are multiple beneficii pentru toți cei implicați. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporară ar crește gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajați ar proveni din rândurile șomerilor”, a arătat Mirela Șerban.

Facilități pentru angajarea șomerilor- în regim permanent însă- au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar, din păcate, puține companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obținerea facilităților, se impuneau condiții pe care nu multe firme îndrăzneau să și le asume: angajatorii trebuiau să se oblige ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului), adică nu puteau face restructurari, o condiție greu de asumat în condiții economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a șomerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevad acordarea de credite în condiții avantajoase etc.

“Facilitățile fiscale trebuie să se înscrie în politici și strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu câștigă nimic și se consumă timp cu redactarea și implementarea unor acte normative care nu își demonstrează aplicabilitatea în practică. Anul curent se află <<într-o cumpănă>> pe care încă putem decide în ce parte să o înclinăm și cât de mult: cu o strategie internă națională inteligentă, sectorul privat din România se poate dezvolta foarte bine în 2012, compensând dificultățile întâmpinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte puțin dezvoltată în România comparativ cu restul UE- poate fi <<o carte câștigătoare>> pentru acest an, permițând inițierea de noi proiecte și stimularea inovației, contribuind la menținerea prețurilor de producție la un nivel mai scăzut, precum și la stimularea consumului intern. Și, în mod natural, acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relații de muncă”, a arătat Mirela Serban.

Înființată în anul 2000, compania a devenit lider în soluții fiscale și contabile inteligente, care au la bază competența în domeniul financiar, completată de o viziune avangardistă asupra mediului de business.

R&M Audit –Contabilitate ofera servicii de audit, consultanță fiscală și financiară, contabilitate, salarizare, controlling și arhivare.

Cu un portofoliu de peste 200 de clienți, care cumulează 300 de puncte de lucru, compania a avut prilejul de a cunoaște particularitățile firmelor din majoritatea sectoarelor de activitate: agricultură, asigurări, brokeraj, comerț, construcții, farmaceutic, fonduri structurale, import-export, IT, media, producție, publicitate, turism etc.

R&M Audit- Contabilitate (R&M Audit SRL) este certificată de Camera Auditorilor Financieri din România, Camera Consultanților Fiscali, precum și de către Corpul Experților Contabili și Contabililor Autorizați din România (CECCAR).

3.

Publicatie: Forbes

Data: 28.02.2012

Web: http://www.forbes.ro/Firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane_0_3203.html

Firmele au nevoie de noi facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie să compenseze dificultățile pe care firmele le întâmpină pe plan European. Facilitățile fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară- soluții folosite atât firmelor, cât și la nivel macroeconomic susțin reprezentanții R&M Audit-Contabilitate.

“Deși România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o creștere economică de 2,5% față de 2010, scăderea –ușoară, dar neașteptată- a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară și pe parcursul anului curent, în special în contextul European actual. În consecință, firmele românești au nevoie de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză”, a arătat Mirela Șerban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate, unul dintre liderii pieței de profil.

“De exemplu, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar îndrăzni astfel mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze”, a precizat Mirela Șerban.

Legislația actuală prevede sistemul muncii prin agent de muncă temporară, dar nu conține nici o facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui contract individual de muncă, prin urmare trebuie respectate condițiile prevăzute în Codul Muncii. Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizație emisă de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a putea desfășura asemenea activități.

Sistemul muncii temporare este avantajos și pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la vechime, dacă este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de șomaj ca și un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie să fie de minim un an) și beneficiază de egalitate de tratament ca și proprii angajați ai angajatorului la care prestează munca temporară.

“Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată și folosită în România, deși are multiple beneficii pentru toți cei implicați. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporară ar crește gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajați ar proveni din rândurile șomerilor”, a arătat Mirela Șerban.

Facilități pentru angajarea șomerilor- în regim permanent însă- au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar, din păcate, puține companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obținerea facilităților, se impuneau condiții pe care nu multe firme îndrăzneau să și le asume: angajatorii trebuiau să se oblige ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului), adică nu puteau face restructurari, o condiție greu de asumat în condiții economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a șomerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevad acordarea de credite în condiții avantajoase etc.

“Facilitățile fiscale trebuie să se înscrie în politici și strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu câștigă nimic și se consumă timp cu redactarea și implementarea unor acte normative care nu își demonstrează aplicabilitatea în practică. Anul curent se află <<într-o cumpănă>> pe care încă putem decide în ce parte să o înclinăm și cât de mult: cu o strategie internă națională inteligentă, sectorul privat din România se poate dezvolta foarte bine în 2012, compensând dificultățile întâmpinate pe plan European.

