

Piata fortei de munca- analiza globala

CUPRINS:

- **Capitolul 1:** Imbunatatirea sistemelor de invatamant si instruire/calificare
 - 1.1 Dezvoltarea politicilor
 - 1.2 Promovarea studiului pe termen lung (permenent)
 - 1.3 Adaptarea la schimbare
- **Capitolul 2:** Politica mai activa
- **Capitolul 3:** Ocuparea si folosirea fortei de munca in modelele cresterii economice

Dupa o indelungata perioada de tranzitie, suntem in masura sa concluzionam ca, in mare parte, vinovat pentru situatia de dezechilibru economic in care ne aflam este si lipsa unor programe adecvate de sprijinire a somerilor, lipsa unei rigurozitati in ceea ce priveste asezarea in pagina a problemelor si gasirea unor rezolvari corespunzatoare.

Si, poate ca ar trebui sa incepem tocmai cu ceea ce fac tarile din Comunitatea Europeana de mult timp: o analiza cat mai reala a situatiei si gasirea unor solutii practice. Dar, pana acolo, ne multumim sa privim diferenta de atitudine...

INDICATORI GLOBALI:

BELGIA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	36,3	41,6		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Negativa			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	20	24		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	52			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0,1	-0,4	-1,4	-0,8
6.PIB-modificari anuale (%)	1,8	1,4	-1,3	1,3
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	2,5	2,1	2,8	2,6
8.Rata ocuparii fortei de munca	48,5	49,6		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	37,5	38,9		
10.Rata somajului	7,5	8,2	9,4	10,3
11.Rata somajului la femei	11,4	12,2	13,7	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	9,4			

DANEMARCA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	37,2	42,5		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	20	24		

4.Ponderea IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	59			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	-1,6	-0,1	-0,5	0,9
6.PIB-modificari anuale (%)	1	1,2	1,1	3,8
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	2,2	2,1	1,7	2
8.Rata ocuparii fortei de munca	67,1	68,1		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	61,1	62,4		
10.Rata somajului	8,9	9,5	10,4	9,9
11.Rata somajului la femei	10,2	10,8	11,3	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	4,3			

GERMANIA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	38,4	44,8		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Negativa			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	20	27		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	44			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %		-1,7	-1,9	-1,4
6.PIB-modificari anuale (%)		2,1	-1,2	1,3
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)		4,8	4,0	3,0
8.Rata ocuparii fortei de munca	56,7	58,7		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	44,4	47,9		
10.Rata somajului	5,8	6,8	8,1	9,3
11.Rata somajului la femei	7	8,3	8,9	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	11,9			

GRECIA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	36,1	40,9		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Ridicata			

3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	19			
4.Ponderea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	80			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	-1,3	1,9	-0,8	0
6.PIB-modificari anuale (%)	3,3	6,9	-0,2	0,7
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	18,5	14,6	13,7	10,2
8.Rata ocuparii fortei de munca	47,4	48,6		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	32,6	34,2		
10.Rata somajului	7,2	7,5	8,6	8,9
11.Rata somajului la femei	12,8			
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	20,5			

SPANIA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	33,1	39,3		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	18	21		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	66			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0,5	-1,2	-4,3	-1,2
6.PIB-modificari anuale (%)	2,2	0,8	-1	1,1
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	6,3	6,4	5,1	4,8
8.Rata ocuparii fortei de munca	47,2	48,1		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	31,9	33,4		
10.Rata somajului	16,4	18,2	21,5	23,3
11.Rata somajului la femei	23,8	25,5	28,2	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	17,7			

FRANTA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	34,8	39,6		

2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Ridicata			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	19	23		
4.Pondere IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	53			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0	-0,5	-1,3	-0,6
6.PIB-modificari anuale (%)	0,7	1,4	-0,7	1,6
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	3	2,3	2,2	1,8
8.Rata ocuparii fortei de munca	54,5	55,5		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	46,2	47,3		
10.Rata somajului	9,5	10	10,8	11,5
11.Rata somajului la femei	12,1	12,5	13	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	16,5			

