

**POLITICA PRIVIND  
PIAȚA MUNCII ȘI OCUPAREA  
FORȚEI DE MUNCĂ**

Lucrarea de față a fost elaborată în cadrul proiectului Phare RO-2002/000-586.03.01.04.02 – “Formare inițială în afaceri europene pentru funcționarii publici din administrația publică centrală” implementat de Institutul European din România în colaborare cu EUROMED – Euro Mediterranean Networks din Belgia în anul 2005.

Lucrarea face parte din Seria Micromonografii - Politici Europene.

# CUPRINS: UNIUNEA EUROPEANĂ: POLITICA PRIVIND PIAȚA MUNCII ȘI OCUPAREA FORȚEI DE MUNCĂ

Introducere	1
1. Politica de ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană	2
1.1 MOMENTE CHEIE ÎN DOMENIUL POLICII DE OCUPARE A FORȚEI DE MUNCĂ	2
1.2 Noua agendă socială	4
2. Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în România	6
2.1 Armonizare legislativă	6
2.2 Instituțiile de pe piața muncii	9
2.3 Elaborarea Strategiei naționale de ocupare și a Planului de acțiuni privind ocuparea forței de muncă	9
2.4 Politici de ocupare a forței de muncă	11
2.5 Politicile de piața muncii	11
3. Caracteristici ale situației pieței muncii actuale în România	12
3.1 Analiza situației de pe piața forței de muncă	13
3.1.1 Populația și forța de muncă	13
3.1.2 Provocări legate de ocuparea a forței de muncă pe sectoare	13
3.1.3 Șomajul	14
3.2 Instrumentele de răspuns la provocările de pe piața forței de muncă	16
3.3 Acțiuni pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată întreprinse până în prezent	17
3.4 Elaborarea unei politici de prelungire a vieții active	18
3.5 Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă	19
3.6 Abordarea integrată a egalității de șanse între femei și bărbați	20
3.7 Politici de pregătire și învățare pe parcursul întregii vieți	20
3.8 Provocări și răspunsuri	22
4. Lecții pentru România	22
4.1 Dezvoltarea formării profesionale continue	22
4.2 Impactul Strategiei de la Lisabona	24
4.2.1 Ce putem spera pentru această politică?	25
Glosar de termeni	26
Anexa 1	28
Anexa 2	29
Anexa 3	30

**„Creștere durabilă, echilibrată și care să respecte mediul înconjurător, un grad înalt de ocupare a forței de muncă și al protecției sociale, un nivel și o calitate superioară a vieții, o mai mare coeziune economică și socială”**  
Obiectiv strategic al U.E – până în 2010

## Introducere

**Uniunea Europeană** constituie un cadru destinat să faciliteze statelor membre realizarea obiectivelor de politică internă și externă, cu respectarea și aplicarea consecventă a unor principii fundamentale comune, pe care România și le asumă în totalitate: principiul statului de drept și al respectării legii, cu stabilirea unui sistem legislativ uniform și asigurarea protecției drepturilor derivând din reglementările comunitare;

- principiul respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului - normă juridică având valoare universală;
- principiul statului-social;
- principiul pluralismului cultural;
- principiul subsidiarității.

Procesul integrării României în Uniunea Europeană trebuie să se structureze pornind de la premisele statuate la Consiliul European de la Copenhaga din 1993 drept **criterii** preliminare pentru dobândirea calității de membru al UE așa numitele criterii politice, economice, monetare, dar și existența unei administrații naționale capabilă să gestioneze calitatea de membru U.E., prevăzut la Consiliul European de la Madrid, 1995. De-a lungul timpului arhitectura U.E. a devenit tot mai complexă, au fost create noi instituții, noi instrumente pentru atingerea obiectivelor mereu mai provocatoare pentru statele membre, dar desigur în favoarea cetățenilor săi.

Politica de ocupare a U.E. este parte integrantă din ansamblul de politici complementare care au evoluat continuu odată cu modelele de dezvoltare socio-economică. Tratatul de la Roma din anul 1957 avea poate primele prevederi privind libertatea de mișcare a muncitorilor, egalitatea privind plata drepturilor salariale, iar dintre instrumentele create, Fondul European Social este primul care își propune să ofere sprijin pentru realizarea politicii sociale și de ocupare a forței de muncă. Putem observa cum evoluția dezvoltării statelor membre a parcurs mai multe etape de maturizare a conceptelor și modelelor până la crearea modelului numit **model social european**.

Acest model a rezultat după ce au fost făcute mai multe încercări care s-au concentrat fie pe, creștere economică, fie pe protecție socială (de revizuit fraza). Schimbările care au survenit în statele membre după așa numita « epocă de aur » care a cuprins perioada 1945-1970 și care a fost caracterizată de o creștere a cererii forței de muncă a afectat interesul economic general. Pentru satisfacerea acestei nevoi au fost atrase pe piața muncii noi categorii: femei, tineri, străini. Dar această epocă ia sfârșit odată cu modificarea majoră a sistemului monetar dar și a șocului petrolului care determină reducerea activităților din diferite sectoare. Cu acest prilej intră în scenă « modelul scandinav » de protecție socială pentru cei care își pierd locurile de muncă ca urmare a creșterii șomajului de lungă durată precum și a reducerii numărului de noi locuri de muncă. Rolul statului în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă sporește pe durată relativ mare, circa 15 ani. Sunt introduse astfel măsuri active de stimulare a celor care păstrează sau creează locuri de muncă în perioadele de recesiune precum și o serie de măsuri mai puțin dure cum ar fi închiderea treptată a unor sectoare datorită creșterii îngrijorătoare a șomajului în anumite regiuni mono-industriale, miniere cel mai frecvent. Din acest proces de « ajustare » cei care au avut cel mai mult de suferit au fost ultimii intrați pe piața muncii, femeile, străinii.

După 1980 au fost introduse alte metode care să asigure o mai bună coordonare a politicilor comune, precum metoda deschisă de coordonare. În acest sens au fost reglementate aspecte privind piața forței de muncă, pregătire profesională, subvenții pentru crearea de locuri de muncă sau angajarea anumitor categorii care aveau dificultăți de integrare pe această piață. Soluțiile găsite au fost diferite în funcție de școala de gândire și au condus fie spre reducerea orelor de muncă pe săptămână de la 48 la 44, ulterior, la 35 de ore (cazul Franței,) fie prin utilizarea unor tehnologii care determină creșterea productivității muncii, reduce costurile salariale dar crește profitul, (atitudine liberală). Această abordare are ca efect crearea de locuri noi de muncă în sectoare noi, în creștere. Statul poate ajuta print-o politică de investiții în domeniul public pentru crearea de locuri de muncă, venituri și deci de bunăstare.

În urma creării **pieței unice** ca urmare a **Actului Unic European** din anul 1986 au fost făcuți pași spre asigurarea sănătății la locul de muncă, rezolvării și prevenirii pericolelor pe care le produc anumite substanțe utilizate la locul de muncă. Cel mai greu a fost de realizat un echilibru între dezvoltarea economică ca « motor » al acesteia și politica socială și de ocupare a forței de muncă.

Dialogul social promovat de Actul Unic European a fost poate « vehicolul » care a asigurat un continuu proces de negociere dintre diferite state membre prin intermediul unor organizații cum sunt : ETUC Confederația Europească a Sindicatelor, EUNICE Uniunea Industriașilor și patronilor din Europa, UEAPME, Asociația Intreprinderilor Mici și Mijlocii, CEEP, Centrul European al Intreprinderilor cu Participație Publică. Aceste organisme au încercat să apere, susțină sau să revendice drepturile celor pe care îi reprezentau dar și interesul economic general. Dintre abordările prezentate au ieșit învingătoare cele în centrul cărora sunt puse constrângerile monetare pe care trebuie să le respecte pentru a asigura echilibrul dintre dezvoltare și protecție socială. Experiența europeană a demonstrat că politica intervenționistă conform teoriei lui Keynes, a cedat încet în fața abordării spre o politică liberală.

## 1. Politica de Ocupare a forței de muncă în Uniunea Europeană

### 1.1 Momente cheie în domeniul politicii de ocupare a forței de muncă

Dacă între anul 1957 și 1971 instrumentul utilizat a fost Fondul Social European (Fondul Social European), ulterior apar și alte acte normative, strategii, programe și instrumente care își pun amprenta asupra direcției dezvoltării acestei politici. Construcția modelului social european a fost marcată astfel de evenimente care au contribuit la definirea și apoi dezvoltarea unei politici sociale și de ocupare europene, a strategiilor adecvate, a unor noi instrumente și parteneriate pentru atingerea obiectivelor acestora.

#### Carta Socială Europeană

Toate Statele Membre cu excepția Marii Britanii au adoptat în 1989, printr-o declarație, Carta Drepturilor Sociale Fundamentale ale Angajaților<sup>1</sup>, cunoscută sub numele de **Carta Socială**. Carta constituie un instrument politic care conține “**obligații morale**”<sup>2</sup> al cărui obiect este acela de a garanta că într-o anumită țară sunt respectate anumite drepturi sociale. Acestea se referă în primul rând la piața muncii, formarea profesională, egalitatea șanselor, mediul de lucru. Carta conține, de asemenea, o cerere explicită adresată Comisiei de a înainta propuneri pentru a transpune

conținutul Cartei Sociale în legislație. Carta Socială a fost urmată de **programe de acțiune socială**.

#### Acordul de Politică Socială<sup>3</sup>

Acordul de Politică Socială este anexat la Protocolul de Politică Socială, anexat la rândul său la Tratatul asupra Uniunii Europene. Semnat de 14 State Membre (mai puțin Marea Britanie), stabilește **obiectivele de politică socială** trasate și în Carta Socială din 1989: promovarea ocupării forței de muncă, îmbunătățirea condițiilor de muncă și viață, combaterea excluderii sociale, dezvoltarea resurselor umane, etc. Acordul de Politică Socială stabilește procedura pentru adoptarea măsurilor de politică socială și recunoaște rolul vital jucat de dialogul dintre conducere și angajații în politică socială. **Carta Verde** din 1993 ce stabilește direcțiile de acțiune și apoi **Carta Albă din 1994** insistă pe rolul pregătirii și formării profesionale, în care regăsim două coordonate, una verticală și cealaltă orizontală. Pe direcția verticală, care trebuie să asigure coeziune economică și socială regăsim politicile active de ocupare, egalitate de șanse, educație și training în meserii, forță de muncă calificată care să răspundă unor cerințe mereu în schimbare, ce permit accesul femeilor pe piața muncii. În timp ce în plan orizontal este vorba de angajare pe plan local, egalitate de șanse și societatea bazată pe servicii, parteneriate locale care să asigure climatul favorabil spiritului antreprenorial al unor « poli de cunoaștere » care este transferată spre sectoarele noi. Mai multe fonduri sunt astfel activate? În cadrul acestora Fondul de Dezvoltare Regională, Fondurile Structurale cu cele trei obiective specifice sunt cele cunoscute. După alegerea noului guvern laburist în mai 1997, Marea Britanie a anunțat că intenționează să ia parte la politica socială și de ocupare.

**Tratatul de la Amsterdam**, din anul 1997, a încorporat Acordul de Politică Socială – cu prevederi sporite – în Capitolul Social din Tratatul asupra Comunității Europene. S-a creat o bază legală pentru egalitatea șanselor între femei și bărbați la locul de muncă și se fac precizări legate de măsuri împotriva excluderii sociale. În final, o referire la drepturile fundamentale a dat o nouă dimensiune obiectivelor politicii sociale. Tratatul de la Maastricht din anul 1992 a avut rolul de a integra Carta Socială în tratatul semnat, cu excepția Marii Britanii, care îl va semna ulterior în cadrul Acordului Social.

Tratatul de la Amsterdam include politica socială și de ocupare realizând pactul necesar pentru stabilitate

<sup>1</sup> Community Charter of Fundamental rights for Workers

<sup>2</sup> www.ccir.ro

<sup>3</sup> Ibidem

și creștere economică asigurând echilibrul între integrarea economică și politica de ocupare a forței de muncă. Acesta cuprinde dispoziții ce vizează adâncirea integrării atât prin trecerea în competența Comunității a unor domenii ce erau cuprinse în aria cooperării interguvernamentale cât și prin dezvoltarea politicilor și obiectivelor Uniunii Europene. Sunt cuprinse astfel prevederi referitoare la politica de asigurare a locurilor de muncă și de protecție socială. Conform acestor dispoziții, statele membre vor promova o politică de coordonare a creării de locuri de muncă în vederea dezvoltării capacității de elaborare a unei strategii comune privind nivelul de angajare.

Se urmărește, de asemenea, eliminarea discriminărilor și asigurarea unui tratament optim în ceea ce privește condițiile de muncă și ocupare a posturilor, dezvoltarea politicilor comune în domeniul protecției mediului, al sănătății publice și protecției consumatorilor. Astfel a fost adoptată “Strategia europeană de ocupare a forței de muncă”, prin introducerea în tratat a Titlului VIII. Procesul de coordonare a acțiunilor privitoare la ocuparea forței de muncă în cadrul Uniunii a fost lansat de către Consiliul Europei la Luxemburg în noiembrie 1997 la “Job Summit”.

- În funcție de prioritățile identificate, strategia este structurată pe patru piloni, fiecare reprezentând câte un domeniu de acțiune a cărui dezvoltare contribuie la o mai bună ocupare a forței de muncă la nivel comunitar:
- *angajabilitatea* – reprezintă o nouă cultură în sfera ocupării forței de muncă și se referă la adaptabilitatea de a fi angajat, contribuind la combaterea șomajului în rândul tinerilor și la combaterea șomajului pe termen lung;
- *antreprenoriatul* – promovează crearea de noi locuri de muncă prin încurajarea dezvoltării locale;
- *adaptabilitatea* – are în vedere modernizarea organizării muncii și promovarea contractelor de muncă flexibile;
- *asigurarea de șanse egale* – se referă la adoptarea de măsuri speciale pentru ca femeile să aibe parte de aceleași oportunități ca și bărbații.

Pentru a se asigura coordonarea la nivel European a strategiei, anual se parcurg anumite etape, după cum urmează:

- stabilirea unor “Direcții în ocuparea forței de muncă” (Employment Guidelines), document elaborat pe baza propunerii Comisiei Europene, care mai apoi

- este discutat și aprobat de către Consiliul European;
- elaborarea de către fiecare stat membru în parte a “Planurilor Naționale de Acțiune” (National Action Plans- NAP’s), planuri ce descriu modul de aplicare a Direcțiilor de ocuparea forței de muncă și a recomandărilor specifice fiecărei țări;
- Comisia și Consiliul examinează împreună aceste planuri și elaborează un “Raport comun asupra ocupării forței de muncă” (Joint Employment Report)
- în urma analizării acestui Raport se elaborează noile Direcții și recomandări pentru anul următor.

Metoda pe baza căreia se desfășoară acest proces de coordonare a politicilor de ocupare a forței de muncă este cunoscută ca “metoda deschisă de coordonare”<sup>4</sup>. Principiile ce susțin această metodă sunt următoarele:

- *principiul subsidiarității* - constă în stabilirea/împărțirea responsabilităților între nivelul comunitar și cel național prin stabilirea obiectivelor la nivel comunitar și responsabilizarea statelor membre în privința măsurilor de acțiune adoptate, pentru realizarea acestora la nivel național;
- *principiul convergenței* – constă în urmărirea obiectivelor comune prin acțiuni corelate;
- *managementul pe bază de obiective* – se referă la monitorizarea și evaluarea progresului prin stabilirea de indicatori comuni pentru toate statele membre;
- *monitorizarea pe țară (country surveillance)* – constă în elaborarea de rapoarte ce înregistrează progresul și identifică posibilele “bune practici” la nivelul statelor membre;
- *abordarea integrată* – presupune extinderea Direcțiilor politicilor pieței muncii în sfera altor politici (sociale, educaționale, antreprenoriale, regionale și de impozitare).

La lansarea în 1997, Strategia europeană de ocupare a forței de muncă a avut în vedere ca în următorii cinci ani să se înregistreze progrese simțitoare în combaterea șomajului. Pentru a se verifica acest scop, Strategia a fost evaluată prima dată în anul 2000, pentru ca mai apoi, în anul 2002 să se realizeze o evaluare de impact. Rezultatele acestor evaluări au arătat progrese în direcția creării unui cadru integrat al politicilor naționale, creșterii transparenței politicilor de ocupare și a numărului de factori implicați atât la nivel comunitar cât și la nivelul statelor membre. De asemenea au fost identificate și aspecte sensibile ale politicii de ocupare a forței de muncă și au fost trasate prioritățile perioadei următoare.

<sup>4</sup> The Open Method of Coordination – a fost inițiată în cadrul Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă



Temele identificate pentru reforma Strategiei europene de ocupare a forței de muncă au fost:

- stabilirea unor obiective mai clare;
- simplificarea Direcțiilor de acțiune (fără a reduce din eficacitatea acestora);
- întărirea rolului parteneriatului social în aplicarea Strategiei;
- creșterea coerenței și complementarității cu alte procese comunitare<sup>5</sup>.