Astfel, stimularea muncii temporare- foarte puțin dezvoltată în România comparativ cu restul UE- poate fi <<o carte câștigătoare>> pentru acest an, permițând inițierea de noi proiecte și stimularea inovației, contribuind la menținerea prețurilor de producție la un nivel mai scăzut, precum și la stimularea consumului intern. Și, în mod natural, acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relații de muncă”, a arătat Mirela Șerban

4.

Publicatie: Capital

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.capital.ro/detalii-articole/stiri/firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane-162095.html>

Firmele au nevoie de noi facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie să compenseze dificultățile pe care firmele le întâmpină pe plan European. Facilitățile fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară- soluții folosite atât firmelor, cât și la nivel macroeconomic

“Deși România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o creștere economică de 2,5% față de 2010, scăderea –ușoară, dar neașteptată- a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară și pe parcursul anului curent, în special în contextul European actual. În consecință, firmele românești au nevoie de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză”, a arătat Mirela Șerban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate.

De exemplu, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar îndrăzni astfel mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze”, a precizat Mirela Șerban.

Legislația actuală prevede sistemul muncii prin agent de muncă temporară, dar nu conține nici o facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui contract individual de muncă, prin urmare trebuie respectate condițiile prevăzute în Codul Muncii. Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizație emisă de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a putea desfășura asemenea activități.

Sistemul muncii temporare este avantajos și pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la vechime, dacă este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de șomaj ca și un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie să fie de minim un an) și beneficiază de egalitate de tratament ca și proprii angajați ai angajatorului la care prestează munca temporară.

“Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată și folosită în România, deși are multiple beneficii pentru toți cei implicați. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporară ar crește gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajați ar proveni din rândurile șomerilor”, a arătat Mirela Șerban.

Facilități pentru angajarea șomerilor- în regim permanent însă- au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar, din păcate, puține companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obținerea facilităților, se impuneau condiții pe care nu multe firme îndrăzneau să și le asume: angajatorii trebuiau să se oblige ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului), adică nu puteau face restructurari, o condiție greu de asumat în condiții economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a șomerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevad acordarea de credite în condiții avantajoase etc.

“Facilitățile fiscale trebuie să se înscrie în politici și strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu câștigă nimic și se consumă timp cu redactarea și implementarea unor acte normative care nu își demonstrează aplicabilitatea în practică. Anul curent se află "într-o cumpănă" pe care încă putem decide în ce parte să o înclinăm și cât de mult: cu o strategie internă națională inteligentă, sectorul privat din România se poate dezvolta foarte bine în 2012, compensând dificultățile întâmpinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte puțin dezvoltată în România comparativ cu restul UE- poate fi "o carte câștigătoare" pentru acest an, permițând inițierea de noi proiecte și stimularea inovației, contribuind la menținerea prețurilor de producție la un nivel mai scăzut, precum și la stimularea consumului intern. Și, în mod natural, acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relații de muncă”, a arătat Mirela Serban.

5.

Publicatie: Daily Business

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.dailybusiness.ro/stiri-cariere/facilitatile-fiscale-pentru-munca-temporara-ar-putea-stimula-dezvoltarea-companiilor-74251/>

Facilitatile fiscale pentru munca temporara ar putea stimula dezvoltarea companiilor

Legislatia actuala prevede sistemul muncii prin contract temporar, insa nu contine nici o facilitate fiscala speciala pentru parti. "Acordarea de facilitati fiscale ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar indrazni astfel mult mai mult sa lanseze diferite proiecte suplimentare prin care sa evolueze", a precizat Mirela Serban, managing partner R&M Audit-Contabilitate.

Conform reglementarilor in vigoare, munca temporara este cea prestata de un salariat temporar, care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma.

Contractul de munca temporara are natura unui contract individual de munca, prin urmare trebuie respectate conditiile prevazute de Codul Muncii pentru incheierea si continutul acestuia.

Durata pe care se poate desfasura munca temporara este de cel mult 24 de luni sau, in cazul prelungirii contractului, cel mult 36 de luni.

Agentul de munca temporara trebuie sa aiba o autorizatie emisa de catre Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale pentru a putea desfasura asemenea activitati.

"Munca temporara este prea putin cunoscuta, mediatizata si folosita in Romania, desi are multiple beneficii pentru toti cei implicati. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporara ar creste gradul de utilizare al acesteia, mai ales daca cei angajati ar proveni din randurile somerilor", a aratat Mirela Serban.

Sistemul muncii temporare este avantajos si pentru salariati: perioada de munca este acumulata la vechime, daca este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de somaj ca si un angajat cu contract individual de munca (stagiul de cotizare trebuie sa fie de minim un an) si beneficiaza de egalitate de tratament ca si proprii angajati ai angajatorului la care presteaza munca temporara.