IRLANDA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	27,6	3		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Ridicata			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	15	18		
4.Pondere IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	65			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0	0,4	0,7	1,7
6.PIB-modificari anuale (%)	2,6	4,8	2,5	4,2
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	2,3	2,6	2,0	2,8
8.Rata ocuparii fortei de munca	51,9	52,6		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	35,1	36,8		
10.Rata somajului	16,2	17,8	18,4	17,8
11.Rata somajului la femei	17,3	19,4	20,1	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	19,4			

ITALIA				
	91	92	93	94

1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	36,4	42,3		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	20	27		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	71			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0,8	-0,9	-2,8	-1,2
6.PIB-modificari anuale (%)	1,2	0,7	-0,7	1,5
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	6,9	5,2	4,8	3,9
8.Rata ocuparii fortei de munca	49,9	48,8		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	35,5	34,5		
10.Rata somajului	10,1	10,3	11,1	12,0
11.Rata somajului la femei	15,6	15,7	16,9	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	22			

LUXEMBURG				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	37,1	43,8		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	19	23		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariat) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	52			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	4,2	1,8	1,7	1
6.PIB-modificari anuale (%)	3,1	1,9	0,3	1,6
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	2,9	2,8	3,6	2,9
8.Rata ocuparii fortei de munca	51,2	53,6		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	35,5	39,1		
10.Rata somajului	1,6	1,9	2,6	3,0
11.Rata somajului la femei	2,3	2,8	3,6	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	11,5			

OLANDA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	34,9	42,8		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	17	22		
4.Pondereea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	54			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	1,5	0,8	-0,2	-0,6
6.PIB-modificari anuale (%)	2,1	1,4	0,3	1,3
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	3,4	3	2,1	2,3
8.Rata ocuparii fortei de munca	56,9	58		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	44,3	46,1		
10.Rata somajului	7,1	7,2	8,8	10,2
11.Rata somajului la femei	9,8	9,7	11,7	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	4,8			

PORTUGALIA				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	32,7	38,4		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	18			
4.Pondereea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	64			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	0,9	-0,6	-2,3	-1,4
6.PIB-modificari anuale (%)	2,1	1,1	-1,2	1,1
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	11,1	9,8	6,8	5,6
8.Rata ocuparii fortei de munca	59,5	59,4		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	49,1	49,5		
10.Rata somajului	4	3,9	5	6,5
11.Rata somajului la femei	5,7	4,8	6	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	25,1			

MAREA BRITANIE				
	91	92	93	94
1.Populatie: varsta medie 1990 (2010)	35,8	40,7		
2.Cresterea populatiei active(intre 1985-1990)	Medie			
3.Raportul de dependenta al varstnicilor 1990	21	23		
4.Ponderea IMM(sub 100 salariati) fata de totalul populatiei ocupate(1988)	47			
5.Total populatie ocupata-modificari anuale %	-3,1	-2,2	-1,2	0,8
6.PIB-modificari anuale (%)	-2,3	-0,5	1,9	2,5
7.Preturi de consum-modificari anuale (%)	7,4	4,8	3,5	3,5
8.Rata ocuparii fortei de munca	61,8	62,2		
9.Rata ocuparii fortei de munca feminine	51,6	52,1		
10.Rata somajului	8,9	10,2	10,5	9,9
11.Rata somajului la femei	7,6	7,8	8,1	
12.Procentul persoanelor aflate sub pragul saraciei (1988)	15,3			

Adoptarea recenta a unei serii de masuri privind politica ocuparii fortei de munca:

@ BELGIA:

Planul global: In cadrul Planului global (adoptat la 17 noiembrie 1993), referitor la ocuparea fortei de munca, la competitivitate si la asigurarile sociale, au fost luate o serie de masuri cu privire la piata muncii.

@ DANEMARCA:

Reforma pietei muncii: La mijlocul anului 1993, a fost initiata o reforma a pietei muncii, aceasta implicand „activarea” si descentralizarea politicii pietei muncii, precum si redistribuirea ocuparii fortei de munca prin anumite intreruperi ale lucrului.

@ GERMANIA:

Amendament la Legea promovarii ocuparii fortei de munca: Legea promovarii ocuparii fortei de munca a fost amendata in aprilie 1994, ca rezultat al schimbarilor intervenite in situatia economica si bugetara. Aceasta decurge din masurile adoptate in ianuarie 1994.