Anul 2000 constituie un moment major în evoluția politicii sociale prin elaborarea *Strategiei de la Lisabona (Lisbon Strategy)*, prin care este stabilit obiectivul pe zece ani al Uniunii Europene, și anume “ *de a deveni cea mai competitivă și dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere, capabilă de o creștere economică sustenabilă, cu mai multe și mai bune locuri de muncă și o mai bună coeziune socială*”<sup>6</sup>. Consiliul European a decis că trebuie create condițiile necesare pentru ocuparea totală a forței de muncă și a stabilit un nivel al ratei de ocupare a forței de muncă de 70% și o rată a ocupării femeilor de 60%, ținte ce trebuiesc atinse până în anul 2010.<sup>7</sup> Strategia de la Lisabona a fost creată pentru a ajuta Uniunea Europeană să-și recapete condiția de ocupare totală a forței de muncă și de a întări coeziunea socială până în anul 2010. **Obiectivele Strategiei de la Lisabona în ceea ce privește politica de ocupare a forței de muncă, au fost:**

- creșterea calitativă și cantitativă a locurilor de muncă;
- anticiparea și capitalizarea schimbărilor pieței muncii prin crearea unui nou echilibru între flexibilitate și securitate;
- lupta împotriva sărăciei și tuturor formelor de excludere socială și discriminare;
- modernizarea serviciilor de securitate socială;
- promovarea egalității între sexe;
- sporirea importanței aspectelor sociale a extinderii și a relațiilor externe ale Uniunii Europene.

Direcțiile de acțiune stabilite în anul 2003<sup>8</sup> au fost orientate și mai mult spre îndeplinirea obiectivelor de la Lisabona ( ocupare totală a forței de muncă; calitate și productivitate în muncă; coeziune și incluziune socială). Pentru a susține obiectivele principale, au fost identificate 10 direcții de acțiune specifice. Tot în anul 2003 Comisia a cerut înființarea unui grup care să rezolve anumite probleme particulare ale Strategiei de ocupare (European Employment Taskforce). Acest grup condus de Wim KOK, fostul prim ministru al Olandei, a identificat patru priorități pentru statele membre:

- creșterea adaptabilității muncitorilor și a întreprinderilor;
- atragerea unui număr mai mare de oameni pe piața muncii și păstrarea lor pe piață;
- creșterea investițiilor în capitalul uman;
- asigurarea implementării eficiente a reformelor printr-o mai bună guvernare.

## 1.2 Noua Agendă Socială

„New Social Agenda”<sup>9</sup>, din 9 februarie 2005 prezentată la Bruxelles se orientează spre asigurarea de locuri de muncă pentru cetățeni Uniunii prin acordarea de șanse egale tuturor. Prioritățile Agendei sunt legate de:

- adaptarea legislativă referitoare la relațiile de muncă cu un continuu dialog social;
- monitorizarea evoluției sărăciei cu ajutorul unui „Green Paper” care să urmărească evoluția demografică a populației și a relațiilor viitoare dintre generații;
- piața europeană a muncii în care lucrătorii să beneficieze de acordarea unei pensii sau de protecție socială;

În aprilie 2005 Comisia a publicat un document cu privire la **implementarea Strategiei de la Lisabona**, așa cum este ea în urma revizuirilor din anul 2003.<sup>10</sup> În această lucrare se subliniază importanța asumării

<sup>5</sup> Communication from the Commission to the Council, The European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of Regions on “ Taking Stock of Five Years of the European Employment Strategy” COM (2002) 416 final – pag 4

<sup>6</sup> Consiliul European de la Lisabona, Martie 2000 ([http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/employment\\_strategy/index\\_en.htm](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm))

<sup>7</sup> Consiliul European de la Stockholm din martie 2001 a adăugat două obiective intermediare: rata ocupării forței de muncă trebuie să crească per total la 67% și rata ocupării femeilor trebuie să ajungă la 57% până în anul 2005. A fost adăugat un obiectiv nou și anume rata ocupării pentru vârstnici să ajungă la 50% până în 2010.

<sup>8</sup> Council Decision of 22 July 2003 on guidelines for employment policies of the Member States (2003/578/EC) – OJ L 197/13

<sup>9</sup> [http://www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2005/feb/social\\_agenda](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/feb/social_agenda)

<sup>10</sup> SEC (2005) 622/2 COMMISSION STAFF WORKING PAPER – “ Working together for growth and jobs. Next steps in implementing the revised Lisbon strategy”

responsabilităților comunitare de către fiecare stat membru, acest lucru reflectându-se în viitoarele Programe Naționale de Reformă (National reform programme). În realizarea acestor planuri trebuie să se țină seama de liniile directoare principale (the guidelines). Planurile vor fi orientate pe trei direcții, în funcție de priorități: priorități macro-economice; priorități micro-economice și priorități ale ocupării forței de muncă. În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, aceste planuri vor înlocui Planurile Naționale de Ocupare a Forței de Muncă actuale, prin integrarea lor în programele naționale Lisabona (**National Lisbon programmes**). La aliniatul 4 din Decizia Consiliului “privind liniile directoare pentru politicile de ocupare a forței de muncă pentru statele membre”<sup>11</sup> sunt stabilite noile direcții de acțiune în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Aceste linii directoare sunt stabilite pentru un interval de trei ani, iar reînnoirea lor în această perioadă este strict limitată. În continuare sunt prezentate liniile directoare *integrate* pentru creștere economică și locuri de muncă.

#### a) Liniile directoare macroeconomice:

- securitatea stabilității economice;
- salvagardarea sustenabilității economice prin promovarea alocării eficiente de resurse;
- promovarea unei coerențe sporite între politicile macroeconomice și cele structurale;
- dezvoltarea veniturilor salariale ce contribuie la stabilitatea macroeconomică și la creșterea economică;
- contribuirea la obținerea unei EMU dinamice și funcționale.

#### b) Liniile directoare microeconomice:

- adâncirea și extinderea piețelor interne;
- asigurarea existenței unor piețe deschise și competitive;
- crearea unui mediu favorabil afacerilor;
- promovarea unei culturi a antreprenoriatului și crearea unui mediu propice IMM-urilor ;
- lărgirea și îmbunătățirea infrastructurii europene și finalizarea proiectelor transfrontaliere prioritare deja aprobate;
- creșterea și îmbunătățirea investițiilor în cercetare și dezvoltare;
- facilitarea accesului la inovații și creșterea dezvoltării TIC;
- încurajarea folosirii înțelepte a resurselor și întărirea sinergiei dintre protecția mediului înconjurător și creșterea economică;
- formarea unei baze industriale solide.

#### c) Liniile directoare pentru ocuparea forței de muncă

- implementarea politicilor de ocupare stabilite pentru ajungerea la ocuparea deplină a forței de muncă, îmbunătățirea calității și a productivității muncii și întărirea coeziunii sociale și teritoriale;
- promovarea unei abordări a muncii etapizate de-a lungul întregii vieți;
- asigurarea integrării pe piața forței de muncă a persoanelor în căutarea unui loc de muncă și a grupurilor dezavantajate;
- îmbunătățirea corelării cererii de pe piața forței de muncă cu oferta existentă;
- combinarea flexibilității de pe piața muncii cu securitatea locului de muncă și totodată reducerea segmentării pieței;
- asigurarea unui sistem favorabil stabilirii corecte a veniturilor și a altor costuri legate de dezvoltare;
- creșterea volumului și îmbunătățirea calității investițiilor în capitalul uman;
- adaptarea sistemului educațional și de dezvoltare la noile cerințe.

Aceste direcții integrate de acțiune pentru ocuparea forței de muncă, enumerate mai sus, pot fi cuprinse în trei mari linii directoare – linii directoare care au fost stabilite în mare parte și în anul 2003, la evaluarea strategiei de la Lisabona. Vom prezenta în continuare aceste linii directoare generale.

#### I. Atragerea unui număr cât mai mare de persoane în câmpul muncii (și menținerea acestora pe piața muncii) și modernizarea sistemului de protecție socială (cuprinde liniile directoare integrate 16, 17, 18, 19).

În momentul de față este vital să se atingă ținta ocupării totale și reducerea șomajului și a inactivității, prin creșterea cererii și ofertei de pe piața muncii. Acest scop trebuie conjugat cu creșterea atractivității slujbelor și cu cea a calității și productivității muncii. Creșterea nivelului de ocupare a forței de muncă este cel mai eficient mod de a genera creștere economică sustenabilă și de a promova incluziune socială pe de o parte și pe de altă parte este calea de a-i susține pe cei ce sunt incapabili să muncească. Abordarea dintr-un nou punct de vedere al muncii - cel numit abordare cu privire la întreg ciclul al vieții active “ lifecycle approach to work”<sup>12</sup>-și modernizarea sistemelor de protecție socială vor avea un rol important în viitor, când se preconizează scăderea numărului populației în vârstă de muncă. O atenție sporită trebuie acordată

<sup>11</sup> „Integrated guidelines for growth and jobs (2005-2008)” - 2005/ 0057(CNS)

<sup>12</sup> Încercarea de a stabili direcții (pathways) în ceea ce privește ocuparea tinerilor și de a reduce rata șomajului în rândul tinerilor



problemei diferențelor de ocupare dintre femei și bărbați și cea a ratelor de ocupare scăzute în rândul oamenilor vârstnici și a tinerilor.

O altă direcție importantă este cea referitoare la persoanele în căutarea unui loc de muncă. Pentru această categorie este important să se faciliteze accesul la locurile de muncă vacante, să existe o bună informare asupra pieței forței de muncă, toate acestea pentru a crește capacitatea lor de angajare.

## II. Îmbunătățirea capacității de adaptare a angajaților și a întreprinderilor și flexibilitatea pieței forței de muncă

Creșterea volumului investițiilor în capitalul uman prin intermediul educației și dezvoltării vocaționale, Obiectivele fixate la Lisabona și obiectivele următoare acceptate pentru educație și formare sunt mai valabile ca niciodată. Acestea au fost stabilite de statele membre pentru ele însele. Comunicatul nu intenționează să ofere indicații despre ce ar trebui să se facă într-o anumită țară și problemele ridicate aici nu sunt mai importante pentru anumite țări decât pentru altele. Responsabilitatea principală pentru îndeplinirea obiectivelor acceptate revine autorităților responsabile cu educația și formarea din statele membre actuale și viitoare.

## III. Cunoaștere și inovare

Această prioritate a strategiei de la Lisabona presupune: o creștere și îmbunătățire a investiției în resursele umane și dezvoltarea, facilitarea, absorbția ICT și o folosire susținută a acestor resurse. De asemenea, cunoașterea și inovarea, își aduce aportul la formarea unei baze industriale europene puternice.

## 2. Politica privind piața muncii și ocuparea forței de muncă în România

### 2.1 Armonizare legislativă.

Politica de ocupare a forței de muncă acoperă domenii vaste, dar strâns legate cu cele conexe. Dintre aceste domenii se pot menționa: legislația muncii și condițiile de lucru, egalitatea de șanse între bărbați și femei, protecția socială, protecția muncii, eliminarea excluderii sociale și lupta împotriva discriminării, crearea unui sistem de dialog social funcțional atât la nivel de întreprindere, de ramură, național, cât și

comunitar, care să asigure consultarea partenerilor sociali în luarea celor mai importante decizii economico-sociale.

Gradul de compatibilitate a legislației române cu acquis-ul comunitar este determinat ca raport între suma actelor normative române care transpun acquis-ul. Cele opt domenii majore sunt transpuse aproximativ total și compatibilizate în legislația românească (Tabel 1), urmărindu-se continuu acest proces curprins în armonograma prezentă pe site-ul Ministerului Integrării Europene ([www.mie.ro](http://www.mie.ro)).

Aprecierea gradului de concordanță a legislației române cu acquis-ul transpus se poate face atât pentru fiecare subcapitol, cât și pe ansamblu, prin compararea celor doi coeficienți și anume coeficientul gradului de transpunere și coeficientul gradului de concordanță.

Ocuparea forței de muncă a fost considerată ca obiectiv prioritar, făcându-se eforturi pentru adaptarea sistemului românesc pentru punerea în aplicare a Strategiei Europene de Ocupare a Forței de Muncă. În acest sens, în anul 2001, a fost întocmit primul Plan de Acțiune în domeniul ocupării forței de muncă (PNAO) însoțit de Programul pentru stimularea ocupării forței de muncă și reducerea șomajului, care transpune Rezoluția nr. 99/312/CE privind **liniile directe în domeniul ocupării**.

Tabel 1. Gradul de armonizare legislativă în domeniul politicii sociale și ocupare<sup>13</sup> a forței de muncă

Subcapitol	Gradul de transpunere %	Gradul de compatibilitate %
Legislația muncii	88,8	88,5
Dialog social	100	100
Egalitatea de șanse femei-bărbați	100	91,5
Antidiscriminare	100	100
Ocuparea forței de muncă	100	100
Securitatea socială	100	100
Persoane cu handicap	-	-
Sănătatea și securitatea în muncă	95,6	98,9
<b>TOTAL</b>	<b>94,2</b>	<b>94,2</b>
Legislația muncii	88,8	88,5
Dialog social	100	100

<sup>13</sup> Institutul European din România – Studii de Impact (PAIS II)

Acțiunile sunt derulate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) și monitorizate prin indicatorii de performanță furnizați de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă. Acțiunile derulate în anul 2001 și obiectivele stabilite pentru anul 2002 au ca scop întărirea Strategiei de Ocupare a Forței de Muncă pe perioada 2002-2004, parte integrantă a strategiei în domeniul protecției sociale și ocupării elaborată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Familiei. Ca urmare a concluziilor desprinse de către ANOFM din urmărirea aplicării PNAO, au fost elaborate o serie de acte normative care să creeze noi locuri de muncă și să stimuleze mobilitatea forței de muncă.

Astfel, Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă și Hotărârea Guvernului nr. 174/2002 privind Normele metodologice de aplicare a Legii nr.76/2002, prevăd creșterea importanței măsurilor active de combatere a șomajului, susținerea financiară a încadrării șomerilor în vederea realizării unor lucrări de interes comunitar; acordarea de credite în condiții avantajoase pentru IMM-uri. De asemenea a fost adoptată și Hotărârea de Guvern nr. 759/2002 privind Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă.

Alte documente importante privind ocuparea forței de muncă sunt următoarele:

- noul Plan de Acțiune pentru Ocupare pentru perioada 2004-2005, care are la bază Strategia Europeană de Ocupare și Liniile directoare de ocupare (Employment Guidelines). Planul a fost adoptat în conformitate cu prioritățile, angajamentele și recomandările identificate în Documentul Comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare (The Joint Assessment Paper-JAP);
- la 7 ianuarie 2003 a fost semnat Memorandumul de Înțelegere privind participarea României la programul „**Măsuri comunitare de stimulare în domeniul ocupării forței de muncă**”. Cadrul legal a fost stabilit în baza deciziei cadru nr.1/2002 a Consiliului de Asocieri România – EU.
- Legea-cadru ce stabilește **principiile generale ce guvernează relațiile de muncă**, drepturile și obligațiile persoanelor angajate ca și jurisdicția muncii este **Codul muncii**. În cooperare cu reprezentanții confederațiilor patronale și sindicale a fost elaborat un nou Cod al muncii. Prin apariția noului cod, intrat în vigoare la 1 martie 2003, au fost armonizate cu acquis-ul prevederile următoarelor domenii: munca cu fracțiune de normă, contractul de muncă pe durată determinată, protecția tinerilor în muncă, organizarea timpului de lucru, concedierile

colective, informarea lucrătorilor asupra condițiilor aplicabile contractului sau raportului de muncă. Comisia Europeană a apreciat în Raportul de țară pentru anul 2003, că: „noul Cod al muncii a încorporat principiile esențiale ale acquis-ului din acest domeniu, dar că sunt încă necesare unele ajustări”, precum și faptul că „o parte importantă a acquis-ului trebuie să fie implementată prin legislație secundară”.

**Legislația elaborată în domeniul sănătății și protecției muncii** asigură transpunerea directivelor europene, păstrând principiile de bază ale acestora. Politica și direcțiile de acțiune privind activitatea de protecție a muncii sunt stabilite de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, funcția de control a respectării legislației fiind îndeplinită de Inspekția Muncii.

Legea nr. 90/1996 (republicată) privind protecția muncii este legea de bază în domeniul sănătății și securității muncii. Legea definește cadrul organizatoric al protecției muncii și responsabilitățile privind coordonarea și controlul acestei activități, transpunând Directiva cadru 89/391/CEE. Normele Generale de protecția muncii au fost revizuite și au fost aprobate printr-un Ordin comun al MMSS nr. 508/2002 și al Ministerului Sănătății nr.933/2002. Prin acest act normativ au fost transpuse prevederile a 20 de directive europene dintre care 14 sunt directive de bază.