"Facilitati pentru angajarea somerilor- in regim permanent insa- au fost acordate in anul 2010, de exemplu, dar, din pacate, putine companii au putut apela in realitate la acestea intrucat, pentru obtinerea facilitatilor, se impuneau conditii pe care nu multe firme indrazneau sa si le asume: angajatorii trebuiau sa se oblige ca, timp de 12 luni, sa nu desfiinteze locurile de munca (prin concediere din motive

care nu tin de persoana salariatului), adica nu puteau face restructurari, o conditie greu de asumat in conditii economice dificile", au explicat reprezentantii firmei R&M Audit-Contabilitate.

Unele facilitati sunt in vigoare si astazi, respectiv cele pentru angajarea absolventilor, a somerilor care au peste 45 de ani sau a parintilor unici, prevad acordarea de credite in conditii avantajoase etc.

"Facilitatile fiscale trebuie sa se inscrie in politici si strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu castiga nimic si se consuma timp cu redactarea si implementarea unor acte normative care nu isi demonstreaza aplicabilitatea in practica", a spus Mirela Serban.

"Stimularea muncii temporare poate fi 'o carte castigatoare' pentru acest an, permitand initierea de noi proiecte si stimularea inovatiei, contribuind la mentinerea preturilor de productie la un nivel mai scazut, precum si la stimularea consumului intern", a mentionat Mirela Serban.

6.

Publicatie: Business Cover

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.businesscover.ro/28-02-2012-rm-audit-contabilitate-este-nevoie-de-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane/>

R&M Audit-Contabilitate: Este nevoie de facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Economia repornește foarte greu în absența măsurilor de sprijin din partea autorităților. Iar aici nu ne referim la scheme de ajutor financiar, ci doar la partea care ține exclusiv de autorități: fiscalitatea. Adică politici interne care să compenseze dificultățile întâmpinate de companii pe plan european. Cum ar fi facilități fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară.

„Deși România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o creștere economică de 2,5% față de 2010, scăderea – ușoară, dar neașteptată – a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară și pe parcursul anului curent, în special în contextul european actual. În consecință, firmele românești au nevoie de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză”, spune Mirela Șerban, Managing Partner al R&M Audit-Contabilitate. „De exemplu, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar îndrăzni astfel mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze.”

Legislația actuală prevede sistemul muncii prin agent de muncă temporară, dar nu conține nici o facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui **contract individual de muncă**, prin urmare trebuie respectate condițiile prevăzute în Codul Muncii. Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizație emisă de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a putea desfășura asemenea activități.

Sistemul muncii temporare este avantajos și pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la vechime, dacă este cazul, ulterior angajatul poate beneficia de ajutor de șomaj ca și un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie să fie de minim un an) și beneficiază de egalitate de tratament ca și propriii angajați ai angajatorului la care prestează munca temporară.

„Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată și folosită în România, deși are multiple beneficii pentru toți cei implicați. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la

munca temporară ar crește gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajați ar proveni din rândurile șomerilor”, mai spune Mirela Șerban.

Facilități pentru angajarea șomerilor – în regim permanent însă – au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar, din păcate, puține companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obținerea facilităților, se impuneau condiții pe care nu multe firme îndrăzneau să și le asume: angajatorii trebuiau să se oblige ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de muncă (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului), adică nu puteau face restructurări, o condiție greu de asumat în condiții economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a șomerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevăd acordarea de credite în condiții avantajoase etc.

„Facilitățile fiscale trebuie să se înscrie în politici și strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu câștigă nimic și se consumă timp cu redactarea și implementarea unor acte normative care nu își demonstrează aplicabilitatea în practică. Anul curent se află „într-o cumpănă” pe care încă putem decide în ce parte să o înclinăm și cât de mult: cu o strategie internă națională inteligentă, sectorul privat din România se poate dezvolta foarte bine în 2012, compensând dificultățile întâmpinate pe plan european. Astfel, stimularea muncii temporare – foarte puțin dezvoltată în România comparativ cu restul UE – poate fi „o carte câștigătoare” pentru acest an, permițând inițierea de noi proiecte și stimularea inovației, contribuind la menținerea prețurilor de producție la un nivel mai scăzut, precum și la stimularea consumului intern. Și, în mod natural, acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relații de muncă”, precizează Mirela Șerban.

7.