@ SPANIA:

In prima jumatate a anului 1993, guvernul a prezentat o serie de masuri privind reforma pietei muncii. In 1994 au fost adoptate urmatoarele legi privind reforma pietei muncii: Legea 10/1994 din 10 mai, privind promovarea ocuparii fortei de munca (in vigoare din decembrie 1993, prin procedura de urgenta); Legea 11/1994 din 19 mai, care amendeaza anumite articole din Statutul Lucratorilor; Legea 14/1994 din 1 iunie, referitoare la firmele care fac angajari temporare.

@ FRANTA:

La 20.12.1993, adoptarea de catre Parlament a unei legi pe termen de 5 ani privind munca, ocuparea fortei de munca si formarea profesionala. Anterior adoptarii acestei legi, in iulie 1993 au fost luate o serie de masuri de urgenta.

@ IRLANDA:

Adoptarea unui nou Program privind competitivitatea si munca, pe termen de 3 ani. Adoptarea unei serii de masuri/ recomandari derivate din revizuirea politicii industriale si raportul grupului operativ pentru intreprinderile mici. Reduceri facute in bugetul pe 1994 la capitolele referitoare la asigurarile sociale/ povara fiscala suportata de cei cu salarii mici.

Demararea unui nou program major de ocupare a fortei de munca la nivelul comunitatilor locale, asigurand oportunitati de angajare temporara, combinate cu module de dezvoltare individuala si profesionala.

@ ITALIA:

Un acord intre partenerii sociali adoptat la 23 iulie 1993 a amendat substantial anumite practici. Se asteapta ca noul guvern sa treaca la aplicarea sa.

@ LUXEMBURG:

Pe 8/03/1994 guvernul a convenit ca un comitet tripartit de coordonare sa examineze concluziile Consiliului de la Bruxelles. O serie de masuri au fost propuse si adoptate de Camera Deputatilor.

@ PORTUGALIA:

Au fost infiintate trei grupuri de lucru, cuprinzand reprezentanti ai catorva departamente, pentru a examina masurile sugerate de Consiliul European de la Bruxelles. In luna decembrie 1993 (Portaria 1324/93) a fost adoptat un set de masuri (politica activa de ocupare a fortei de munca, prevenirea si combaterea somajului, in special a celui de lunga durata).

Capitolul 1:

Imbunatatirea sistemelor de invatamant si instruire/calificare

1.1 Dezvoltarea politicilor

◆ BELGIA:

Descentralizare: Responsabilitatea pentru continutul invatamantului si pentru formarea profesionala revine comunitatii; efectuarea lor este administrata de organizatii regionale.

Parteneri sociali: Rolul partenerilor sociali in procesul de instruire este institutionalizat la nivel federal, regional, zonal si de intreprindare. La toate nivelurile, functiile lor constau in fixarea de obiective, planificarea de finantari si indeplinirea si urmarirea politicilor de instruire/calificare.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura: instruire initiala in sistem de tip alternativ; instruire permanenta a salariatilor; si – cu sprijin din fondurile publice – asigura profesori si dotari pentru invatamantul destinat adultilor si somerilor.

Calitate: Pentru mentinerea calitatii, se utilizeaza o gama de masuri, incluzand: cresteri ale nivelurilor de calificare; gasirea unui serviciu de catre someri, dupa programul de instruire; atestate de calitate pentru instructori; si inspectori de invatamant.

◆ DANEMARCA:

Descentralizare: Cadrul general si scopurile politicii in domeniu au fost stabilite la nivel national si zonal de catre comitetele comerciale; colegiile de formare profesionala si comitetele lor locale pentru pregatirea fortei de munca raspund de planificarea si efectuarea pregatirii.

Parteneri sociali: Rolul partenerilor sociali este institutionalizat la nivel national, zonal si local, precum si in cadrul firmelor. Ei sunt implicati in planificarea, calitatea, continutul practic al instruirii, ca si in examinarile din perioada de ucenicie si in stabilirea necesitatilor in domeniul calificarii.

Anumite organizatii de parteneriat social efectueaza, de asemenea, cursuri de invatamant si de instruire.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruire initiala si permanenta in sistem alternativ pentru salariati, tineri si someri.