Până în anul 2002, legislația română în acest domeniu a cuprins următoarele directive: Directiva Cadru 89/391/CEE, Directiva 89/655/CEE (privind echipamentele tehnice), Directiva 89/656/CEE (privind echipamentele individuale de protecție), Directiva 90/270/CEE (echipamente cu ecrane de vizualizare), Directiva 90/269/CEE (privind manipularea manuală a sarcinilor), Directiva 89/654/CEE (privind locurile de muncă), Directiva 92/91/ CEE (privind extracția prin forare), Directiva 92/104/CEE (privind extracția de minerale), Directiva 93/103/CEE (privind vasele de pescuit), Directiva 92/58/CEE (privind semnalizarea), Directiva 90/679/CEE (privind agenții biologici), Directiva 92/85/CEE (privind protecția femeilor însărcinate sau care alăptează), Directiva 92/29/CEE (privind asistență medicală la bordul navelor).

**Comisia Națională de Promovare a Ocupării forței de muncă** (prin Legea nr. 76/2002), ce are ca scop elaborarea de strategii și politici pentru creșterea nivelului și calității ocupării forței de muncă și pentru dezvoltarea resurselor umane. Comisia este organismul de legătură cu **Comitetul pentru Ocupare și Piața Muncii** (Directiva 97/16/CE) având rolul de corelare a strategiilor naționale cu cele europene. Alte acte

normative de interes social deosebit sunt: Legea nr. 429/2003 de revizuire a Constituției României, Legea nr. 53/2003 – Codul muncii, etc.

Prin descentralizarea deciziei administrative în domeniul raporturilor de muncă, partenerii sociali sunt implicați în coordonarea politicilor sociale privind formarea profesională, ocuparea forței de muncă, asigurările, asistență și protecția socială. De asemenea au fost adoptate măsuri legislative pentru:

- consolidarea statutului Consiliului Economic și Social;
- crearea parteneriatului social în fundamentarea politicii de stabilire a salariului minim pe baza coșului minim de consum;
- elaborarea în parteneriat a Planului Național de Dezvoltare;
- crearea Forumului Virtual de Informare, Consultare și Dezbateri pentru Societatea Civilă și parteneriatul Social.

### **Armonizarea legislației privind egalitatea de șanse între femei și bărbați**

Legea nr. 202/2002 (republicată în anul 2005) privind egalitatea de șanse între bărbați și femei conține măsuri de sancționare a discriminărilor pe bază de sex și stipulează egalitatea în drepturi privind accesul la angajare, formare profesională și promovare fiind aproximată cu Directivele Consiliului 75/117/CEE, 76/207/CEE, 79/7/CEE, Decizia Comisiei 95/420/CE (ce amendează Decizia 82/43/CEE).

Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii, ca și Codul Muncii, asigură transpunerea parțială a prevederilor directivelor 92/85/CEE și 96/34/CE. Măsuri de îmbunătățire a securității și sănătății în muncă a angajatelor gravide sau care alăptează au fost avute în vedere la elaborarea legii privind protecția maternității, familiei și copilului, ca și a proiectului de lege privind ratificarea Convenției O.I.M. nr. 183/2000 referitoare la protecția maternității (Legea nr. 25/2004 pentru aprobarea O.U.G. 96/2003 în ceea ce privește protecția maternității la locul de muncă).

Planul Național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 1273/2000), ca și Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii, asigură transpunerea Directivei 79/7/CEE privind tratamentul egal în domeniul securității sociale. Prevederile Directivei 86/613/CEE privind tratamentul egal pentru bărbații și femeile ce îndeplinesc activități independente pe baza liberei inițiative se regăsesc în totalitate în Legea

nr. 507/2002 privind organizarea și desfășurarea unor activități economice de către persoanele fizice. Legea a fost abrogată de Legea nr. 300/2004, privind autorizarea persoanelor fizice și a asociațiilor familiale care desfășoară activități economice în mod independent.

Acordul-cadru privind concediul parental ce face obiectul Directivei 96/34/CE se regăsește parțial în legislația română, și anume: Legea nr. 210/1999 privind concediul parental și Normele metodologice de aplicare a acesteia (aprobat prin Hotărârea Guvernului nr. 244/2000) ca și Legea nr. 19/2000 ce include prevederi privind concediul plătit opțional uneia din părti.

Principiul salarizării egale pentru muncă egală este prevăzut în Constituție, Codul Muncii, Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariilor de bază în sectorul bugetar, contractul colectiv de muncă la nivel național, ca și Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 pentru prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, aprobată prin Legea nr. 48/2002. Aceste acte normative transpun prevederile Directivei 75/117/CEE referitoare la eliminarea discriminării în stabilirea remunerației.

Egalitatea de tratament între bărbați și femei privind accesul la angajare (Directiva 76/207/CEE și 97/80/CE) este regăsită în legislația națională în Codul Muncii și în Legea nr. 1/1991 privind protecția socială a șomerilor, iar Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, aprobată prin Legea nr. 48/2002 prevede sancționarea tuturor formelor de discriminare. Noul proiect de lege privind egalitatea de șanse dintre femei și bărbați introduce noțiunile de discriminare directă și indirectă, completând astfel prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. Directiva nr. 86/378/CE privind asigurarea egalității de tratament în cadrul regimului ocupațional al asigurărilor sociale este transpusă parțial prin Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii. Comitetul consultativ, ce face obiectul Deciziei 82/43/CEE, se regăsește în legislația națională, în Hotărârea Guvernului nr. 967/1999 de constituire și funcționare a Comisiei consultative interministeriale în domeniul egalității șanselor între femei și bărbați (CODES). În martie 2004 a fost adoptată Hotărârea de Guvern nr. 285 privind aplicarea „Planului Național pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați”. A fost adoptată H.G. 266/2004 privind participarea echilibrată a femeilor și a bărbaților în cadrul echipelor de experți trimise în misiune la Comisia Europeană, această hotărâre transpunând Decizia Comisiei 2000/407/CE.

## 2.2 Instituțiile de pe piața muncii

Capacitatea administrativă privește în primul rând ANOFM, înființată în baza Legii nr. 145/1998, modificată și completată prin Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 249/2000.

Fundamentarea orientărilor și soluțiilor de creștere a gradului de ocupare a forței de muncă (Directiva nr. 98/171/CE) este asigurată de Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, constituit prin Hotărârea Guvernului nr. 1305/1996 (modificată de Hotărârea Guvernului nr. 1773/2004 privind organizarea și funcționarea Institutului Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale). Institutul are atribuții în efectuarea de studii și prognoze privind piața muncii și protecția socială.

Responsabilitățile de administrare, coordonare și monitorizare a implementării programelor finanțate din Fondul Social European revin Ministerului Muncii și Solidarității Sociale, ca Autoritate de Management, și Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, ca Autoritate de Plată.

**Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și Familiei** are responsabilitatea generală de a elabora politicile de ocupare și de piața muncii, programe și planuri naționale. El are de asemenea responsabilitatea de a pregăti rapoartele bugetare la Bugetul asigurărilor pentru șomaj pe baza propunerilor făcute de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, de a controla executarea lor și implementarea politicilor de ocupare, a strategiilor, planurilor și programelor realizate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Consiliul Național de Formare Profesională.

**Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă**, apărută în anul 1998 este cel mai important organism de implementare a politicilor și programelor legate de piața muncii. Agenția este de asemenea responsabilă de coordonarea programelor active pe piața muncii și de organizarea programelor de formare profesională pentru persoanele neocupate; are de asemenea responsabilitatea de a colecta contribuțiile la Bugetul asigurărilor pentru șomaj, buget din care se finanțează măsurile active.

**Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților** organism autonom și tripartit (constituit în anul 1999), are un rol consultativ în promovarea de strategii și politici de pregătire profesională a adulților, operațional din februarie 2000. Instituționalizarea

dialogului social la toate nivelurile, prin Legea nr. 109/1997 a fost înființat.

**Consiliul Economic și Social**, organism tripartit cu rol consultativ în stabilirea politicii economice și sociale, având ca obiective majore realizarea dialogului social dintre Guvern, sindicate și patronat, precum și asigurarea climatului de pace socială, pentru a media stările conflictuale intervenite între partenerii sociali.

**Comisia Națională pentru Promovarea Ocupării** este un nou organism tripartit, consultativ constituit prin noua lege privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.

**Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, a cărui misiune este urmărirea aplicării și respectării principiului egalității între cetățeni Hotărârea Guvernului nr. 1194/2001.

La nivelul Guvernului funcționează **Departamentul pentru Relații Interetnice**, înființat prin Hotărârea Guvernului nr. 17/1997 și reorganizat prin Hotărârea Guvernului nr. 13/2001, având ca responsabilitate dezvoltarea de proiecte de acte normative referitoare la protecția minorităților naționale.

**Consiliul Național pentru Standarde Ocupaționale (COSA)**, organism administrat tripartit, are ca obiectiv realizarea unui cadru organizatoric care să permită evaluarea și certificarea forței de muncă pregătite pe baza standardelor ocupaționale, inclusiv evaluarea competențelor dobândite pe cale nonformală și informală, altele decât cele echivalente cu calificări profesionale organizate prin sistemul educațional, care permit continuarea studiilor pentru obținerea unei diplome educaționale.

**Consiliul Național pentru Egalitate de șanse.**

### 2.3 Elaborarea Strategiei naționale de ocupare și a Planului de acțiuni privind ocuparea forței de muncă

Fiecare țară membră sau în curs de aderare trebuie să își elaboreze o Strategie națională de ocupare și un Plan național de acțiuni privind ocuparea forței de muncă. Ambele documente sunt monitorizate la nivel comunitar. Pilonii de susținere ai strategiei converg cu obiectivele strategiei de ocupare la nivel european, iar acestea sunt adaptate la situațiile concrete.

**Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă**<sup>14</sup> denumit în continuare PNAO, reprezintă un obiectiv prioritar al alinierii la strategia

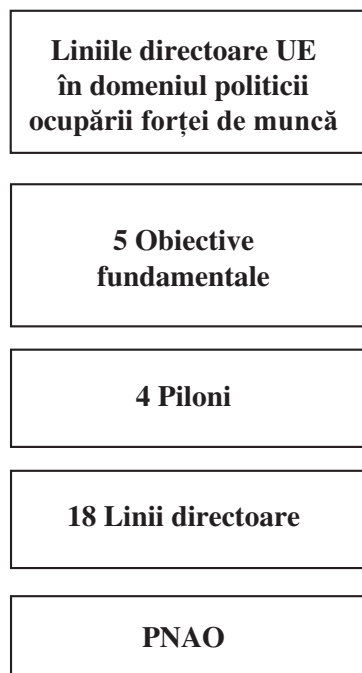
<sup>14</sup> PNAO a fost publicat în Monitorul Oficial nr 637/ 2002



europăană în domeniul ocupării forței de muncă în contextul pregătirii României pentru aderarea la Uniunea Europeană, el a fost realizat pe baza liniilor directoare ale strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, adoptate anual de Consiliul Uniunii Europene.

PNAO evidențiază **măsurile pe care România își propune să le implementeze** pe termen scurt și mediu, în vederea creșterii ocupării forței de muncă și reducerii șomajului, sprijinirii învățării pe tot parcursul vieții, eficientizării și flexibilizării pieței muncii pentru a răspunde rapid schimbărilor economice, evitării discriminării și excluderii sociale, **în vederea reducerii decalajului** existent în acest domeniu față de Uniunea Europeană. PNAO este documentul care va contribui la evaluarea progreselor înregistrate de România ca țară candidată să adere la Uniunea Europeană.

Fig. 1. Conținutul PNAO



Consiliul European a stabilit ocuparea deplină a forței de muncă drept obiectiv major al politicii sociale și a politicii de ocupare în UE. Pentru atingerea obiectivului, statele membre (precum și cele în fază de aderare și preaderare) trebuie să-și adapteze reacția de răspuns la liniile directoare guvernate de cei 4 piloni într-o strategie generală coerentă care să încorporeze următoarele obiective orizontale:

**Obiectivul orizontal A - Creșterea ratei de ocupare.** Măsurile propuse vizează stimularea creării de noi locuri de muncă în condițiile continuării în ritm

accelerat a procesului de privatizare și restructurare. Se urmărește mutarea accentului politicilor de protecție a șomerilor de la măsuri pasive la măsuri active.

**Obiectivul orizontal B - Strategii naționale pentru «învățarea pe parcursul întregii vieți».** Reformele legislative și instituționale, coroborate cu alocarea unor fonduri mai mari pentru educație și formare profesională arată interesul acordat dezvoltării de strategii naționale, ample și coerente în domeniul formării inițiale și continue.

**Obiectivul orizontal C - Dezvoltarea parteneriatului social.** Deoarece, în această etapă, economia României trebuie să se adapteze în toate sectoarele de activitate pentru a deveni și a se menține competitivă, parteneriatul social devine o modalitate eficientă de a asigura modernizarea și diversificarea activităților.

**Obiectivul orizontal D - Dimensiunea regională.** Regiunile de dezvoltare reprezintă cadrul de concepere, implementare și evaluare a politicii de dezvoltare regională și a programelor de coeziune economică și socială. Politica ocupării forței de muncă și cea în domeniul formării profesionale reprezintă direcții de acțiune în ceea ce privește inițiativele regionale.

**Obiectivul orizontal E - Dezvoltarea sistemului de indicatori ai pieței muncii.** Pentru a elabora politici sociale coerente și pentru a realiza o monitorizare și o evaluare adecvată a progreselor realizate în cadrul procesului de implementare PNAO, este necesară existența unor informații statistice corespunzătoare.

**PILONUL I - Îmbunătățirea capacității de angajare se realizează printr-o serie de linii directoare:**

- Combaterea șomajului în rândul tinerilor și prevenirea șomajului de lungă durată;
- Abordarea mai prietenoasă a ocupării: taxe, indemnizații și sisteme de formare profesională;
- Elaborarea unei politici pentru prelungirea vieții active;
- Dezvoltarea competențelor pentru noua piață a muncii în contextul formării continue;
- Formarea în tehnologiile electronice pentru toți cetățenii;
- Politici active în vederea corelării cererii cu oferta pe piața muncii și prevenirii lipsei de forță de muncă calificată;
- Combaterea discriminării și promovarea includerii sociale prin asigurarea accesului la ocupare.

## PILONUL II - Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă

- Facilitarea lansării și derulării unei afaceri;
- Accesul la activitățile antreprenoriale;
- Noi oportunități de ocupare în societatea bazată pe cunoaștere și în servicii;
- Acțiuni locale și regionale pentru ocuparea forței de muncă;
- Reforme fiscale pentru ocupare și formare profesională.

## PILONUL III - Promovarea capacității de adaptare a întreprinderilor și a angajaților

- Modernizarea organizării muncii;
- Analiza cadrului juridic existent și propuneri de noi prevederi;
- Sprijinirea adaptabilității ca o componentă a învățării continue.

## PILONUL IV - Asigurarea egalității de șanse între femei și bărbați

- Abordarea integrată a egalității de șanse între femei și bărbați pentru toți cei patru piloni;
- Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii;
- Reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie.

### 2.4 Politici de ocupare a forței de muncă<sup>15</sup>

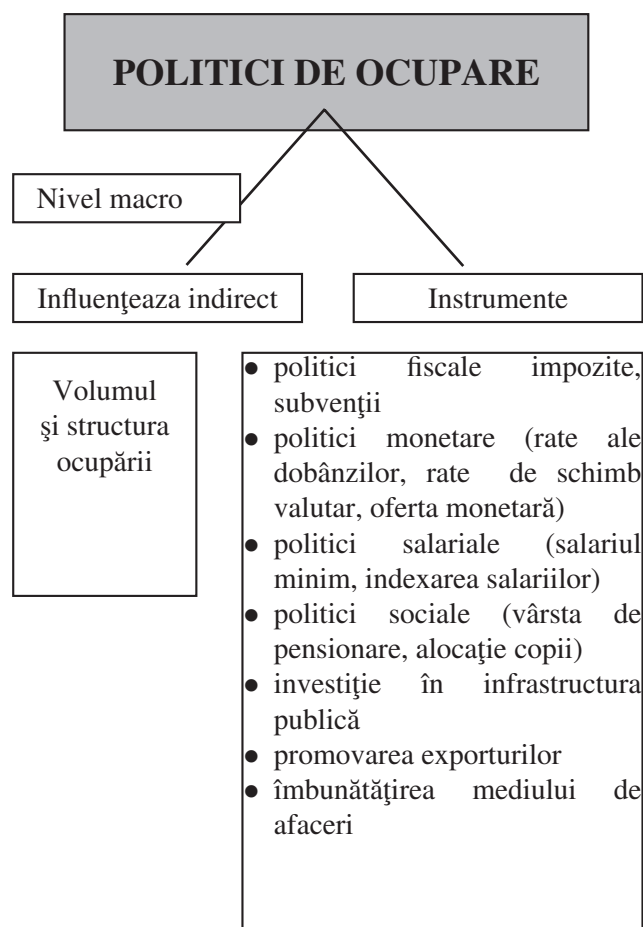
Sunt în principal politici macro-economice care se adresează categoriilor globale macro-economice cum ar fi cererea globală de consum, investiția globală etc. Politicile de ocupare a forței de muncă pun accentul pe flexibilizarea pieței muncii, pe stimularea producției, mai ales la întreprinderile mici și mijlocii, prin alocarea de fonduri pentru creditare cu dobânzi avantajoase sau prin alte sisteme fiscale care să faciliteze angajările.