Publicatie: Bank News

Data: 28.02.2012

Web:

http://www.banknews.ro/stire/56899_firmele_au_nevoie_de_noi_facilitati_fiscale_in_domeniul_resurselor_umane.html

Firmele au nevoie de noi facilitati fiscale in domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie sa compenseze dificultatile pe care firmele le intampina pe plan European. Facilitatile fiscale pentru angajarea somerilor si pentru munca temporara-solutii folositoare atat firmelor, cat si la nivel macroeconomic

Desi Romania a avut in 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o crestere economica de 2,5% fata de 2010, scaderea -usoara, dar neasteptata- a PIB-ului in ultimul trimestru al anului trecut fata de precedentul arata ca surprize neplacute ar putea sa apara si pe parcursul anului curent, in special in contextul European actual. In consecinta, firmele romanesti au [nevoie](#) de o serie de masuri pe plan intern, care sa le ajute sa nu ajunga din nou in dificultati similare anilor de criza”, a arătat Mirela Serban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate, unul dintre liderii pietei de profil. "De exemplu, acordarea de facilitati fiscale pentru angajarile cu contracte de munca temporara ar constitui un stimul semnificativ pentru [dezvoltarea](#) companiilor, care ar indrazni astfel mult mai mult sa lanseze diferite proiecte suplimentare prin care sa evolueze”, a precizat Mirela "Serban.

Legislatia actuala prevede [sistemul](#) muncii prin agent de munca temporara, dar nu contine nici o facilitate fiscala speciala pentru vreuna dintre parti. Conform reglementarilor in vigoare, munca temporara este cea prestata de un salariat temporar, care a incheiat un [contract](#) de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma. Durata pe care se poate desfasura munca temporara este de cel mult 24 de luni sau, in cazul prelungirii contractului, pana la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de munca temporara are natura unui contract individual de munca, prin urmare trebuie respectate conditiile prevazute in Codul Muncii. Agentul de munca temporara trebuie sa aiba o autorizatie emisa de catre Ministerul Muncii, [Familiei](#) si Protectiei [Sociale](#) pentru a putea desfasura asemenea activitati.

Sistemul muncii temporare este avantajos si pentru salariati: perioada de munca este acumulata la vechime, daca este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de somaj ca si un angajat cu contract individual de munca (stagiul de cotizare trebuie sa fie de minim un an) si beneficiaza de egalitate de tratament ca si [proprii](#) angajati ai angajatorului la care presteaza munca temporara.

"Munca temporara este prea putin cunoscuta, mediatizata si folosita in [Romania](#), desi are multiple beneficii pentru toti cei implicati. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporara ar creste gradul de utilizare al acesteia, mai ales daca cei angajati ar proveni din randurile somerilor”, a aratat Mirela Serban.

Facilitati pentru angajarea somerilor- in [regim](#) permanent inasa- au fost acordate in anul 2010, de exemplu, dar, din pacate, putine companii au putut apela in realitate la acestea intrucat, pentru obtinerea facilitatilor, se impuneau conditii pe care nu multe firme indrazneau sa si le asume: angajatorii trebuiau sa se oblige ca, timp de 12 luni, sa nu desfiinteze locurile de munca (prin concediere din motive care nu tin de persoana salariatului), adica nu puteau face restructurari, o conditie greu de asumat in conditii economice dificile.

Unele facilitati sunt in vigoare si astazi, respectiv cele pentru angajarea absolventilor, a somerilor care au peste 45 de ani sau a parintilor unici, prevad acordarea de credite in conditii avantajoase etc.

"Facilitatile fiscale trebuie sa se inscrie in politici si strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu castiga nimic si se consuma timp cu redactarea si implementarea unor acte normative care nu isi demonstreaza aplicabilitatea in practica. Anul curent se afla <<intr-o cumpana>> pe care inca putem decide in ce parte sa o inclinam si cat de mult: cu o strategie interna nationala inteligenta, sectorul privat din Romania se poate dezvolta foarte bine in 2012, compensand dificultatile intampinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte putin dezvoltata in Romania comparativ cu restul UE- poate fi <<o carte castigatoare>> pentru acest an, permitand initierea de noi proiecte si stimularea inovatiei, contribuind la mentinerea preturilor de productie la un nivel mai scazut, precum si la stimularea consumului intern. Si, in mod [natural](#), acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relatii de munca", a aratat Mirela Serban.

Despre R&M Audit-Contabilitate

Infintata in anul 2000, compania a devenit lider in solutii fiscale si contabile inteligente, care au la baza competenta in domeniul financiar, completata de o viziune avangardista asupra mediului de [business](#).

R&M Audit -[Contabilitate](#) ofera servicii de audit, [consultanta](#) fiscala si financiara, contabilitate, salarizare, controlling si arhivare.

Cu un portofoliu de peste 200 de clienti, care cumuleaza 300 de puncte de lucru, compania a avut prilejul de a cunoaste particularitatile firmelor din majoritatea sectoarelor de activitate: agricultura, asigurari, brokeraj, comert, constructii, farmaceutic, fonduri structurale, import-export, IT, media, productie, publicitate, turism etc.