Calitate: Proiecte elaborate de un centru national de evaluare examineaza diferite aspecte ale calitatii invatamantului si instruirii, cuprinzand: factori obiectivi (de exemplu, procentajul de reusita la examene); organizarea si predarea; si evaluarea utilizatorului. Alte masuri includ atestate de calitate pentru cei care se ocupa de instruire.



GERMANIA:

Descentralizare: Pregatirea profesionala initiala este repartizata intre doua agentii de instruire (sistem dual): Legea federala guverneaza instruirea initiala in cadrul intreprinderii si scolii profesionale, iar landurile sunt responsabile pentru scoli. Ocupatiile recunoscute de stat (373, in prezent) sunt definite conform necesitatilor pietei muncii, in stransa colaborare cu guvernul federal, cu cele ale landurilor si cu parteneri sociali.

Parteneri sociali: Rolul partenerilor sociali in politica de pregatire profesionala este institutionalizat prin participarea comitetelor la nivel federal, de land si regional; prin comitete de întreprindere; in cadrul firmelor si prin acorduri colective zonale. La toate nivelurile, functiile lor includ recomandari privind pregatirea si respectarea cerintelor referitoare la calitate; continutul si durata instruirii pentru profesii; organizarea cursurilor si cerintele examenelor. Anumite asociatii profesionale si sindicate sunt, de asemenea, implicate direct in formarea profesionala.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruire initiala pentru tineri prin sistemul dual alternativ. Formarea profesionala cu caracter permanent se desfasoara in sistem deschis, cu multi furnizori (intreprinderi, asociatii, scoli).

Calitate: In sistemul dual, ucenicii sunt instruiti pentru profesii recunoscute de stat. Continutul instruirii initiale si nivelul cerintelor sunt definite ca standarde minime. Noile necesitati derivand din progresul economic, tehnologic sunt luate in considerare la instruirea initiala, prin modernizarea continutului si standardelor formarii profesionale de baza si testarea in proiecte model; prin calificarea personalului de instruire; dezvoltarea modelelor de instruire duala initiala din sectorul tertiar, in colaborare cu universitati sau in afara lor; dezvoltarea carierelor profesionale in posturi medii si importante, coordonand continutul si indeplinirea programului de instruire initiala, prin examinari suplimentare, pregatire continua; prin limbaj de specialitate in formarea profesionala.

◆ GRECIA:

Descentralizare: Politica de formare profesionala este stabilita la nivel national. Efectuarea instruirii se realizeaza de catre autoritatile publice nationale, institutii de invatamant si companii private.

Parteneri sociali: Partenerii sociali participa la consiliile nationale consultative privind politica formarii profesionale si cercetarea referitoare la instruirea profesionala. Fac parte, de asemenea, din comitete de atestare. Au mai fost implicati si in stabilirea si punerea in practica a programelor de instruire si indrumare atunci cand:

- activitatile de instruire sunt inovatoare;
- este obligatorie colaborarea la nivel national sau transnational;
- participantii implicati in activitati de instruire au o contributie financiara.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruirea: pentru tineri, prin sistemul alternativ dual de instruire initiala; pentru lucratori, care poate fi sprijinit prin fonduri publice. El participa, de asemenea, la activitati de cercetare si la proiecte-pilot.

Calitate: Cererile de subventii pentru programe de instruire din partea intreprinderilor private sunt evaluate pe baza unui set de criterii, incluzand: relevanta instruirii pentru obiectivele intreprinderii; materialele de instruire, metoda, continutul si durata, disponibilul de instructori. Calitatea va fi sporita prin atestarea programelor de catre organizatii autorizate fiind fixate si standarde minime pentru instructori.

◆ SPANIA:

Obiective strategice: Planul national de instruire (FIP), pentru 1993-96, are ca obiectiv principal incercarea de a corela politica de formare profesionala cu necesitatile sistemului productiv, prin introducerea unui sistem national de calificari bazate pe diplome si atestate profesionale.

Descentralizare: Raspunderea pentru politica de instruire in cadrul FIP revine guvernului national. Regiunile sunt consultate in privinta FIP iar regiunile autonome raspund de administrarea instruirii initiale si de instruirea somerilor.