Obiectivul politicilor de ocupare este de a crește gradul de ocupare a populației active și, implicit, de a menține rata șomajului la un minimum posibil.

Instrumentele utilizate nu sunt la îndemâna serviciilor publice de ocupare, ele «aparțin» Ministerului de Finanțe, Industriilor și Comerțului, Guvernului sau Băncii Naționale. Multe din instrumentele politicilor de ocupare sunt identice cu instrumentele de politică economică. Acest fapt este de înțeles atâta timp cât promovarea creșterii economice poate genera promovarea unui volum mai mare al ocupării (fig.2.) Ocuparea va crește sau va scădea în conformitate cu ratele creșterii economice. În orice caz, chiar dacă

politicile de ocupare influențează indirect, ele trebuie să fie privite ca având cea mai decisivă influență asupra volumului ocupării.

Fig.2 Politici de ocupare



### 2.5 Politicile de piața muncii

Includ în principal următoarele domenii:

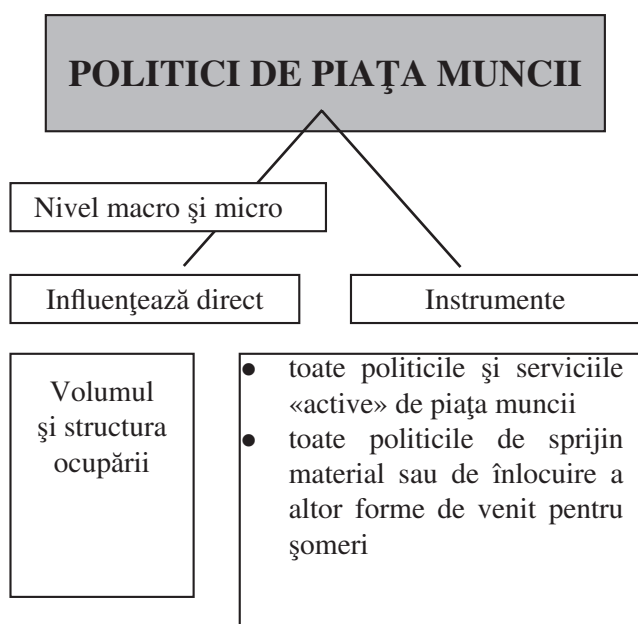
- legislația muncii (sau toate politicile care reglementează condițiile de ocupare ale indivizilor cum ar fi salariul minim, programul de muncă, durata și condițiile concediului anual, ale concediului de maternitate, regulamente referitoare la angajări și concedieri, protecția muncii și condițiile de sănătate, pensionare anticipată, muncă cu program redus, promovarea formării continue etc.);
- politicile «active» (care constau în serviciile de mediere/plasare, de informare și consiliere privind cariera, de formare profesională, subvențiile pentru angajare, instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de promovare a inițiativei private, etc.);
- politicile «pasive» care înlocuiesc salariile pentru cei care au devenit involuntar șomeri. Politicile de piața

<sup>15</sup> Ghid pentru formarea personalului A.N.O.F.M – elaborat de Societatea Germană pentru Cooperare Tehnică – 2002



muncii (Fig.3.) au de obicei un impact direct asupra deciziilor referitoare la ocuparea participanților la piața muncii, comparativ cu politicile de ocupare, și totodată se reflectă și asupra volumului și/sau asupra structurii ocupării și/sau a șomajului, în special pe termen scurt. Acest fapt se aplică în special acelor politici implementate prin intermediul serviciilor publice de ocupare, așa numitele politici active și pasive pentru piața muncii.

Fig.3 Politici de piața muncii



**Măsurile «active» pentru piața muncii definite în baza Legii nr.76/2002, includ următoarele servicii:**

- informarea și consilierea profesională
- medierea muncii
- formarea profesională
- consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri
- stimularea mobilității forței de muncă
- subvenționarea locurilor de muncă
- stimularea angajatorilor pentru încadrarea în muncă a absolvenților instituțiilor de învățământ
- subvenții acordate angajatorilor care încadrează în muncă persoane în vârstă de peste 45 de ani sau întreținători unici de familie, precum și angajatorilor care au sub 100 de angajați și încadrează în muncă persoane cu handicap

- acordarea de credite din bugetul asigurărilor pentru șomaj în condiții avantajoase

### 3. Caracteristici ale situației pieței muncii actuale în România

În perioada anilor 2001 și 2002, ca urmare a menținerii unui nivel ridicat al activităților industriale și de construcții, dar mai ales pe baza dezvoltării serviciilor, fig.4. PIB a înregistrat creșteri spectaculoase, de peste 4 ori mai mari decât media UE astfel că nivelul PIB înregistrat în anul 2002 a atins valoarea record de 1.512.256,6 mld lei, adică aproximativ 43,3 mld Euro<sup>16</sup>. Cu toate acestea, PIB pe locuitor (la puterea de cumpărare standard) era în anul 2001 de numai 5.620 euro, adică de peste 4 ori mai redus decât media UE-15 și de 2-3 ori mai redus decât valorile înregistrate de către noile State Membre (Republica Cehă – 17.180 euro, Republica Slovacă – 16.830 euro, Ungaria – 13.455 euro, Polonia – 9.406 euro).

În funcție de aportul la formarea PIB, activitățile cu o însemnătate deosebită sunt tot cele din domeniul serviciilor, după cum se poate observa și în Graficul nr. „Ponderea valorii adăugate în PIB”<sup>17</sup>. Sectorul serviciilor prestate către populație este unul de viitor, acesta contribuind semnificativ la creșterea nivelului de viață al populației.

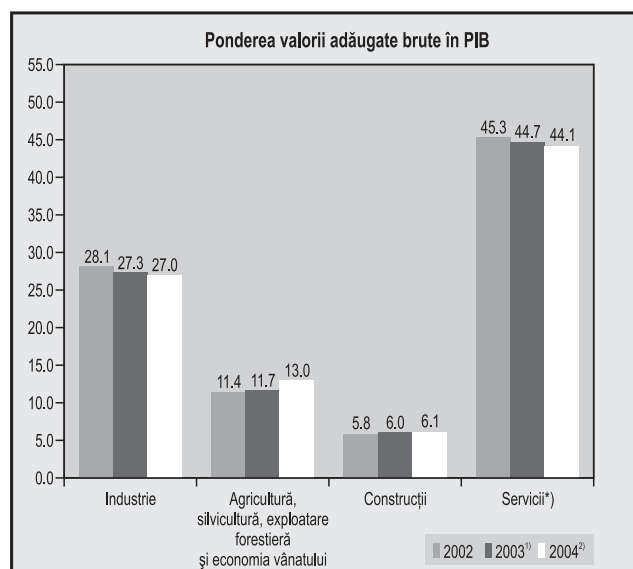


Fig.4 Ponderea Valorii adăugate în PIB

<sup>16</sup> Pentru transformare a fost folosit cursul de schimb din luna decembrie 2002 (1 euro = 34.919 lei).

<sup>17</sup> <sup>1)</sup> date semidefinite, <sup>2)</sup> date provizorii

\* Cuprinde activitatea din comerț, transporturi, poștă și telecomunicații, turism, hoteluri și restaurante, administrație publică și apărare, învățământ, sănătate și asistență socială și alte servicii prestate agenților economici și populației.

Sursa: Institutul Național de Statistică

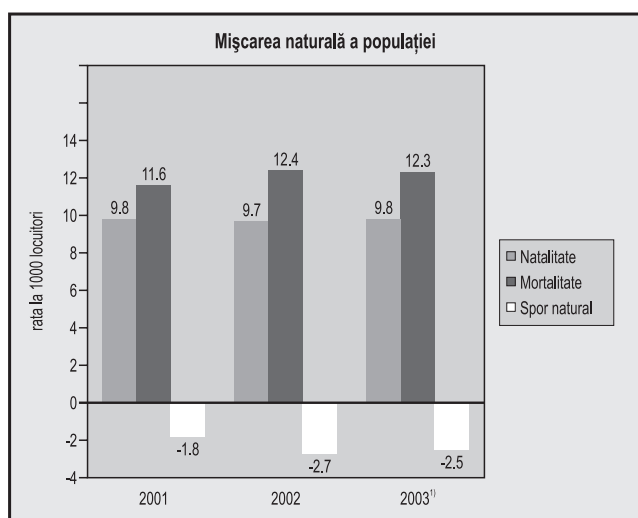
### 3.1 Analiza situației de pe piața forței de muncă

#### 3.1.1 Populația și forța de muncă

Populația României se află într-un proces continuu și lent de scădere de la începutul anilor '90. În acest răstimp populația a scăzut cu 3,4% (800.000 de persoane), ajungând la 22,4 milioane în anul 2001. În perioada 2001-2003 sporul natural a fost în descreștere datorită sporului de natalitate aflat într-o tendință de scădere tabel 2.

În anul 2000, 54,5% din populația României trăia în mediul urban, comparative cu valoarea de 50,6%, înregistrată la sfârșitul anilor '80. Această creștere ascunde oricum schimbările importante în tendințele migrației interne între mediile rural și urban de la începutul perioadei de tranziție. La începutul anilor '90 migrația rural-urban s-a intensificat, orașele României primind mai mult de jumătate de milion de oameni din mediul rural.

Tabel 2 “Mișcarea naturală a populației”



Situația s-a repetat, dar în sens invers, pe la jumătatea anilor '90 când, datorită deteriorării situației economice, un nou flux de locuitori, de data aceasta din orașe, s-a mutat la sate și a început practicarea unei agriculturi de subzistență. Rata participării populației cu vârsta cuprinsă între 15 și 64 de ani a fost de 69,7% la momentul primei Anchete asupra Forței de Muncă din 1994. Până în 1996 această rată a ajuns la 72,3%, dar a început să scadă încet până a ajuns la 68,5% în anul 2001, sub media Uniunii Europene (69,2%).

În anul 2001 rata de activitate a populației masculine de 74,6% a fost cu 2 puncte procentuale mai scăzută decât în anul 1994 și cu mult sub media UE de 78,1%. Rata de activitate a populației feminine a scăzut de la 63,1% la 62,4% în aceeași perioadă și s-a situat peste media UE în anul 2001 (60,2%). Scăderea participării a afectat mai puternic grupa de vârstă tânără, a cărei rată de activitate a scăzut de la aproximativ 49% la 41% între 1994 și 2001. Declinul ratei de activitate a fost însemnat și pentru grupa de vârstă 45-54 de ani (de la o rată de activitate de 80,5% la începutul perioadei, la o rată de 77% la sfârșitul acestei perioade), în timp ce rata activității pentru grupa de vârstă între 55-64 de ani a fost cu un punct procentual mai mare în anul 2001 (51%) decât în 1994 (50%). O caracteristică a participării în România este rata ridicată de activitate a populației din grupa 65 de ani și peste. Participarea acestei grupe de vârstă a prezentat o creștere de la 31% în anul 1994 la 37,5% în anul 2001, acest lucru fiind explicat de importanța agriculturii în economia țării noastre. În ceea ce privește nivelul educațional mediu al întregii forțe de muncă putem spune că a crescut oarecum la mijlocul anilor '90, dar a rămas scăzut în comparație cu standardele Uniunii Europene. O comparație a situației nivelelor de instruire este prezentată în tabelul 3. Grupa de muncă vârstnică avea un nivel foarte scăzut de instruire formală (95% din populația acestei grupe avea nivel scăzut de instruire).

Tabelul nr.3 “Nivelul de instruire al populației active”

	1994	2000
Studii superioare	7,6 %	8,4%
Studii liceale	74,3%	77,4%*
Studii primare sau mai puțin decât atât	18,2%	14,3%

\*din aceștia 72% aveau studii post-liceale.

#### 3.1.2 Provocări legate de ocuparea forței de muncă pe sectoare

În anul 1990 populația ocupată<sup>18</sup> atingea un nivel de 10,84 milioane de persoane. Declinul a început în anul 1992 și a continuat de-a lungul anilor '90, ajungându-se până la 8,42 milioane persoane în 1999. De atunci a crescut cu 3% ajungând la 8,67 de milioane în anul 2001. Tendințele demografice negative au determinat niveluri scăzute ale participării populației la activitățile

<sup>18</sup> Populația ocupată cuprinde toate persoanele de 15 ani și peste, care au desfășurat o activitate economică sau socială producătoare de bunuri și servicii de cel puțin o oră în perioada de referință (care este de o săptămână), în scopul obținerii unor venituri sub formă de salarii, plata în natură sau alte beneficii.

economice. În perioada 1996-2000 rata de activitate a populației de 15 ani și peste a fost în scădere, cele mai înalte rate înregistrându-se la grupa 25-49 de ani. În anul 2000 rata de activitate a populației de 15 ani și peste a fost de 70,6% pentru bărbați și 56,4% pentru femei. De asemenea, populația ocupată a scăzut continuu, aceasta diminuându-se cu 2,2 milioane de persoane (conform Balanței forței de muncă).

În perioada 2001-2003 **rata de ocupare a forței de muncă pe grupe de vârstă** este prezentată în tabelul nr. 4.

Populația ocupată este dominată de populația matură, cu vârsta între 25-50 de ani. Ponderea acesteia se apropie de 60% din întreaga populație. Populația cu vârsta cuprinsă între 15 și 24 de ani reprezintă 11,8% din totalul populației ocupate (în anul 2000).

Tabel 4 Rata de ocupare

Indicator	2001	2002	2003
Rata de ocupare (%din populația cu vârsta între 15-64)	64,4	57,6	57,6
Rata de ocupare (%din populația cu vârsta între 15-24)	32,6	28,7	26,4
Rata de ocupare (%din populația cu vârsta între 25-54)	76,6	72,7	73,1
Rata de ocupare (%din populația cu vârsta între 55-64)	48,2	37,3	38,1

Sursa EUROSTAT

Între 1990 și 2001 în toate domeniile cu excepția agriculturii și a unora dintre servicii (comerț, activități financiare, bancare și de asigurări, învățământ, sănătate și asistență socială și administrație publică) populația ocupată a înregistrat scăderi. Astfel, reduceri semnificative ale populației ocupate au fost înregistrate în industrie (cu 52,6%) – în special industria prelucrătoare - și construcții (cu 51,8%). Deși în agricultură s-a înregistrat o creștere a ocupării (de 13 puncte procentuale, adică 401.000 persoane), numai într-o mică măsură persoanele disponibilizate din industrie și construcții a fost absorbită. Structura populației ocupate pe ramuri de activitate este prezentată în fig. nr. 5.

Fig. nr. 5. Structura populației ocupate 2002

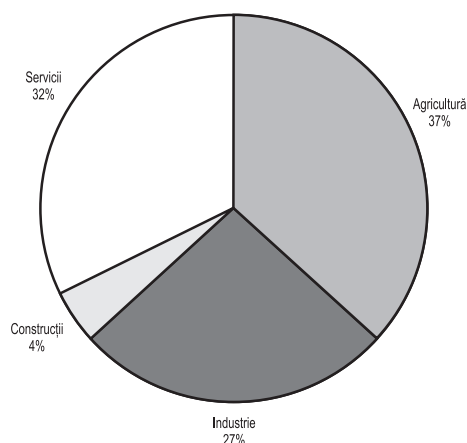


Fig. nr. 5 „Structura populației ocupate” Agricultura a jucat un rol de amortizare prin absorbirea pierderilor de locuri de muncă din restul ramurilor, în timp ce realocarea ocupării către sectorul de servicii a fost marginalizată datorită creșterii greoaie și marginalizării acestui sector.

În urma analizării acestui indicator al ocupării, se ridică două probleme. Prima este legată de ponderea foarte ridicată (37%) a agriculturii pe ansamblul ocupării forței de muncă, cu un procent de circa 8 ori mai mare decât în Uniunea Europeană ( 4,5% în anul 2000). A doua problemă este nivelul scăzut al ocupării populației în sectorul serviciilor față de nivelul înregistrat în Uniunea Europeană: 32% în România față de 66% în UE.

### 3.1.3 Șomajul

În România, fenomenul șomajului a fost recunoscut oficial începând cu anul 1991, odată cu intrarea în vigoare a Legii nr.1/1991 privind protecția socială a șomerilor și reintegrarea lor profesională.

Spre deosebire de datele din tabel, conform metodologiei BIM (Biroul Internațional al Muncii) șomajul a crescut până în 1994 când s-a înregistrat o rată a șomajului de 10,9% după care a urmat o perioadă de reducere iar din anul 1997 rata șomajului înregistrat a crescut ca urmare a procesului de restructurare sau de lichidare a unităților economice neperformante (în mod special cel minier) culminând cu o rată de 11,8% în anul 1999. Tabelul 5 prezintă datele doar din 2000. Potrivit metodologiei BIM, rata șomajului în 2002 a fost de 8,4% (8,9% pentru bărbați și 7,9% pentru femei)<sup>19</sup>.