R&M Audit- Contabilitate (R&M Audit SRL) este certificata de Camera Auditorilor [Financiari](#) din Romania, Camera Consultantilor Fiscali, precum si de catre Corpul Expertilor Contabili si Contabililor Autorizati din Romania (CECCAR).

8.

Publicatie: Smart Financial

Data: 28.02.2012

Web:

<http://www.smartfinancial.ro/smartfinancial/economie+%26+politica/firmele+au+nevoie+de+noi+facilitati+fiscale+in+domeniul+resurselor+umane>

Firmele au nevoie de noi facilitati fiscale in domeniul resurselor umane

“Desi România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o crestere economică de 2,5% față de 2010, scăderea –usoară, dar neasteptată- a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară si pe parcursul anului curent, în special în contextul European actual. În consecință, firmele românești au [nevoie](#) de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză”, a aratat Mirela serban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate, unul dintre liderii pietei de profil. “De exemplu, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru [dezvoltarea](#) companiilor, care ar îndrăzni astfel mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze”, a precizat Mirela serban.

Legislatia actuală prevede [sistemul](#) muncii prin agent de muncă temporară, dar nu contine nici o facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară si care este pus la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii [contractului](#), până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui contract individual de muncă, prin urmare trebuie respectate conditiile prevăzute în Codul Muncii. Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizatie emisă de către Ministerul Muncii, [Familiei](#) si Protecției [Sociale](#) pentru a putea desfășura asemenea activități.

Sistemul muncii temporare este avantajos si pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la vechime, dacă este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de somaj ca si un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie sa fie de minim un an) si beneficiază de egalitate de tratament ca si [proprii](#) angajati ai angajatorului la care prestează munca temporară. “Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată si folosită în România, desi are multiple beneficii pentru toti cei implicati. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporară ar creste gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajati ar proveni din rândurile somerilor”, a arătat Mirela serban.

Facilități pentru angajarea somerilor- în [regim](#) permanent însă- au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar, din păcate, putine companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obtinerea facilităților, se impuneau conditii pe care nu multe firme îndrăzneau să si le asume: angajatorii

trebuiau să se oblige ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu tin de persoana salariatului), adica nu puteau face restructurari, o conditie greu de asumat în conditii economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a somerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevad acordarea de credite în conditii avantajoase etc.

“Facilitățile fiscale trebuie să se înscrie în politici și strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu câștigă nimic și se consumă timp cu redactarea și implementarea unor acte normative care nu își demonstrează aplicabilitatea în practică. Anul curent se află <<într-o cumpănă>> pe care încă putem decide în ce parte să o înclinăm și cât de mult: cu o strategie internă națională inteligentă, sectorul privat din România se poate dezvolta foarte bine în 2012, compensând dificultățile întâmpinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte puțin dezvoltată în România comparativ cu restul UE- poate fi <<o carte câștigătoare>> pentru acest an, permițând inițierea de noi proiecte și stimularea inovatiei, contribuind la menținerea preturilor de producție la un nivel mai scăzut, precum și la stimularea consumului intern. și, în mod [natural](#), acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relații de muncă”, a arătat Mirela Serban.

Înființată în anul 2000, compania a devenit lider în soluții fiscale și contabile inteligente, care au la bază competența în domeniul [financiar](#), completată de o viziune avangardistă asupra mediului de [business](#).

R&M Audit Contabilitate ofera servicii de audit, consultantă fiscală și financiară, contabilitate, salarizare, controlling și arhivare.

Cu un portofoliu de peste 200 de clienți, care cumulează 300 de puncte de lucru, compania a avut prilejul de a cunoaște particularitățile firmelor din majoritatea sectoarelor de activitate: agricultură, asigurări, brokeraj, comerț, construcții, farmaceutic, fonduri structurale, import-export, IT, media, producție, publicitate, turism etc..

9.

Publicatie: NewsChannel

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.newschannel.ro/stiri/firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane/>

Firmele au nevoie de noi facilitati fiscale in domeniul resurselor umane

Politicile interne trebuie sa compenseze dificultatile pe care firmele le intampina pe plan European. Facilitatile fiscale pentru angajarea somerilor si pentru munca temporara- solutii folosite atat firmelor, cat si la nivel macroeconomic.