Parteneri sociali: Organizatiile la nivel national ale partenerilor sociali sunt consultate in privinta politicii de instruire, ca membri ai Consiliului general national pentru formare profesionala. Ei au, de asemenea, un rol important in dezvoltarea si aprobarea planurilor de instruire a lucratorilor din intreprinderi. Aceste planuri sunt sprijinite prin finantare publica, dar sunt administrate de catre parteneri sociali.

Sectorul privat: FIP implica sectorul privat ca parte a obiectivului de a lega politica de formare profesionala de necesitatile productiei. Intreprinderile din sectorul privat mai sunt implicate in dezvoltarea calificarilor pentru instruirea initiala si pentru cea permanenta.

Planurile de instruire ale autoritatilor publice includ si colaborarea cu sectorul privat in pregatirea, dezvoltarea si aplicarea actiunilor de instruire.

Calitate: Calitatea va fi asigurata prin: crearea unei Unitati Interministeriale pentru calificare profesionala, avand drept scop actualizarea calificarilor; reseaua de Centre nationale de formare profesionala, care raspunde de inovarea si dezvoltarea cursurilor de instruire a instructorilor; crearea Centrelor de instruire, inovare si dezvoltare a formarii profesionale, avand ca obiectiv analiza continutului, dezvoltarea programei si organizarea instruirii profesorilor; standarde minime pentru instructori; programe de orientare profesionala; si evaluare periodica a sistemului de instruire.

◆ FRANTA:

Obiective strategice: In 1989 a fost stabilit obiectivul ca 80% din populatie sa fie pregatita la nivel de bacalaureat si 100% la nivel de calificare intr-o meserie (CAP).

Descentralizare: Cadrul legal este stabilit de stat, care, impreuna cu consiliile regionale, finanteaza programele de instruire publice. Prioritatile de instruire variaza

de la o regiune la alta, in functie de necesitate. Exista o gama diversa de organizatii implicate in asigurarea instruirii: organisme de instruire private; autoritati publice; si patroni.

Parteneri sociali: Partenerii sociali sunt implicati in dezvoltarea politicii de formare profesionala la nivel national, regional si de firme. Ei contribuie la luarea deciziilor privind planificarea, finantarea si administrarea instruirii la diverse nivele, de exemplu prin acordurile colective.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura locuri de instruire pentru tinerii care participa la sistemele de instruire initiala si pentru salariatii.

Calitate: Sunt in curs de dezvoltare sisteme de control a calitatii, avand in vedere: stabilirea unei terminologii clare a prevederilor de instruire; analiza relevantei acestora si clarificarea naturii serviciilor de instruire. De asemenea, sunt in curs de introducere standarde minime pentru cei ce asigura instruirea.

◆ IRLANDA:

Obiective strategice: Pana in anul 2000, sa asigure o participare de 90% la Educational Senior Cycle (ciclul de invatamant superior) si sa extinda continutul programei analitice si orientarea profesionala a ciclului. Sa dezvolte invatamantul profesional si schemele de instruire, care sa puna la dispozitie forta de munca avand calificare conform necesitatilor din sectoarele competitive ale economiei. Sa aplice programe de instruire si ocupare a fortei de munca (implicand o extindere a capacitatii cu 75% pana in 1997), menite sa mareasca sansele somerilor de a se reintegra in forta de munca activa.

Descentralizare: Politica de formare profesionala si aplicarea ei constituie responsabilitatea autoritatilor nationale pentru ocuparea fortei de munca si instruire FAS. Autoritatile nationale separate CERT si TEAGASC raspund de instruirea in domeniile turismului si agriculturii.

Parteneri sociali: Partenerii sociali sunt implicati in stabilirea directiei strategice a politicii de instruire, prin reprezentarea in consiliile autoritatilor nationale de ocupare a fortei de munca si de instruire, si in comitetele de instruire industrial care directioneaza politica nationala la nivel de sector industrial.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruirea initiala pentru tinerii salariatii, prin sistemul de pregatire alternativ si instruirea permanenta pentru salariatii.

Calitate: Un standard al specificatiilor Programului de instruire asigura calitatea instruirii si acopera: obiectivele; metodele de instruire si materialele; si sistemele de evaluare. Un Comitet national pentru standarde supervizeaza calitatea managementului si politicii. Exista, totodata, unele inspectii si atestari pentru procedeele de instruire din exterior.