<sup>19</sup> Anuarul Statistic 2003

Cauzele principale ale acestei evoluții a populației ocupate cât și a șomajului au fost: declinul economic general, cu diminuarea volumului producției, îndeosebi industriale, în condițiile îngustării pieței interne și pierderii unor importante segmente ale pieței externe, eșecul programelor de macrostabilizare și întârzierea privatizării, reducerea investițiilor și restructurarea unor agenți economici nerentabili, mobilitatea scăzută a forței de muncă în plan teritorial și profesional, constrângerile determinate de mediul economic internațional.

**Tabel 5. Principalii indicatori ai ocupării populației 2000-2003 România și UE-15**

Indicator / An	UE-15				
	2000	2001	2002	2003	2003
Populația activă (mii persoane 15-64 ani)	9.590	9.529	8.833	8.602	<b>162.036</b>
Rata de activitate (% populația 15-64 ani)	68,4	67,3	63,4	62,2	<b>70,0</b>
Populația ocupată (mii persoane)	8.629	8.563	7.745	7.393	<b>170.962</b>
Rata de ocupare (% populația 15-64 ani)	63,0	62,4	57,6	57,6	<b>64,3</b>
Rata șomajului (% forța de muncă 15+)	6,8	6,6	7,5	6,6	<b>8,1</b>
Rata șomajului de lungă durată (% forța de muncă)	3,5	3,3	4,0	4,1	<b>3,3</b>
Șomajul în rândul tinerilor (% populația 15-24 ani)	17,2	17,6	21,0	18,7	7,3

Sursa: Employment in Europe 2004, Statistical Annex, Eurostat

Evoluția resurselor de muncă în România s-a aflat, în ultimul deceniu și sub impactul unor fenomene demografice și sociale cum au fost: accelerarea scăderii fertilității și menținerea mortalității la un nivel ridicat, creșterea emigrației, scăderea calității serviciilor medicale și de asistență sanitară, fenomene care au dus la creșterea ponderii populației în vârstă de 60 de ani.

Șomajul este concentrat în zonele urbane. În anul 1996 rata șomajului a fost de două ori mai mare în mediul urban (8,4%) comparativ cu mediul rural

(3,6%). Diferența s-a mărit de atunci și în 2000 rata șomajului în mediul urban era de 11,7% comparative cu 2,4 în mediul rural. Ratele șomajului rămân relativ scăzute pentru cei cu nivel educațional mai scăzut.

Șomajul în rândul tinerilor este mai ridicat decât în rândul adulților. Acest segment este unul defavorizat, deoarece tinerii suferă cel mai mult în contactul cu piața muncii fiind dezavantajați față de categoriile de vârstă adultă, atât prin faptul că, ani de-a rândul aceste din urmă segmente de populație au fost ținute în supraocupare, chiar dacă economia a fost și este în recesiune, cât și ca lipsă a experienței în muncă – privită ca o cerință uneori obligatorie la angajarea într-un loc de muncă. Fenomenul este evident dacă se compară structura pe vârste a populației active cu cea a șomerilor, aceasta din urmă fiind mult mai “tânără” și este chiar mai grav la nivelul forței de muncă feminine, pentru care ponderea șomajului tinerelor atinge tot timpul valori mai mari decât pentru întreaga categorie a populației șomere. Prezentăm în tabelul nr.6 date statistice referitoare la rata șomajului pe sexe și grupa de vârstă 15-24 ani:

Tabelul nr. 6. Evoluția ratei șomajului **tinerilor (15-24 de ani)** în perioada 2000-2003

	%			
	2000	2001	2002	2003
<b>Total</b>	17,2	17,6	21,0	18,7
<b>Bărbați</b>	18,3	17,9	20,7	17,7
<b>Femei</b>	15,8	17,4	21,3	20,0

Sursă EUROSTAT

Un alt aspect asupra căruia Planul Național de Ocupare a Forței de Muncă s-a aplecat, a fost șomajul de lungă durată. Rata șomajului pe termen lung în perioada 2000-2003 s-a prezentat astfel:

Tabelul nr. 7. Evoluția șomajului pe termen lung (2000 – 2003)

	%			
	2000	2001	2002	2003
<b>Total</b>	3,5	3,3	4,0	4,1
<b>Femei</b>	3,4	3,2	4,0	3,9
<b>Bărbați</b>	3,6	3,3	4,1	4,2

Sursă EUROSTAT

### Șomajul feminin

În perioada 1991-1999, evoluția șomajului feminin a fost oscilantă, dar a predominat tendința crescătoare a acestuia. Din anul 2000 tabel nr. 8 șomajul feminin a scăzut în mod constant, deoarece disponibilizarea colective începute în 1997 au vizat activitățile de construcții, minerit, metalurgie, ramuri cu personal preponderent masculin.



Tabelul nr. 8. Evoluția șomajului feminin %

	1998	1999	2000	2001	2002
Rata șomajului	10,4	11,8	10,5	8,8	8,1
Rata șomajului feminin	10,4	11,6	10,1	8,2	7,5

Sursa: Agenția Națională de Ocupare a Forței de Muncă

La sfârșitul lunii aprilie 2004, rata șomajului înregistrat la nivel național a fost de 7,3%, cu 0,7 puncte procentuale mai mică față de cea din luna aprilie a anului 2003 (când a fost de 8%) și cu 0,4 puncte procentuale mai mică față de cea din luna martie 2004.

Numărul total de șomeri corespunzător lunii aprilie a anului 2004 (661.895 persoane) a scăzut cu 35.475 persoane față de cel din luna anterioară. Din totalul șomerilor înregistrați, 291.382 au fost șomeri indemnizați și 370.513 neindemnizați. Numărul șomerilor indemnizați a scăzut cu 25.503 persoane față de luna anterioară, iar numărul șomerilor neindemnizați a scăzut cu 9.972 persoane. Cu toată această scădere a numărului șomerilor înregistrați, ponderea șomerilor neindemnizați în numărul total al șomerilor păstrează trendul crescător, ajungând la 56%.

Rata șomajului feminin a fost de 6,2%, cu 0,3 puncte procentuale mai mică față de nivelul lunii martie, o evoluție similară înregistrând și rata șomajului masculin, care a scăzut de la 8,7% la 8,3%, o scădere de 0,4 puncte procentuale.

La sfârșitul lunii aprilie 2004 structura pe sexe a numărului de șomeri este caracterizată de scăderea semnificativă a numărului de șomeri bărbați cu 23.391 persoane și a numărului de șomeri femei cu 12.084 persoane. Totuși, ponderile acestora în numărul total de șomeri nu a dus la modificări spectaculoase.

La nivel teritorial, în luna aprilie 2004 numărul total de șomeri a scăzut în toate județele comparativ cu luna precedentă, cu excepția județelor Vaslui, Dâmbovița și în municipiul București. Scăderea maximă de 1,4 puncte procentuale s-a înregistrat în județul Prahova, acesta fiind urmat de județul Vâlcea (1,2 puncte procentuale) și de județul Iași (1,1 puncte procentuale).

### 3.2 Instrumentele de răspuns la provocările de pe piața forței de muncă

Acțiunile întreprinse pentru prevenirea și combaterea acestui fenomen au constat într-o serie de proiecte cu acțiune mai largă în care au fost vizati și tinerii.

Un astfel de proiect a fost cel desfășurat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale intitulat **“Informare și consiliere privind cariera”**, sub-componentă a proiectului **“Ocuparea forței de muncă și protecția socială”** co-finanțat de Banca Mondială. În urma acestui proiect s-au înființat 136 de centre de informare și consiliere privind cariera la nivelul rețelei Agenției Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.

Începând cu anul 2002 s-a inițiat programul **“Un nou început - o nouă șansă”** pentru combaterea șomajului în rândul tinerilor, prin care se acordă servicii de informare și consiliere profesională tinerilor șomeri nou înregistrați astfel încât, pînă la împlinirea a 6 luni de șomaj cât mai multe persoane să fie cuprinse în activitatea de consiliere și orientate spre o măsură activă care le va da posibilitatea reintegrării pe piața muncii. Instituția responsabilă cu derularea acestui proiect este Agenția Națională de Ocupare a Forțelor de Muncă (ANOFM).

În vederea prevenirii șomajului în rândul tinerilor s-a început derularea în anul 2002 a programului **“De la școală la viața profesională, spre carieră”** prin care tinerii absolvenți beneficiază de servicii de consiliere, pe baza unui plan individual de consiliere.

Începând cu anul 2002 ANOFM este responsabilă cu întocmirea planului individual de mediere pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă, înregistrată la ANOFM potrivit Legii nr. 76/ 2002.

Prin planul de acțiune pe anul 2002, Ministerul Turismului și-a propus să acționeze pentru implementarea unui sistem de pregătire “flexibil”, modular, planuri de învățământ ajustate pentru pregătirea concomitentă în meserii/ocupații înrudite, programe de pregătire și planuri de învățământ care să încurajeze policalificarea, toate acestea în ramura serviciilor din turism.

Începând cu anul 2001 se derulează la nivel național Bursa locurilor de muncă destinată absolvenților de învățământ organizată de ANOFM.

Din anul 2001 ANOFM își derulează activitățile în

conformitate cu Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea forței de muncă, plan defalcat atât pe acțiuni cât și pe grupuri țintă în care se regăsesc și tinerii, accentul punându-se pe creșterea măsurilor active.

În anul 2001 s-a încheiat un protocol între ANOFM și Ministerul Educației și Cercetării care are ca scop adaptarea planului de școlarizare la cerințele de perspectivă ale pieței locale a forței de muncă.

Programul SAPARD a prevăzut în 2003 două măsuri de sprijinire a tinerilor care doresc să se stabilească în mediul rural, în vederea practicării agroturismului.

### 3.3 Acțiuni pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată întreprinse până în prezent

În ceea ce privește acțiunile întreprinse pentru prevenirea și combaterea șomajului de lungă durată, acestea au constat într-o serie de proiecte dintre care unele s-au menționat anterior și care au avut drept țintă toate persoanele în căutarea unui loc de muncă printre care se regăsesc și șomerii de lungă durată. Aceste proiecte sunt reprezentate de:

- Proiectul *“Informare și consiliere privind cariera”* având drept rezultat înființarea a 136 de centre de informare și consiliere care oferă servicii și pentru șomerii de lungă durată.
- Un alt program destinat acestui obiectiv este *“Programul de Redistribuire a Forței de Muncă”*, componentă a proiectului Banca Mondială, RO 3849 *“Ocuparea forței de muncă și protecția socială”*, derulat din 1995, prin care persoanele disponibilizate colectiv, persoanele care prezintă un risc mare de a deveni șomeri de lungă durată, au beneficiat de următoarele tipuri de măsuri active: cursuri de calificare/recalificare, servicii de ocupare-mutare, creare de locuri de muncă în folosul comunității, asistență și consultanță pentru începerea unei afaceri, servicii de dezvoltare economică locală, incubatoare de afaceri.
- Proiectul *“Dezvoltarea sectorului social”* - subcomponentă a *“Programului de Redistribuire a Forței de Muncă”* finanțat din împrumutul Băncii Mondiale, respectiv proiectul RO4616 și din bugetul asigurărilor de șomaj, beneficiarii acestui program fiind atât persoanele care sunt sau urmează să fie disponibilizate, cât și șomerii înregistrați.
- *“Un nou început- o nouă șansă”* este un proiect pentru diminuarea și combaterea șomajului de lungă

durată, prin care se acordă servicii de informare și consiliere profesională în cadrul centrelor de informare de consiliere profesională din cadrul rețelei ANOFM.

- Proiectul privind înființarea unui *“Centru de Formare și Consultanță pentru I.M.M”* cu acordare de asistență tehnică de către I.F.P.M.E. (Institutul de Formare pentru I.M.M -uri din Regiunea Valona), Proiectul va urmări în continuare crearea de noi locuri de muncă prin stimularea înființării și dezvoltării întreprinderilor mici și mijlocii, ca o măsură de combatere a șomajului de lungă durată. Instituție responsabilă de acest proiect este ANOFM.
- De asemenea a avut loc derularea unor proiecte de *JOB ROTATION* (formarea prin rotație) care constau în asistarea șomerilor în identificarea unui loc de muncă și plasarea acestora într-o firmă/ întreprindere care are un loc de muncă vacant pe o perioadă determinată.

### Sprijinirea ocupării prin indemnizații, taxe și sisteme de formare profesională

Legea nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă, reglementează acordarea unei singure forme de protecție – indemnizația de șomaj, urmând ca persoanele care ies din plată să fie preluate de sistemul de asistență socială.

Stimularea ocupării forței de muncă, prin sistemul de indemnizații și impozite, se adresează atât persoanelor în căutarea unui loc de muncă cât și angajatorilor. Câteva alternative le prezentăm în continuare.

- Susținerea cheltuielilor pentru ocuparea temporară a forței de muncă din rândul șomerilor, prin subvenționarea directă a salariilor persoanelor care, fiind în șomaj, au fost angajate pentru desfășurarea unor lucrări în folosul comunităților locale; ca urmare a aplicării acestei măsuri de stimulare a angajatorilor, ponderea persoanelor încadrate temporar în anul 2003, a fost de 38,3%<sup>20</sup> în total persoane încadrate.
- Stimularea angajatorilor, prin subvenționarea directă pentru crearea de locuri de muncă și pentru încadrarea în muncă a șomerilor din categoriile cele mai defavorizate.
- Acordarea de facilități fiscale angajatorilor care încadrează cu contract individual de muncă persoane din rândul șomerilor numai dacă le mențin în activitate cel puțin 6 luni.
- Acordarea de subvenții persoanelor care se încadrează într-o localitate aflată la peste 50 km de domiciliu sau a celor care, în urma încadrării își

<sup>20</sup> PNAO 2004- 2005



schimbă domiciliul. Ponderea persoanelor încadrate în muncă, ca urmare a implementării acestei măsuri de stimulare a angajaților, în anul 2003, a fost de 2,1% în total persoane încadrate.

- Stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani, dacă se oferă locuri de muncă pe o perioadă nedeterminată șomerilor în vârstă de peste 45 de ani sau șomerilor întreținători unici de familie. Prin implementarea acestei măsuri active a crescut în anul 2003 capacitatea de absorbție pe piața muncii a acestei categorii defavorizate procentul de realizare față de cifra programată fiind de 136%.
- Acordarea de credite din bugetul asigurărilor de șomaj, în condiții avantajoase, pentru crearea de noi locuri de muncă, din care minimum 50% pentru șomeri, pentru înființarea sau dezvoltarea de întreprinderi mici și mijlocii sau de unități cooperatiste, pentru o perioadă de cel mult 3 ani. Crearea de locuri de muncă se dorește a fi orientată spre zonele unde se înregistrează o rată mare a șomajului.

În ceea ce privește sprijinirea ocupării prin măsuri de formare profesională s-a ajuns la concluzia că dobândirea de competențe cerute pe piața muncii conduce la creșterea ratei de ocupare și a calității vieții și la o mai mare coeziune socială.

Ancheta realizată în 2003 de către Institutul Național de Statistică a evidențiat faptul că rata de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții, pentru populația de 25-64 ani este de 10,02% un procent foarte redus de altfel. Prin urmare se impun măsuri active în acest sens iar cele care s-au luat până în acest moment au constat în următoarele proiecte:

Proiectul RO 3849 **“Ocuparea forței de muncă și protecție socială”** prin componentele: **“Formarea profesională a adulților”** și **“Informare și consiliere privind cariera”** proiect implementat de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale cu sprijinul financiar al Băncii Mondiale.

- Prin punerea în aplicare a Planului Național de Acțiune privind Ocuparea Forței de Muncă, Agenția Națională a Forței de Muncă a acordat gratuit servicii de formare profesională, atât șomerilor cât și persoanelor care se reintegrează după o perioadă de întrerupere a activității.
- Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) înființat prin Legea nr. 132/1999, fiind o autoritate administrativă autonomă cu rol consultativ în promovarea politicilor privind formarea profesională a adulților.

Legea nr.132/1999 a fost modificată și completată prin Legea nr. 253/2003 asigurându-se astfel un progres semnificativ în realizarea reformei formării profesionale a adulților.

- Un alt proiect destinat formării profesionale este cel intitulat **“Promovarea formării profesionale în România”**, având ca parteneri Ministerul Muncii și Solidarității Sociale din România și Ministerul Cooperării și Dezvoltării Economice din R.F. Germania, prin care s-a urmărit consolidarea a trei Fundații româno-germane de pregătire profesională și integrarea lor în rețeaua națională a furnizorilor de formare, precum și acordarea asistenței tehnice pentru consolidarea și dezvoltarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților.
- Programul Leonardo da Vinci (PLV II) care se va desfășura în perioada 1.01.2000-12.2006 sub coordonarea Ministerului Educației și Cercetării prin care se dezvoltă proiecte pilot în domeniul formării profesionale.
- Programul “Youth for Europe”, derulat de Ministerul Tineretului și Sportului, vizează acțiuni de formare profesională adresate tinerilor.