Desi [Romania](#) a avut in 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o crestere economica de 2,5% fata de 2010, scaderea -usoara, dar neasteptata- a PIB-ului in ultimul trimestru al anului trecut fata de precedentul arata ca surprize neplacute ar putea sa apara si pe parcursul anului curent, in special in contextul European actual. In consecinta, firmele romanesti au [nevoie](#) de o serie de masuri pe plan intern, care sa le ajute sa nu ajunga din nou in dificultati similare anilor de criza”, a arătat Mirela Serban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate, unul dintre liderii pietei de profil. "De exemplu, acordarea de facilitati fiscale pentru angajarile cu contracte de munca temporara ar constitui un stimul semnificativ pentru [dezvoltarea](#) companiilor, care ar indrazni astfel mult mai mult sa lanseze diferite [proiecte](#) suplimentare prin care sa evolueze”, a precizat Mirela "Serban.

Legislatia actuala prevede [sistemul](#) muncii prin agent de munca temporara, dar nu contine nici o facilitate fiscala speciala pentru vreuna dintre parti. Conform reglementarilor in vigoare, munca temporara este cea prestata de un salariat temporar, care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma. Durata pe care se poate desfasura munca temporara este de cel mult 24 de luni sau, in cazul prelungirii [contractului](#), pana la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de munca temporara are natura unui contract individual de munca, prin urmare trebuie respectate conditiile prevazute in Codul Muncii. Agentul de munca temporara trebuie sa aiba o autorizatie emisa de catre Ministerul Muncii, [Familiei](#) si Protectiei [Sociale](#) pentru a putea desfasura asemenea activitati.

[Sistemul](#) muncii temporare este avantajos si pentru salariati: perioada de munca este acumulata la vechime, daca este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de somaj ca si un angajat cu contract individual de munca (stagiul de cotizare trebuie sa fie de minim un an) si beneficiaza de egalitate de tratament ca si [proprii](#) angajati ai angajatorului la care presteaza munca temporara.

"Munca temporara este prea putin cunoscuta, mediatizata si folosita in [Romania](#), desi are multiple beneficii pentru toti cei implicati. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporara ar creste gradul de utilizare al acesteia, mai ales daca cei angajati ar proveni din randurile somerilor”, a aratat Mirela Serban.

Facilitati pentru angajarea somerilor- in [regim](#) permanent inasa- au fost acordate in anul 2010, de exemplu, dar, din pacate, putine companii au putut apela in realitate la acestea intrucat, pentru obtinerea facilitatilor, se impuneau conditii pe care nu multe firme indrazneau sa si le asume: angajatorii trebuiau sa se oblige ca, timp de 12 luni, sa nu desfiinteze locurile de munca (prin concediere din motive care nu tin de persoana salariatului), adica nu puteau face restructurari, o conditie greu de asumat in conditii economice dificile.

Unele facilitati sunt in vigoare si astazi, respectiv cele pentru angajarea absolventilor, a somerilor care au peste 45 de [ani](#) sau a parintilor unici, prevad acordarea de credite in conditii avantajoase etc.

"Facilitatile fiscale trebuie sa se inscrie in politici si strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu castiga nimic si se consuma timp cu redactarea si implementarea unor acte normative care nu isi demonstreaza aplicabilitatea in practica. Anul curent se afla <<intr-o cumpana>> pe care inca putem decide in ce parte sa o inclinam si cat de mult: cu o strategie interna nationala inteligenta, sectorul privat din Romania se poate dezvolta foarte bine in 2012, compensand dificultatile intampinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte putin dezvoltata in Romania comparativ cu restul UE- poate fi <<o carte castigatoare>> pentru acest an, permitand initierea de noi proiecte si stimularea inovatiei, contribuind la mentinerea preturilor de productie la un nivel mai scazut, precum si la stimularea consumului intern. Si, in mod [natural](#), acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relatii de munca", a aratat Mirela Serban.

Despre R&M Audit-Contabilitate

Infintata in anul 2000, compania a devenit lider in solutii fiscale si contabile inteligente, care au la baza competenta in domeniul financiar, completata de o viziune avangardista asupra mediului de [business](#).

R&M Audit -[Contabilitate](#) ofera servicii de audit, [consultanta](#) fiscala si financiara, contabilitate, salarizare, controlling si arhivare.

Cu un portofoliu de peste 200 de clienti, care cumuleaza 300 de puncte de lucru, compania a avut prilejul de a cunoaste particularitatile firmelor din majoritatea sectoarelor de activitate: agricultura, asigurari, brokeraj, comert, constructii, farmaceutic, fonduri structurale, import-export, IT, media, productie, publicitate, turism etc.

R&M Audit- Contabilitate (R&M Audit SRL) este certificata de Camera Auditorilor [Financiari](#) din Romania, Camera Consultantilor Fiscali, precum si de catre Corpul Expertilor Contabili si Contabililor Autorizati din Romania (CECCAR).

10.