◆ ITALIA:

Descentralizare: Cadrul politicii de instruire este stabilit la nivel national, prevazand principiile si domeniile orientative specifice prioritare, reglementand profesiile si initiind activitati de cercetare. Regiunile raspund de promovarea si finantarea actiunilor de instruire pentru salariatii si someri.

Parteneri sociali: Implicarea partenerilor sociali este institutionalizata prin participarea in comitete pentru stabilirea politicii la nivel national si regional. Ei sunt implicati in stabilirea politicii privind calitatea instruirii si relevanta acesteia in satisfacerea necesitatilor diverselor sectoare economice. Unele organizatii ale partenerilor sociali asigura, de asemenea instruirea.

Sectorul privat: Sectorul privat promoveaza si finanteaza activitatile de instruire pentru salariatii proprii.

Calitate: Se efectueaza o evaluare a programelor de instruire, in special a celor finantate de Fondul social european. A fost lansat un numar de initiative de evaluare, cu scopul de a dezvolta si compara modele de evaluare.

◆ LUXEMBURG:

Obiective strategice: Sunt stabilite puncte de referinta pentru politica de instruire, inclusiv timpul alocat instruirii si sunt definite calificarile de baza.

Descentralizare: Ministerul Invatamantului raspunde de politica formarii profesionale (initiale si permanente). Politica instruirii permanente este dezvoltata de Institutul national pentru dezvoltarea instruirii permanente. Formarea profesionala poate fi organizata, de camerele profesionale, de municipalitati si de organizatiile private, autorizate de Ministerul national al Invatamantului.

Parteneri sociali: Implicarea partenerilor sociali este asigurata prin camerele profesionale alese. Camerele participa la schitarea politicii de instruire si la aplicarea ei.

Sectorul privat: Sectorul privat participa la instruirea tinerilor – prin intermediul sistemului de instruire initiala alternativa – si a salariatilor.

Calitate: Se extinde conceptul „calitatii totale” in domeniul instruirii si sunt aplicate standardele ISQ la anumite cursuri de instruire. Se examineaza alte metode de evaluare.

◆ OLANDA:

Obiective strategice: Obiectivele strategice urmaresc sa sporeasca: participarea la instruire a lucratorilor cu calificare slaba, participarea la instruire a lucratorilor din IMM; transparenta pietei instruirii.

Descentralizare: Responsabilitatea politicii de formare profesionala este impartita la nivel national intre guvern si federatiile centrale ale patronatului si salariatilor. Consiliile regionale de ocupare a fortei de munca raspund de aplicarea politicii de instruire.

Parteneri sociali: Partenerii sociali sunt implicati in mod activ in definirea/ mentinerea structurii nationale de calificare, in concordanta cu reprezentantii domeniului educational; prin organisme zonale, implicarea partenerilor sociali in invatamantul profesional este reflectata in plus prin acorduri colective si decizii privind instruirea permanenta si concediul de instruire.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruirea pentru tineri, in sistemul de instruire initiala alternativa si pentru salariati.

Calitate: Exista reglementari si orientari legale in domeniul calitatii si organizarii instruirii. In plus fata de inspectiile traditionale, sunt incurajate vizitele efectuate de „examinatori exteriori”, pentru evaluarea calitatii managementului. Accesul la postul de instructor este bazat pe indeplinirea unui set de conditii stabilite unilateral de Ministerul Invatamantului. Aceste conditii urmeaza sa fie adaptate la profilele profesionale de catre reprezentanti din domeniul invatamantului. Controlul calitatii este descentralizat la nivelul institutelor, in cadrul reglementarilor/ orientarilor legale.

◆ PORTUGALIA:

Obiective strategice: In mod deosebit, obiectivele strategice sunt: marirea treptata a accesului la instruirea initiala, de cel putin 1 an, determinand instruirea tuturor tinerilor care intra pe piata muncii (inclusiv masuri in contextul sistemului de invatamant, precum si de formare profesionala, in corelatie cu piata muncii); dezvoltarea instruirii permanente si cresterea nivelului de calificare a fortei de munca, in special a celor slab calificati; lucratorii di IMM, cei din sectoarele in declin; lucratorii afectati de restructurarea industrială (schimbarea profesionala).