### **3.4. Elaborarea unei politici de prelungire a vieții active**

O altă modalitate de dezvoltare a ocupării și de dezvoltare a resurselor umane o constituie elaborarea unei politici de prelungire a vieții active. Aceasta se poate realiza atât prin mijloace cu caracter extensiv cât și intensiv. Când spunem „extensiv” ne gândim la prelungirea vieții active a indivizilor ca urmare a măsurilor legislative, prin stabilirea unor vârste limită de pensionare cât mai târzii. Însă această cale este restricționată datorită limitărilor fizice. Modalitățile intensive sunt însă nelimitate și trebuie accentuate acelea care se referă la îmbunătățirea ocupabilității, prin diverse modalități flexibile de învățare în forme organizat și/sau pe cont propriu.

Astfel măsurile active de prelungire a vieții active sunt cele referitoare la formarea pe tot parcursul vieții combinate cu măsuri de stimulare a menținerii în activitate prin utilizarea unor forme flexibile de muncă (inițiativă aparținând partenerilor sociali) și cu măsuri de reintegrare pe piața muncii prin stimularea angajatorilor în vederea încadrării în muncă a persoanelor în vârstă de peste 45 de ani.

Politici active în vederea corelării cererii cu oferta pe piața muncii și prevenirii lipsei de forță de muncă calificată.

În zonele monoindustriale, persoanele disponibilizate ca urmare a restructurărilor din industria minieră, a construcțiilor de mașini, siderurgică nu au putut fi încadrate în alte ramuri industriale mai dinamice, decât într-o măsură foarte mică, motiv ce a condus la amplificarea șomajului și a problemelor sociale în acele zone. Pentru a înlătura dezechilibrele apărute în zonele defavorizate, localitățile industriale sau monoindustriale, în care nu s-au dezvoltat încă alte ramuri economice care să ofere perspective de ocupare, ANOFM a inițiat programe speciale în cadrul Programului Național de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă:

- „**Programul 235**” – program de creștere a gradului de ocupare în 170 localități din zonele declarate defavorizate, conform cu OUG nr. 24/1998 și 65 localități din zonele industriale și monoindustriale;
- „**Programul Valea Jiului**” – program destinat creșterii ocupării forței de muncă și îmbunătățirii condițiilor de viață din bazinul minier al Văii Jiului.
- „**Programul Delta Dunării**”- destinat combaterii șomajului în 7 localități din județul Tulcea, situate în zona deltei.

În vederea realizării unui echilibru între cererea și oferta de forță de muncă a fost semnat în anul 2001, un Protocol între Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Ministerul Educației și Cercetării, care prevede adaptarea planului de școlarizare la cerințele reale ale pieței muncii pe baza studiilor și prognozelor privind cerințele de perspectivă ale pieței muncii.

În același scop ANOFM organizează la nivel național bursa locurilor de muncă adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă.

Pentru o mai bună corelare între cererea și oferta de forță de muncă la nivelul agențiilor județene s-au înființat 136 de centre de consiliere și informare privind cariera unde persoanele în căutarea unui loc de muncă pot obține informații cu privire la tendințele pieței muncii pot să se autoevalueze din punct de vedere profesional și sunt informate cu privire la măsurile active care se derulează și la care pot avea acces.

De asemenea s-a creat prin intermediul internetului, Serviciul Electronic de Mediere a Muncii (SEMM), unde agenții economici își pot anunța locurile de muncă vacante, iar cei care doresc să se angajeze pot consulta lista ofertelor disponibile.

### 3.5 Dezvoltarea spiritului antreprenorial și crearea de locuri de muncă

O pârghie hotărâtoare pentru dezvoltarea economică o constituie dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), considerate a fi factorul cel mai important în absorbția forței de muncă și este și sectorul cu cea mai mare flexibilitate și mobilitate în adaptarea la cererea pieței.

Asigurarea îmbunătățirii și stabilității cadrului legislativ privind dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii (IMM), diminuarea birocrăției și a corupției în sectorul antreprenorial, reprezintă obiective principale în vederea stimulării IMM, pe fondul dezvoltării centrelor de consultanță și instruire antreprenorială, îmbunătățirii accesului IMM la finanțare.

Facilitarea lansării și derulării unei afaceri:

- Aplicarea unor măsuri de stimulare a IMM prin acțiuni de creditare în conformitate cu prevederile Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă.
- Inițierea de programe de training și consultanță pentru IMM în vederea creșterii capacității tehnice și organizatorice de a subcontracta activități de producție și servicii de la marile întreprinderi. Instituții responsabile: Ministerul Industriei și Resurselor și ANOFM.
- Elaborarea și implementarea unor programe de sprijinire a sectorului IMM, finanțate de la bugetul de stat.
- Acordarea de servicii de consultanță și asistență pentru începerea unei activități independente sau pentru inițierea unei afaceri, în conformitate cu Legea nr. 76/ 2002, cheltuielile fiind suportate din bugetul asigurărilor de șomaj. Instituția responsabilă este ANOFM.

Sprijinirea dezvoltării IMM și încurajarea inițiativei private, prin Centrele de Dezvoltare a Afacerilor și Birourile de Asistență pentru Societățile Comerciale din cadrul Camerei de Comerț și Industrie a României (C.C.I.R.) și promovarea de programe de formare profesională pentru întreprinzători și viitorii întreprinzători, prin sistemele educaționale ale C.C.I.R. Instituție responsabilă: Camera de Comerț și Industrie a României.

- Pentru perioada 2002-2005 MIMMC are în vedere elaborarea de programe pentru susținerea accesului IMM la servicii de instruire și consultanță. Instituție

responsabilă: Ministerul pentru Întreprinderile Mici și Mijlocii și Cooperatie.

- Organizarea anuală a Târgului pentru IMM-Programul TIMM, târg de informare și oferte de servicii pentru IMM, având ca scop stimularea inițiativelor și inițierea în afaceri. Instituția responsabilă pentru acest târg este Agenția Națională pentru Intreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperatie.
- Implementarea Programului de dezvoltare a abilităților antreprenoriale - EMPRETEC. Programul identifică potențiali întreprinzători de succes, le oferă instruire în vederea dezvoltării capacității antreprenoriale și a aptitudinilor manageriale, îi asistă în pregătirea planurilor de afaceri și în accesarea surselor de finanțare necesare activității lor.

### 3.6 Abordarea integrată a egalității de șanse între femei și bărbați

Egalitatea de șanse între femei și bărbați, în domeniul pieței muncii a fost abordată recent în România prin înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse în 2004 instituția responsabilă de acest proiect fiind Ministerul Muncii și Solidarității Sociale.

Această abordare constă în elaborarea unor studii privind asigurarea șanselor egale în formarea profesională inițială prin accesul la programele de pregătire, adecvarea conținuturilor pregătirii profesionale, individualizarea programelor de pregătire în funcție de nevoile de dezvoltare personală și profesională, adecvarea conținuturilor și a administrării probelor de evaluare în cadrul procesului de certificare a pregătirii profesionale. Instituțiile responsabile în acest sens sunt Ministerul Educației și Cercetării și Institutul de Științe ale Educației

Reducerea discrepanțelor dintre cele două sexe pe piața muncii se urmărește a se realiza prin monitorizarea participării femeilor și bărbaților în structurile decizionale din economie, instituțiile responsabile fiind: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Institutul Național de Statistică.

### 3.7 Politici de pregătire și învățare pe parcursul întregii vieți

**Stabilirea Autorității Naționale pentru Calificare**  
Acest sub-proiect este un program de asistență tehnică

care are drept obiectiv crearea unui sistem național de calificări în învățământul profesional și tehnic în vederea sporirii coerenței învățământului inițial profesional cu sistemul de training vocațional continuu din perspectiva învățării continue.

**Identificarea nevoilor** Acest sub-program are la baza concluziile din Documentul Comun de Evaluare cu privire la “Training-ul Continu” care constau în:

- Conștientizarea faptului că participarea la training-uri atât a șomerilor cât și a celor angajați este foarte scăzută. Aceasta se datorează atitudinii problematice a angajatorilor cu privire la training, lipsei fondurilor și a stimulentei pentru întreprinzători și angajați. Pentru ca eforturile de modelare a unei atitudini pozitive referitoare la training-ul continuu să dea rezultate este necesară implicarea partenerilor sociali în elaborarea ofertei de training, în finanțare, monitorizare și evaluare a programelor de training.
- În contextul actual al pieței muncii din România persoanele cu un nivel scăzut de educație au o rată relativ scăzută de șomaj față de cei cu un nivel mediu de educație, în timp ce există o diferență de 30%<sup>21</sup> între rata de ocupare a celor cu nivel ridicat de educație și cea a celor cu un nivel scăzut de educație. Trainingul celor șomeri tinde să devină o provocare majoră în viitor având în vedere restructurarea economică ce urmează. E foarte important ca România să aibă forța de muncă capabilă să îndeplinească cerințele noilor sectoare și locuri de muncă.

Ariile prioritare stabilite în Documentul Comun de Evaluare sunt reprezentate de:

- Dezvoltarea unei strategii a învățării continue în strânsă cooperare cu partenerii sociali precum și elaborarea unui cadru adecvat și a unui sistem de stimulare a celor angajați.
- Dezvoltarea capacității de training a șomerilor luând în considerare problemele pe termen mediu provocate de restructurare
- Dezvoltarea împreună cu partenerii sociali a unui sistem de salarizare care să susțină reformele economice și cele de pe piața muncii și care să fie capabil să direcționeze către formarea abilităților, creșterea mobilității și realocarea muncii către sectoare productive.

Comitetul Național de Training al Adulților este desemnat ca fiind Autoritatea Națională pentru Calificare și va lucra în colaborare cu Comitete Sectoriale constituite ca structuri multi-partite formate

<sup>21</sup> Documentul Comun de Evaluare , octombrie 2002

din reprezentanții partenerilor sociali, Guvernului, asociațiilor profesionale, Camerei de Comerț și personal tehnic. Aceste structuri vor avea la bază acordul încheiat asupra Cadrului de Referință Comun al Dezvoltării Calificărilor Naționale ce include definirea și clasificarea calificărilor, standardele ocupaționale și standarde de training orientate către dezvoltarea, certificarea și validarea calificărilor și competențelor profesionale. Acestea constituie precondiții ale implementării acestui sub-proiect.

Proiectul urmărește următoarele realizări:

- Sporirea capacității instituționale a Autorității Naționale pentru Calificare incluzând Comitetele ei Sectoriale
- Dezvoltarea Cadrului Național de Calificări ca bază informațională pentru calitatea, accesibilitatea și recunoașterea pe piața muncii a calificărilor.
- Aplicarea metodologiilor de certificare a competențelor și calificărilor în învățământul vocațional atât în cel inițial cât și în cel continuu.

Cadrul Național de Calificări va fi asigurat de elaborarea Registrului Național de Calificări Profesionale care va crea legătura dintre învățământul profesional inițial și trainingul vocațional continuu, contribuind astfel la crearea unui sistem național al standardelor de training și al calificărilor recunoscute având în vedere cerințele pieței muncii. De aceea s-a impus realizarea unei campanii de conștientizare, susținerea pregătirii aplicațiilor prin campanii de informare, evaluare și selectarea proiectelor. Suportul acordat acopera costurile cu publicitatea, cu seminariile și conferințele, cu editarea, publicarea și diseminarea materialelor informative, broșurelor etc. Un birou de informații s-a deschis la fiecare unitate de implementare a programelor PHARE pentru a furniza informații potențialilor aplicanți.

Evaluarea nevoilor și crearea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane de către companii susținută de către experți externi.

#### *Activități realizate în 2004*

- Revizuirea acordului tripartit încheiat înaintea implementării proiectului;
- Implementarea de training-uri și acordarea de consultanță personalului din cadrul Autorității Naționale de Calificare și Comitetele Sectoriale;
- Dezvoltarea unei metodologii pentru: studii de analiza a ocupațiilor, dezvoltarea și revizuirea calificărilor, validarea calificărilor, certificarea calificărilor și a competențelor pe baza principiilor comune ale învățământului profesional inițial și a formării profesionale continue, dezvoltarea și

actualizarea Registrului Național de Calificări Profesionale;

- Îmbunătățirea studiilor de analiză a ocupațiilor în vederea dezvoltării calificărilor la nivel sectorial pe baza standardelor ocupaționale;
- Crearea bazei de date pentru sprijinirea sistemului informațional de administrare a calificărilor.

Pentru anul 2004 rezultatele așteptate au constat în:

- Realizarea unui studiu de analiză a locurilor de muncă, revizuirea, dezvoltarea și validarea calificărilor, certificarea calificărilor și competențelor, dezvoltarea metodologiilor Registrului Național de Calificări Profesionale.
- Dezvoltarea sau revizuirea a cel puțin 15 calificări din cadrul a 3-4 sectoare selectate, la toate nivelurile de calificare.

#### **Rezultatele așteptate pentru 2005-2006**

Pentru anii 2005 - 2006 în cadrul sub-proiectului 1 sunt așteptate următoarele rezultate:

- Oferirea de programe de training unui număr de 27500 de persoane angajate iar numărul beneficiarilor de training vocațional să fie aproximativ de 19250 persoane;
- Participarea la schemele grant ale proiectului a unui număr de 275 de întreprinderi mici și mijlocii.
- Îmbunătățirea abilităților de management al resurselor umane prin programe specifice de training urmate de aproximativ 1350 de persoane.

Rezultatele așteptate pentru 2005-2006 se referă la:

- Crearea unei Autorități Naționale de Calificări și a unor Comitete Sectoriale operaționale și echipate.
- Elaborarea Registrului Național de Calificări Profesionale și completarea acestuia cu calificări dezvoltate sau revizuite în cadrul acestui proiect.
- Crearea și implementarea unui sistem operațional de certificare a calificărilor și competențelor.
- Elaborarea unor mecanisme operaționale de asigurare a calității calificărilor.

În România gradul de ocupare a populației nu este identic pe întregul teritoriu, existând diferențe de la o regiune la alta, de aceea se impune o distribuire diferențiată a sprijinului cu ajutorul unor instrumente precum cele oferite programul PHARE Coeziune economică și socială Dezvoltarea resurselor umane RO05-551.05.03.02. Licitația programului recent lansat pentru anul 2003 are din parte UE un sprijin de 5,6 milioane euro iar din partea bugetului de stat 1,87 milioane euro.



Programul PHARE 2003 - RO05-551.05.03.02 «Coeziune economică și socială» se bazează pe prioritățile identificate în Planul național de dezvoltare și conține două direcții majore destinate a rezolva probleme de pe piața muncii. Prima direcție este **Măsuri active pe piața muncii** (pentru șomeri) iar a doua este **Dezvoltarea capitalului uman** (pentru angajați). Pentru prima componentă trebuie să subliniem că 70 % din suma totală disponibilă este alocată facilitării accesului șomerilor pe piața muncii. Este realizată în acest instrument corelația dintre performanța economiei românești, supusă presiunii competiției economiilor țărilor din UE și calitatea factorului uman și de adaptabilitate structurală a forței de muncă. Astfel în politica de dezvoltare regională a României un loc important îl ocupă Dezvoltarea resurselor umane, creșterea gradului de ocupare și combaterea excluderii sociale, care este în fapt prioritatea a treia din Planul Național de Dezvoltare 2004-2006. Obiectivul general al acestui plan în domeniul Dezvoltării resurselor umane este promovarea adaptabilității și ocupării forței de muncă precum și promovarea incluziunii sociale a grupurilor sociale cu risc mare de excludere pe piața muncii.

Conform cu Documentul comun de Evaluare a Politicilor de Ocupare<sup>22</sup> care este realizat în conformitate cu prevederile Tratatului de Aderare cuprinde un set de obiective privind piața muncii și ocupare, stabilite de comun acord astfel încât să poată fi implementată Strategia de Ocupare.<sup>23</sup>

### 3.8 Provocări și răspunsuri

**Provocările majore pentru România** sunt legate de șomajul de lungă durată precum și cel înregistrat în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani. Rata de angajare a celor cu calificare înaltă este mai mare existând un decalaj mare față de cel al tinerilor cu o calificare medie sau redusă.

Răspunsurile date la aceste provocări vin din partea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă pentru perioada 2004 - 2010 (aprobată prin HG 1386 din 2004) și Planul Național de Acțiuni privind Ocuparea Forței de Muncă 2004 - 2005 aprobat prin HG 588 din 2004. Ambele documente sunt de fapt o concretizare a prevederilor Strategiei Europene de Ocupare care se concentrează pe creșterea ponderii măsurilor active de ocupare.