Publicatie: Evenimentul Zilei

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.evz.ro/detalii/stiri/stam-bine-dar-poate-fi-mai-rau-ce-cer-firmele-pentru-a-mentine-angajatii-968781.html>

Stăm bine, dar poate fi mai rău. CE cer firmele pentru a menține angajații

România a înregistrat, anul trecut, un rezultat foarte bun, însă acesta trebuie menținut prin anumite măsuri ale autorităților. Politicile interne trebuie să compenseze dificultățile pe plan european. Facilitățile fiscale pentru angajarea șomerilor și pentru munca temporară sunt soluții folosite de atât firmele, cât și la nivel macroeconomic, spun reprezentanții firmei R&M Audit-Contabilitate, într-un comunicat.

"Deși România a avut în 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o creștere economică de 2,5% față de 2010, scăderea –ușoară, dar neașteptată- a PIB-ului în ultimul trimestru al anului trecut față de precedentul arată că surprize neplăcute ar putea să apară și pe parcursul anului curent, în special în contextul european actual. În consecință, firmele românești au nevoie de o serie de măsuri pe plan intern, care să le ajute să nu ajungă din nou în dificultăți similare anilor de criză", a declarat Mirela Șerban, managing partner R&M Audit-Contabilitate.

Potrivit acesteia, acordarea de facilități fiscale pentru angajările cu contracte de muncă temporare ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar îndrăzni mult mai mult să lanseze diferite proiecte suplimentare prin care să evolueze.

Legile actuale nu conțin facilități fiscale

Legislația actuală prevede sistemul muncii prin agent de muncă temporară, dar nu conține nicio facilitate fiscală specială pentru vreuna dintre părți. Conform reglementărilor în vigoare, munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă.

Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de muncă temporară are natura unui contract individual de muncă, prin urmare trebuie respectate condițiile prevăzute în Codul Muncii.

Agentul de muncă temporară trebuie să aibă o autorizație emisă de către Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale pentru a putea desfășura asemenea activități.

Munca temporară, avantajoasă și pentru salariați

Sistemul muncii temporare este avantajos și pentru salariați: perioada de muncă este acumulată la

vechime, dacă este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de șomaj ca și un angajat cu contract individual de muncă (stagiul de cotizare trebuie să fie de minim un an) și beneficiază de egalitate de tratament ca și proprii angajați ai angajatorului la care prestează munca temporară.

"Munca temporară este prea puțin cunoscută, mediatizată și folosită în România, deși are multiple beneficii pentru toți cei implicați. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporară ar crește gradul de utilizare al acesteia, mai ales dacă cei angajați ar proveni din rândurile șomerilor", a arătat Mirela Șerban.

Facilitățile din 2010

Facilități pentru angajarea șomerilor, în regim permanent însă, au fost acordate în anul 2010, de exemplu, dar puține companii au putut apela în realitate la acestea întrucât, pentru obținerea facilităților, se impuneau condiții pe care nu multe firme îndrăzneau să și le asume: angajatorii trebuiau să se oblighe ca, timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului), adică nu puteau face restructurări, o condiție greu de asumat în condiții economice dificile.

Unele facilități sunt în vigoare și astăzi, respectiv cele pentru angajarea absolvenților, a șomerilor care au peste 45 de ani sau a părinților unici, prevăd acordarea de credite în condiții avantajoase etc.

11.

Publicatie: Kappa.ro

Data: 28.02.2012

Web: <http://stiri.kappa.ro/economie/28-02-2012/firmele-au-nevoie-de-noi-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane-349588.html>

FIRMELE AU NEVOIE DE NOI FACILITATI FISCALE IN DOMENIUL RESURSELOR UMANE

Politicile interne trebuie sa compenseze dificultatile pe care firmele le intampina pe plan European. Facilitatile fiscale pentru angajarea somerilor si pentru munca temporara-solutii folositoare atat firmelor, cat si la nivel macroeconomic