Cea mai mare pondere în cadrul măsurilor active trebuie să o dețină măsurile privind procesul de învățare pe parcursul întregii vieți, formarea profesională continuă, datorită nevoilor sporite de noi competențe pe piața muncii. Cea mai mare pondere a măsurilor active se vor adresa celor cu calificări scăzute sau fără calificare. Se răspunde astfel provocării care apare din cauza structurii existente pe piața muncii în prezent în România. Se poate observa cum astfel se urmărește creșterea ocupării, a adaptabilității și a mobilității forței de muncă și promovarea incluziunii sociale pe piața muncii, obiective cuprinse la nivelul Strategiei Europene de Ocupare.

## 4. Lecții pentru România

**O comparație între PNAO din România și modelul suedez sau cel englez** poate să demonstreze ce s-ar putea îmbunătăți. România s-a aliniat la Strategia Europeană pentru Ocupare, revizuită, instrumentul esențial de coordonare a priorităților din domeniul politicilor de ocupare a forței de muncă la nivelul UE, în acest context fiind elaborate cele două PNAO 2002-2003 și 2004 - 2005. Unul dintre obiectivele europene ale dezvoltării formării profesionale continue în România este ca până în 2010 nivelul mediu de participare la învățarea pe parcursul întregii vieți a populației cu vârsta cuprinsă între 24-64 de ani să fie de 12,5 %; în vederea îndeplinirii acestui obiectiv este necesară elaborarea unor strategii coerente și măsuri pragmatice cu scopul de a stimula învățarea permanentă pentru toți.

### 4.1 Dezvoltarea formării profesionale continue

Cele cinci priorități pentru dezvoltarea formării profesionale continue sunt stabilite în concordanță cu elementele esențiale identificate pentru dezvoltarea unei strategii coerente și comprehensive privind formarea profesională a adulților, în urma consultărilor la nivel european pe baza Memorandumului asupra învățării permanente și iau în considerare prioritățile, dificultățile și constrângerile evidențiate de ancheta realizată în cadrul procesului de consultare cu privire la posibilitățile de implementare a Memorandumului în România realizată în anul 2001.

În urma analizei PNAO 2004 - 2005, s-au constatat următoarele priorități care trebuie realizate:

**- Dezvoltarea parteneriatului în formarea**

<sup>22</sup> Joint Assesment Paper, elaborat în conformitate cu prevederile Acordului de Aderare.

<sup>23</sup> www.mssf.ro

**profesională continuă** prin promovarea parteneriatului dintre autoritățile publice, partenerii sociali și alți parteneri la nivel central și local, în vederea fundamentării, elaborării și implementării politicilor și strategiilor de formare profesională continuă, implicarea unui număr tot mai mare de angajatori în facilitarea accesului la formarea profesională continuă, inclusiv prin asigurarea resurselor necesare formării, implicarea partenerilor sociali, cu precădere a patronatelor dar și a asociațiilor profesionale la validarea calificărilor, a standardelor ocupaționale și a programelor cadru de formare profesională continuă, la asigurarea calității formării profesionale continue și la asimilarea modelului european al calității în formarea profesională continuă; dezvoltarea cooperării la nivel local/regional pentru identificarea nevoilor de formare și pentru facilitarea accesului la formare este o altă componentă a acestei priorități la fel de importantă ca și dezvoltarea cooperării la nivel european și internațional în domeniul formării profesionale continue, valorificând programele europene dedicate formării profesionale continue;

- **Asigurarea resurselor adecvate formării profesionale continue;** cheltuielile care se fac cu formarea trebuie considerate ca fiind investiții nu costuri, iar pentru creșterea investițiilor în formarea continuă sunt importante următoarele direcții de acțiune: asigurarea cadrului legislativ care să stimuleze finanțarea formării profesionale continue, implicarea partenerilor sociali în această finanțare, atragerea de finanțări externe și extinderea de furnizori de programe de formare profesională.
- **Facilitarea accesului la formarea profesională continuă** prin crearea de oportunități de formare profesională continuă cât mai aproape de beneficiari, îmbunătățirea accesului la formare profesională în mediul rural, creșterea numărului de persoane, în căutarea unui loc de muncă, care vor fi cuprinse la programele de formare profesională, extinderea rețelei de formare profesională a adulților, a ANOFM, modernizarea și dotarea centrelor existente, stimularea angajatorilor pentru formarea personalului propriu în vederea creșterii și diversificării competențelor profesionale ale persoanelor încadrate în muncă și monitorizarea evoluției accesului la formarea profesională continuă.
- **Promovarea formării profesionale continue,** prin promovarea beneficiilor formării profesionale continue, implicarea mass media și a partenerilor sociali în promovarea formării profesionale continue și monitorizarea implementării strategiei pentru dezvoltarea formării profesionale continue.
- **Asigurarea calității sistemului de formare profesională continuă** prin implementarea

sistemului de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe cale non- formală și informală, crearea unui sistem național de evaluare, formare și certificare a formatorilor, introducerea sistemelor inovative bazate pe tehnologia informației, implementarea modelului european de asigurare a calității.

Principalele critici, și deci provocări pentru viitor, aduse programelor de formare profesională românești sau a tendințelor aduse de PNAO sunt:

- nivelul educațional mediu al întregii populații a rămas scăzut în comparație cu standardele UE;
- participarea scăzută a șomerilor la cursurile de formare profesională;
- insuficiența fondurilor și a identificării măsurilor de stimulare fiscală adresate atât angajatorilor, cât și angajaților în domeniul formării profesionale;
- insuficiența monitorizare a impactului măsurilor active asupra diverselor grupuri cărora li se adresează, necesară în vederea furnizării unei baze de date solide pentru planificarea politicilor în domeniul ocupării;
- asigurarea cadrului legislativ în vederea stimulării atât a angajatorului cât și a angajatului în ceea ce privește perfecționarea profesională continuă;
- insuficiența formării profesionale în întreprinderi. în România numai 11% din întreprinderi asigurau cursuri de formare continuă;
- slaba investiție în formarea continuă, întreprinderile din România investesc doar 0,5% din costurile cu forța de muncă pentru cursuri de formare continuă.

Una dintre țările cu o bogată tradiție în formarea profesională continuă și în implicarea partenerilor sociali este **Suedia**. Din 1960 formarea profesională continuă a jucat un rol important în cadrul politicilor pieței muncii suedeze. O pondere importantă în educație în sistemul suedez o are sectorul public. Formarea profesională inițială este susținută de municipalitate, iar formarea profesională continuă este susținută de stat, angajați; partenerii sociali au și ei un rol important în dezvoltarea resurselor umane, la fel ca în Danemarca. Acest lucru, respectiv implicarea partenerilor sociali nu este bine conturată în planul național de acțiune românesc în ceea ce privește ocuparea forței de muncă. Alt aspect relevant este faptul ca organizațiile suedeze au constientizat importanța necesității formării continue.

Dar desigur sunt și alte aspecte ale modelului suedez cum este faptul ca angajații finanțează cea mai mare parte a formării profesionale continue (95% din cheltuieli) cu ajutorul unei subvenții din partea UE; participarea activă a organizațiilor în



cea ce privește susținerea formării profesionale a angajaților s-ar putea realiza și prin existența unor prevederi legale sau a unor înțelegeri colective care să le oblige să contribuie financiar la dezvoltarea resurselor umane; spre exemplu, în Franța și în Spania formarea profesională s-a dezvoltat utilizând mecanismele impuse de lege și anume, taxele de formare profesională în cadrul firmelor, colectarea tuturor taxelor sau a unei părți și administrarea ei de către partenerii sociali, consultarea reprezentanților angajaților și accesul la formare în cadrul organizațiilor.

Finanțarea formării profesionale în România ar putea fi făcută și de către întreprinderi prin plata unui procent; în schimb li s-ar putea acorda deduceri la plata unor impozite.

Un alt dezavantaj al modelului suedez care ar trebui evitat de preluat, este lipsa unui control al utilizării finanțărilor obținute pentru formarea continuă, spre deosebire de modelul francez; acest lucru se remarcă și în strategia românească din domeniul formării profesionale.

**Modelul englez**, de orientare liberală, se remarcă prin absența partenerilor sociali în formarea profesională a resurselor umane, existența unei mari diversități de tipuri de programe de formare continuă care oferă persoanelor o mare varietate de opțiuni. Un alt aspect specific al modelului englez este descentralizarea și voluntarismul, care sunt trăsături de bază ale politicii de ocupare și ale administrației sistemului.

Se remarcă tendința statutului de a acorda ajutor și de a se implica în formarea profesională continuă. De exemplu indivizii se pot forma profesional fiind susținuți de bugetul de stat prin fonduri publice, iar întreprinderile pot opta între a utiliza fonduri proprii sau fonduri publice pentru a susține dezvoltarea angajaților proprii. Comparând sistemul românesc actual cu cel englez se poate observa tendința „timidă” a statului de a susține angajatorii în ceea ce privește suportul în această direcție. Astfel, în situația în care angajatorii trimit tinerii absolvenți pe care i-au angajat la cursuri de formare profesională, cheltuielile făcute pot fi ulterior returnate de la bugetul statului la cererea organizației, (Legea nr. 76 din 2002, privind stimularea forței de muncă cu modificările ulterioare).

O altă tendință care se remarcă în strategia engleză este încercarea de a facilita accesul la produse și servicii educaționale pentru a le face disponibile la domiciliu, la locul de muncă și în centrele de învățământ prin utilizarea de tehnologii moderne de prelucrare și transmitere a cunoștințelor. În România se poate observa această tendință prin crearea sistemului de

învățământ deschis la distanță, a programelor de învățare continuă (lifelong learning).

Desigur, sistemul național românesc se afla doar la început, nu are în spate tradiții ca cea suedeză sau engleză în acest domeniu - formarea continuă, dar tocmai din acest motiv considerăm că poate prelua anumite tendințe din modelele europene care și-au dovedit calitatea și eficiența pentru creșterea ocupării pe piața muncii.

## 4.2 Impactul Strategiei de la Lisabona

Impactul prevederilor Strategiei de la Lisabona asupra politicii de ocupare a forței de muncă din România este pe de o parte favorabil iar pe de altă parte mai puțin favorabil. Principalele concluzii care se desprind în urma analizei acestei problematice a pieței forței de muncă în contextul lărgirii europene sunt:

- decalajul dezvoltării economice dintre țările membre ale Uniunii este principalul motor al orientării fluxurilor migratoare ale forței de muncă;
- datorită diferențelor de dezvoltare economică dintre țările membre UE25, cel mai probabil va spori considerabil exportul de capital (investițiile) dinspre țările vest-europene către cele din Europa Centrală și de Est, deoarece costurile de producție sunt mult mai mici, forța de muncă este mai ieftină, sporind astfel competitivitatea pe piața europeană;
- în țările receptoare de noi tehnologii și de investiții se va accentua considerabil procesul de formare profesională pentru creșterea gradului de calificare la locul de muncă al angajaților;
- politicile pieței forței de muncă trebuie să țină seama mai mult de particularitățile culturale specifice;
- beneficierea de către noile țări membre de Fondurile Structurale, va duce la o dezvoltare considerabilă a pieței muncii în aceste țări;
- reducerea decalajelor de dezvoltare economică dintre statele membre, sporirea competitivității produselor, creșterea concurenței pe piața europeană, conduc per ansamblu la creșterea competitivității economiei Uniunii.

Un rol aparte îl joacă componenta Coeziune Economică și Socială care încurajează și sprijină implementarea unor măsuri concrete care să pregătească resursele umane și piața muncii din România să facă față standardelor și provocărilor determinate de aderarea la Uniunea Europeană și să fie capabile în administrarea Fondurilor Structurale de care va urma să beneficieze România.

Pentru a concluziona asupra evoluției economiei

bazate pe cunoaștere, care va avea un impact major asupra dezvoltării economiei românești am cuprins în anexele 1, 2 și 3 sub forma unor bune practici europene de transferat în România, a unor recomandări de politică și dezvoltare instituțională și a instrumentelor de ansamblu utilizate la nivelul UE.

#### 4.2.1 Ce putem spera pentru această politică?

Raportul Comisiei<sup>24</sup> concluzionează că investiția în capitalul uman contribuie în mod semnificativ la creșterea productivității și constituie o investiție atrăgătoare față de cheltuieli alternative atât la nivelul microeconomic cât și la nivel social. Există dovezi că la nivel social investițiile în domeniul capitalului uman sunt responsabile pentru o proporție semnificativă de creștere a întregii productivități.

##### a) Competitivitate și dinamism

Competitivitatea și dinamismul sunt două aspecte față de care Uniunea Europeană este întrecută în mod curent de Statele Unite. Educația și formarea trebuie să joace un rol decisiv în atragerea și reținerea talentelor în Europa.

Breșa dintre productivitatea din Statele Unite și din Uniunea Europeană continuă să se lărgescă. Inversarea acestei ordini solicită nu numai investiții în cercetare, dezvoltare și tehnologia de comunicare și informatizare dar și în dezvoltarea capitalului uman.

##### b) Societatea și economia bazate pe cunoaștere

A fost unanim recunoscut că dimensiunea și calitatea resurselor umane sunt determinanții principali atât ai creării de noi cunoștințe, cât și ai diseminării acestora. Factorii cheie sunt asigurarea unui număr suficient de noi oameni de știință și ingineri, consolidarea cercetării la nivel universitar și actualizarea constantă a forței de muncă științifice, cât și a nivelului educațional general al populației apte de muncă, precum și intensificarea activităților de educație permanentă.

Educația joacă, de asemenea, un rol fundamental în stimularea progresului și diseminării științei și tehnologiei în perioada de tranziție spre societatea cunoașterii. Sectorul cunoașterii este dependent de posibilitățile educației și în special de universități.

##### c) Locuri de muncă mai multe și mai bune

Consiliul European de la Lisabona a făcut un apel pentru locuri de muncă mai multe și mai bune, stabilirea obiectivelor pentru angajare<sup>25</sup> și întărirea rolului partenerilor sociali în realizarea acestora. Contribuția educației și formării la acestea se manifestă pe mai multe căi. În mod clar, este evident că școlarizarea este principalul factor determinant al venitului individual, împreună cu situația pieței muncii.

##### d) Includerea socială și cetățenia activă

Beneficiind de o recompensă în creștere pentru calificare, polarizarea dintre cei cu un volum mare și cei cu un volum mic de cunoștințe afectează coeziunea economică și socială. Accesul la formarea finanțată de angajator este deseori limitată pentru cei care au deja o calificare înaltă și unele grupuri sunt astfel blocate în partea inferioară a pieței forței de muncă. Un deziderat important este dezvoltarea educației și formării de-a lungul întregii vieți, în așa fel încât schimbările și restructurările din economie să nu producă efecte adverse pentru coeziunea socială. Una dintre cele mai importante concluzii ale cercetării recente din domeniul educației este că investiția în educarea și formarea persoanelor este atât un factor de creștere, în special în contextul actual de schimbări tehnologice rapide, cât și un instrument de bază în susținerea integrării sociale.

##### e) Politicile regionale

Educația și formarea de înaltă calificare este, de asemenea, un element important al politicilor regionale, fiind considerate un instrument de reducere a diferențelor dintre regiunile mai puternic dezvoltate sau mai puțin dezvoltate, prin furnizarea de resurse umane necesare dezvoltării economice și sociale.

Întrucât decalajele regionale vor crește în mod sigur în următoarea perioadă a lărgirii Uniunii Europene, acest rol poate deveni chiar mai important în următorii câțiva ani. Planul de Acțiune al Comisiei privind calificările și mobilitatea forței de muncă a determinat deja acordarea unei atenții speciale unei investiții sporite în domeniul resurselor umane necesare regiunilor rămase în urmă<sup>26</sup>.

<sup>24</sup> De la Fuente și Ciccone, "Human capital in a global and knowledge-based economy", raportul final pentru angajarea forței de muncă și probleme sociale, Comisia Europeană, 2002.

<sup>25</sup> Consiliul European de la Lisabona, concluziile președinției, paragrafele 28 și 29.

<sup>26</sup> Planul de acțiune al Comisiei cu privire la calificări și mobilitate, punctul 11.

## Glosar de termeni

**Strategia coordonată pentru ocuparea forței de muncă** constă în coordonarea strategiilor economice europene pentru stabilitate și dezvoltare, cu măsuri specifice care urmăresc crearea locurilor de muncă. Ea urmărește formarea forței de muncă precum și prevenirea excluderii acesteia de pe piața muncii și din societate, crearea unui climat optim pentru noile locuri de muncă prin adaptarea sistemelor de ajutor de șomaj și impozitare, prin reducerea obstacolelor administrative și prin modernizarea metodelor de lucru.

**Politici de ocupare a forței de muncă** sunt în principal politici macro-economice care se adresează categoriilor globale macro-economice cum ar fi cererea globală de consum, investiția globală etc. Includem aici politicile regionale, sociale, de educație, industriale, financiare, monetare, etc.

**Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă**, denumit în continuare PNAO, reprezintă un obiectiv prioritar al alinierii la strategia europeană în domeniul ocupării forței de muncă în contextul pregătirii României pentru aderarea la Uniunea Europeană, el a fost realizat pe baza liniilor directoare ale strategiei europene privind ocuparea forței de muncă, adoptate anual de Consiliul Uniunii Europene.