“Desi Romania a avut in 2011 un rezultat foarte bun per ansamblu, respectiv o crestere economica de 2,5% fata de 2010, scaderea –usoara, dar neasteptata- a PIB-ului in ultimul trimestru al anului trecut fata de precedentul arata ca surprize neplacute ar putea sa apara si pe parcursul anului curent, in special in contextul European actual. In consecinta, firmele romanesti au nevoie de o serie de masuri pe plan intern, care sa le ajute sa nu ajunga din nou in dificultati similare anilor de criza”, a arătat Mirela Serban, Managing Partner R&M Audit-Contabilitate. “De exemplu, acordarea de facilitati fiscale pentru angajarile cu contracte de munca temporara ar constitui un stimul semnificativ pentru dezvoltarea companiilor, care ar indrazni astfel mult mai mult sa lanseze diferite proiecte suplimentare prin care sa evolueze”, a precizat Mirela Șerban. Legislatia actuala prevede sistemul muncii prin agent de munca temporara, dar nu contine nici o facilitate fiscala speciala pentru vreuna dintre parti. Conform reglementarilor in vigoare, munca temporara este cea prestata de un salariat temporar, care a incheiat un contract de munca temporara cu un agent de munca temporara si care este pus la dispozitia unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea si conducerea acestuia din urma. Durata pe care se poate desfasura munca temporara este de cel mult 24 de luni sau, in cazul prelungirii contractului, pana la un total de cel mult 36 de luni. Contractul de munca temporara are natura unui contract individual de munca, prin urmare trebuie respectate conditiile prevazute in Codul Muncii. Agentul de munca temporara trebuie sa aiba o autorizatie emisa de catre Ministerul Muncii, Familiei si Protectiei Sociale pentru a putea desfasura asemenea activitati. Sistemul muncii temporare este avantajos si pentru salariati: perioada de munca este acumulata la vechime, daca este cazul ulterior- angajatul poate beneficia de ajutor de somaj ca si un angajat cu contract individual de munca (stagiul de cotizare trebuie sa fie de minim un an) si beneficiaza de egalitate de tratament ca si proprii angajati ai angajatorului la care presteaza munca temporara. “Munca temporara este prea putin cunoscuta, mediatizata si folosita in Romania, desi are multiple beneficii pentru toti cei implicati. Evident, stimularea companiilor pentru a apela la munca temporara ar creste gradul de utilizare al acesteia, mai ales daca cei angajati ar proveni din randurile somerilor”, a aratat Mirela Serban. Facilitati pentru angajarea somerilor- in regim permanent insa- au fost acordate in anul 2010, de exemplu, dar, din pacate, putine companii au

putut apela in realitate la acestea intrucat, pentru obtinerea facilitatilor, se impuneau conditii pe care nu multe firme indrazneau sa si le asume: angajatorii trebuiau sa se oblige ca, timp de 12 luni, sa nu desfiinteze locurile de munca (prin concediere din motive care nu tin de persoana salariatului), adica nu puteau face restructurari, o conditie greu de asumat in conditii economice dificile.

Unele facilitati sunt in vigoare si astazi, respectiv cele pentru angajarea absolventilor, a somerilor care au peste 45 de ani sau a parintilor unici, prevad acordarea de credite in conditii avantajoase etc. "Facilitatile fiscale trebuie sa se inscrie in politici si strategii coerente de a sprijini firmele, altfel nimeni nu castiga nimic si se consuma timp cu redactarea si implementarea unor acte normative care nu isi demonstreaza aplicabilitatea in practica. Anul curent se afla "intr-o cumpana" pe care inca putem decide in ce parte sa o inclinam si cat de mult: cu o strategie interna nationala inteligenta, sectorul privat din Romania se poate dezvolta foarte bine in 2012, compensand dificultatile intampinate pe plan European. Astfel, stimularea muncii temporare- foarte putin dezvoltata in Romania comparativ cu restul UE- poate fi "o carte castigatoare" pentru acest an, permitand initierea de noi proiecte si stimularea inovatiei, contribuind la mentinerea preturilor de productie la un nivel mai scazut, precum si la stimularea consumului intern. Si, in mod natural, acest parcurs ciclic va permite apoi permanentizarea acelor relatii de munca", a aratat Mirela Serban.

12.

Publicatie: Traininguri.ro

Data: 28.02.2012

Web: <http://www.traininguri.ro/ro/exista-nevoie-de-facilitati-fiscale-in-domeniul-resurselor-umane/>

Există o nevoie de facilități fiscale în domeniul resurselor umane

Antreprenorii români au nevoie de facilități fiscale în domeniul resurselor umane pentru a putea prospera economic. Astfel de facilități acordate pentru angajarea șomerilor sau pentru munca temporară pot crește și pot fi stimulate către dezvoltare și noi investiții, contribuind la creșterea PIB.

Au nevoie și de cunoștințe temeinice de politici de resurse umane și de legislație.

Munca temporară este cea prestată de un salariat temporar, care a încheiat un contract de muncă temporară cu un agent de muncă temporară și care este pus la dispoziția unui utilizator pentru a lucra temporar sub supravegherea și conducerea acestuia din urmă. Durata pe care se poate desfășura munca temporară este de cel mult 24 de luni sau, în cazul prelungirii contractului, până la un total de cel mult 36 de luni.

Angajarea șomerilor a presupun pentru 2010 avantaje de care puține firme au putut beneficia, deoarece prevedea reguli stricte precum timp de 12 luni, să nu desființeze locurile de munca (prin concediere din motive care nu țin de persoana salariatului).

Este necesară o reglementare a acestor politici prin strategii coerente pentru sectorul economic privat.