**Politicile de piața muncii** sunt formate din toate politicile macro și micro care încearcă să regleze cererea și oferta de pe piața muncii. Politicile de piața muncii încearcă să influențeze direct deciziile referitoare la ocupare și includ în principal următoarele politici:

- **legislația muncii** (sau toate politicile care reglementează condițiile de ocupare ale indivizilor cum ar fi salariul minim, programul de muncă, durata și condițiile concediului anual, ale concediului de maternitate, regulamente referitoare la angajări și concedieri, protecția muncii și condițiile de sănătate, pensionare anticipată, muncă cu program redus, promovarea formării continue etc.);
- **politicile «active»** (care constau în serviciile de mediere/plasare, de informare și consiliere privind cariera, de formare profesională, subvențiile pentru angajare, instruire în tehnici de căutare a unui loc de muncă, de promovare a inițiativei private, etc.);
- **politicile «pasive»** care înlocuiesc salariile pentru cei care au devenit involuntar șomeri.

**Piața muncii**, denumită și **pieța forței de muncă**, poate fi definită ca fiind spațiul economic în care se

întâlnesc, se confruntă și se negociază în mod liber, cererea de forță de muncă exprimată de către deținătorii de capital și oferta de forță de muncă reprezentată de posesorii de forță de muncă.<sup>14</sup>

**Cererea de forță de muncă** este formulată de deținătorii de capital (agenți economici, instituții) și reprezintă nevoia de muncă salariată la un moment dat.

**Oferta de forță de muncă** corespunde numărului și calității persoanelor care doresc să presteze o muncă remunerată care are următoarea componență:

- **Populația în vârstă de muncă** - reprezintă populația civilă cuprinsă între limita minimă de 16 ani și vârsta de pensionare, rezidentă pe teritoriul de referință și considerată ca putând participa la procesul muncii sociale.
- **Populația inactivă** - reprezintă totalitatea persoanelor care nu participă la procesul muncii sociale (pensionari, femeile casnice, persoane inapte de muncă, elevi, studenți).
- **Populația activă civilă** - reprezintă totalitatea persoanelor care participă la procesul muncii sociale desfășurând o activitate profesională, dar și a persoanelor în vârstă de muncă care doresc să muncească și sunt disponibile pentru a fi încadrate.
- **Populația activă civilă ocupată** - reprezintă totalitatea persoanelor care dispun de un loc de muncă ce le permite exercitarea unei activități economico-sociale aducătoare de venit.

**Ocuparea forței de muncă** este un indicator economic, care exprimă gradul de participare al populației active la realizarea activităților dintr-o țară (zonă, regiune, județ...)

Diferența între totalul populației active și populația activă ocupată definește numărul de șomeri dintr-o țară (zonă, regiune, județ...)

**Șomajul** este o stare negativă a economiei, concretizată într-un dezechilibru important al pieței muncii prin care oferta de forță de muncă este mai mare decât cererea de forță de muncă din partea agenților economici.

Din punct de vedere psiho-social, șomajul constituie un factor de extindere a sărăciei, de stimulare a stării infracționale, de alterare a stării de sănătate, de marginalizare și descurajare a unor categorii de resurse umane și în final de instabilitate economică și de conflicte sociale.

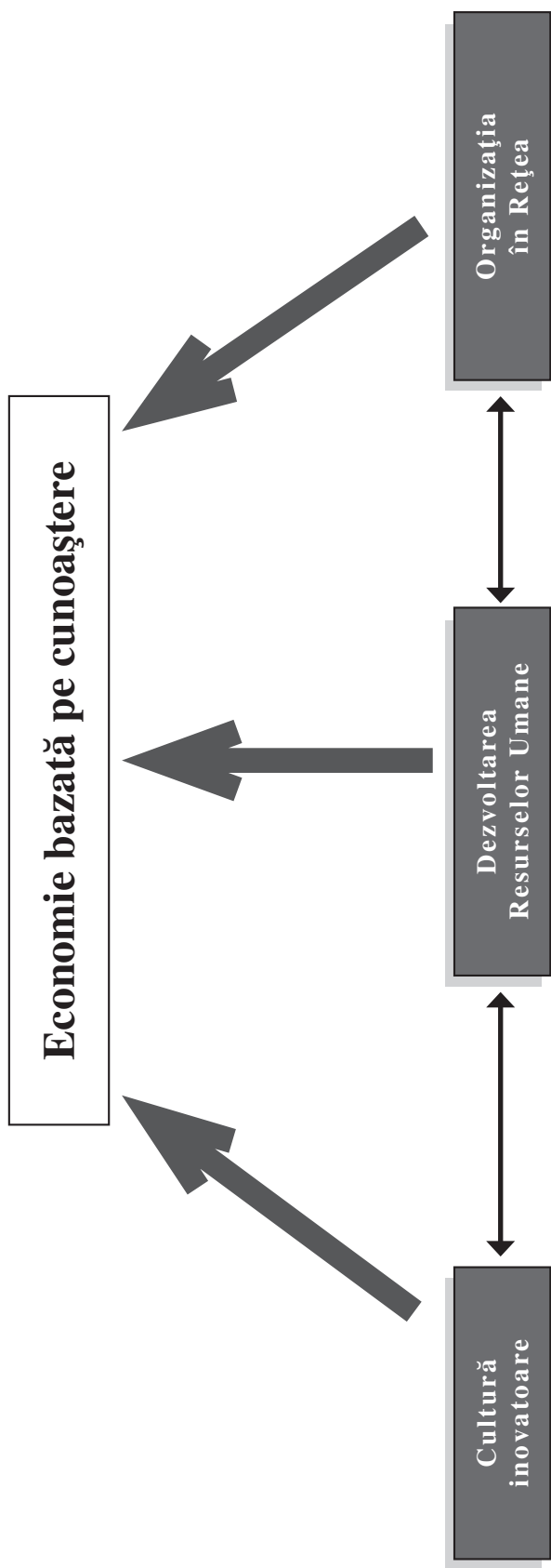
**Șomer - persoana care îndeplinește cumulativ următoarele condiții:**

- este în căutarea unui loc de muncă de la vârsta de

- minimum 16 ani și până la îndeplinirea condițiilor de pensionare;
- starea de sănătate și capacitățile fizice și psihice o fac aptă pentru prestarea unei munci;
  - nu are loc de muncă, nu realizează venituri sau realizează din activități autorizate potrivit legii venituri mai mici decât indemnizația de șomaj ce i s-ar cuveni potrivit legii;
  - este disponibilă să înceapă lucrul în perioada imediat următoare dacă s-ar găsi un loc de muncă;
  - este înregistrată la ANOFM sau la alt furnizor de servicii de ocupare, care funcționează în condițiile prevăzute de lege.

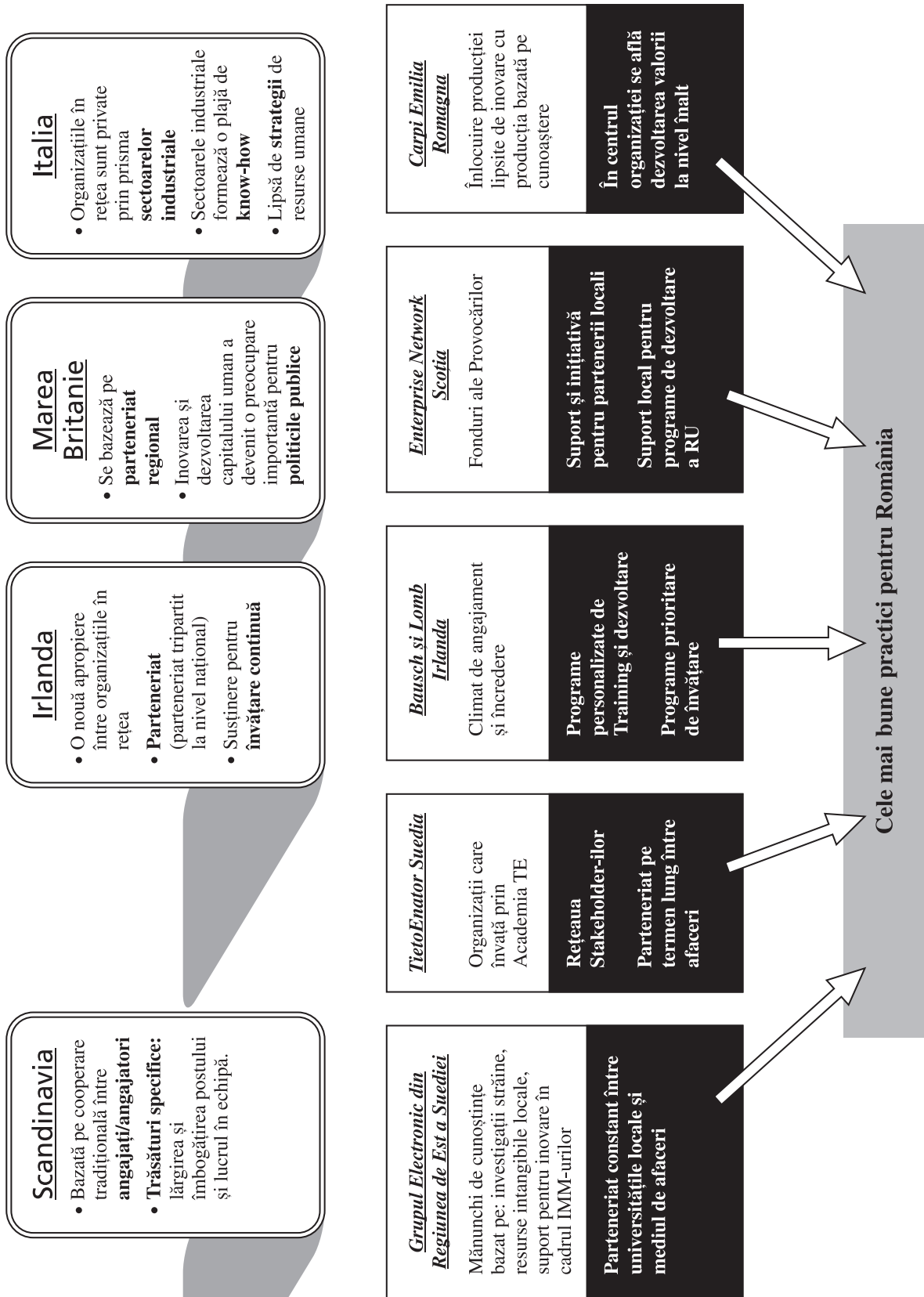
#### **Politici de resurse umane la nivelul organizațiilor:**

- **a) politici de angajare** sau de ocupare definite anterior;
- **b) politica șanselor egale** garantează tuturor, indiferent de vârstă, religie, sex sau stare civilă, șanse egale în ceea ce privește angajarea, recompensarea, promovarea, accesul la informație, dezvoltarea carierei, accesul la o funcție de conducere etc.
- **c) politica implicării și participării** - asigură participarea angajaților la luarea deciziilor;
- **d) politica recompenselor** - reglementarea drepturilor de natură salarială;
- **e) politica de dezvoltare a angajaților** încurajează permanent angajații cu studii medii să urmeze forme superioare de învățământ, iar pe cei cu studii superioare să urmeze cursuri postuniversitare, pentru a le da posibilitatea să-și sporească competitivitatea profesională și avansarea în carieră, acordându-le în acest sens concediu de studii plătit;
- **f) politica relațiilor cu angajații se referă la** dreptul de a-și reprezenta și susține interesele în fața directorului executiv, individual sau prin reprezentanți ai salariaților, aleși în mod democratic, ei făcând parte din comisia de disciplină și din comisia paritară.
- **g) politica de protecție și sănătate** asigură locuri de muncă sigure și care respectă normele de igienă, sănătate și protecție a muncii;
- **h) politica de utilizare a resurselor umane se realizează pe baza** strategiei de resurse umane, care indică intențiile organizației.

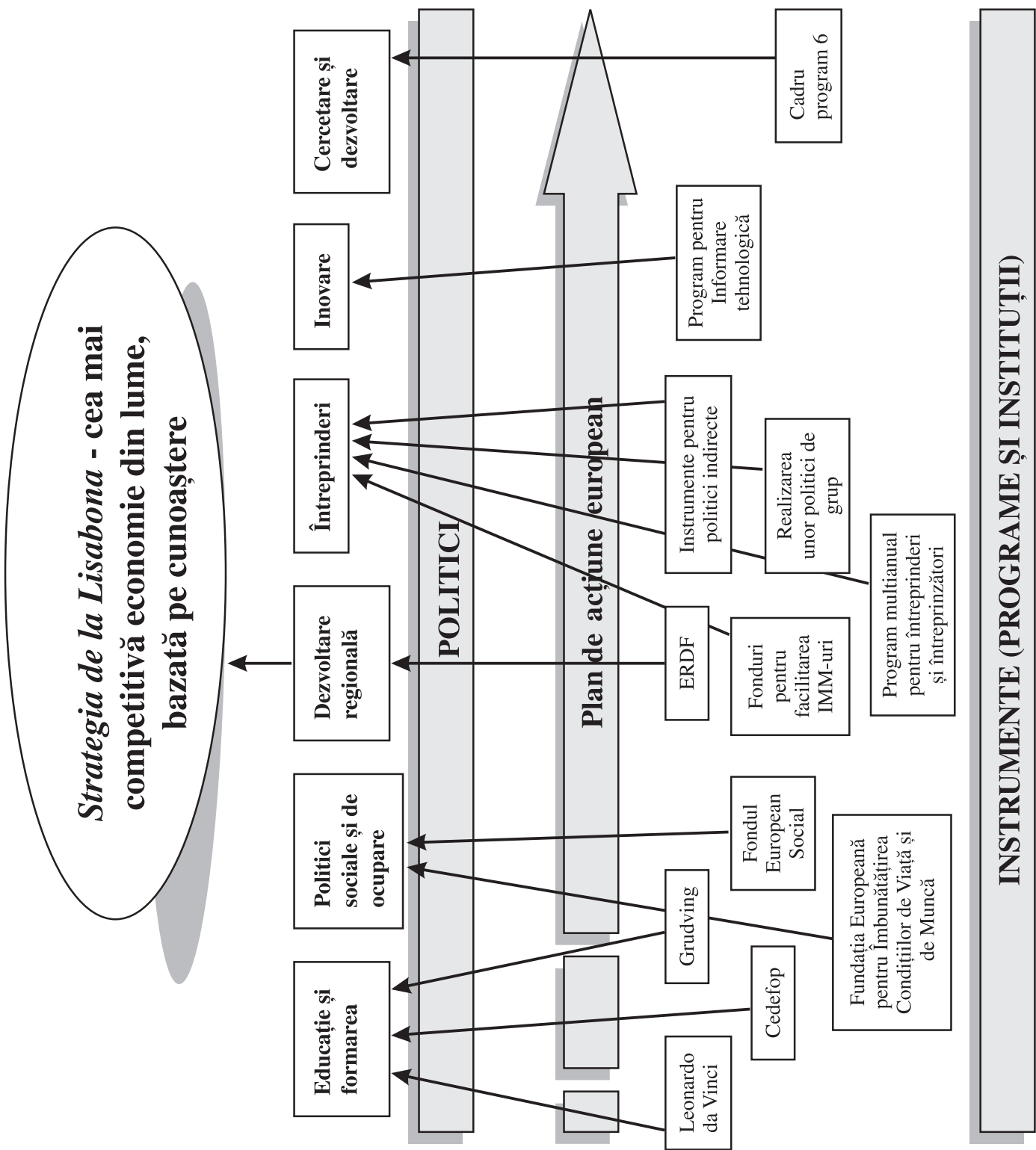


Organizații	Autorii politici și autoritățile publice	Organizații	Autorii politici și autoritățile publice	Organizații	Autorii politici și autoritățile publice
Accesarea de fonduri Europene pentru cercetare și dezvoltare	Facilitarea pentru inovare	Considerarea ca și problemă strategică, împreună cu componentele sale formale și nonformale	Studiu constant asupra nevoii T&D/furnizării de facilități dinamice și directe de activități de instruire	Transfer tacit de cunoștințe (mai ales atunci când adaptăm cele mai bune practici)	Dezvoltarea unui dialog social
Inovarea ca și scop pentru strategii pe termen lung și mediu	Formatarea bazei legale pentru inovare	Managerii trebuie să se familiarizeze cu Managementul Cunoașterii, mai ales cu dimensiunea sa socială	Facilitează formarea și scurgerea de cunoștințe și a comunităților de cercetare	Îmbunătățirea proiectelor de bază	Strategie coerentă de RU în cadrul unui context economic bazat pe cunoaștere
Încurajarea potențialului inovativ al angajaților	Promovarea inovării la nivel regional	Înțelegerea și dezvoltarea procesului de învățare	Facilitarea cumulării de cunoștințe	Strategie coerentă de schimbare	Crearea unui cadru de parteneriat









*Note:*

---

*Note:*

---