Descentralizare: Responsabilitatea politicii de formare profesionala revine guvernului central si este aplicata printr-o agentie publica nationala. Regiunile sunt consultate in privinta politicii de instruire prin intermediul consiliilor consultative regionale.

Parteneri sociali: Partenerii sociali raspund impreuna cu guvernul de aplicarea dreptului constitutional la formarea profesionala. Rolul lor este institutionalizat, prin reprezentare la nivel national, in comitete economice si sociale si in consilii administrative ale institutelor, pentru ocuparea fortei de munca si formarea profesionala. In acelasi timp, isi dezvolta propriile programe de instruire initiala si permanenta, pentru lucratori si patroni.

Sectorul privat: Sectorul privat asigura instruirea initiala pentru tineri prin sistemul de pregatire alternativa, scoli profesionale, scoli tehnice si de alt tip. El asigura totodata instruirea permanenta a lucratorilor.

Calitate: Calitatea este mentinuta prin prevederile si orientarile legale care stabilesc standarde minime pentru instruirea initiala. Exista regulamente de referinta pentru asigurarea calitatii. Se lucreaza la determinarea necesitatilor actuale in privinta reglementarii pietei de instruire, in scopul introducerii sistemului de atestare in domeniul formarii profesionale.

◆ MAREA BRITANIE:

Obiective strategice: Obiectivele nationale in domeniul pregatirii fortei de munca si realizarii profesionale au fost elaborate de patronat si aprobate de guvern. Ele sunt obiective masurabile schitand nivelurile minime de calificare pentru lucratorii tineri si adulti.

Descentralizare: Cadrul politicii de formare profesionala este stabilit la nivel national si indeplinit prin Consiliile de instruire si antreprenoriale (TEC) in Anglia si Tara Galilor si prin Consiliile antreprenoriale locale (LEC) in Scotia. Exista si o gama larga de contributii ale sectorului privat, ce se adauga retelei extinse de colegii finantate din fondurile publice pentru invatamant suplimentar, fiecare dintre ele fiind acum administrat independent.

Sectorul privat: Patronii din sectorul privat conduc punerea in aplicare a politicii de instruire. Ei au preluat conducerea in stabilirea obiectivelor nationale. TEC/LEC sunt, de asemenea, conduse de patronii sectorului particular la nivel local, iar la nivel zonal, acestia au putere decizionala prin organisme de conducere industriala privind fixarea standardelor si prin organizatii industriale de instruire. Sectorul particular este, totodata, principala sursa de instruire pentru: tineri, printr-o schema de pregatire a tineretului pe baza alternativa; pentru salariatii sai; pentru someri, prin oferirea unei anume formari si experiente in munca, prin programe organizate din fonduri publice.

Calitate: Cei care se ocupa de instruire in cadrul programelor guvernamentale trebuie sa fie acreditati; alt tip de instruire este avizat in urma randamentelor, in functie de rezultatele obtinute de participanti la concursuri pe meserii, la nivel national.

1.2 Promovarea studiului pe termen lung (permanent)

◆ BELGIA

Asigurare: Programe educationale de baza si initiale pentru adulti, invatamant pentru adulti, pentru perfectionare personal; invatamant destinat avansarii speciale (cursuri serale si de week-end, in general si invatamant profesional); programe de instruire pentru salariatii, someri si pentru lucratori pe cont propriu; sprijin pentru instruire in intreprinderile mici si mijlocii.

Promovarea accesului: Concediu de studii platit pentru invatamantul general sau profesional aprobat, destinat salariatilor. Costurile suportate de patron sunt acoperite (integral sau partial) din fonduri publice. Scutirea de taxe a persoanelor privind cheltuielile de instruire; plati si prime pentru someri pe timpul instruirii. Masuri de promovare a instruirii pentru „grupurile de risc”, oameni cu invaliditati, salariatii amenintati de somaj, someri pe termen lung, salariatii in varsta. Contributie redusa la plata asigurarilor sociale pentru salariatii care recruteaza lucratori pentru instruire. Taxa de instruire perceputa patronilor, de 0,15% din contul salariilor (1993-1994).

Sanse egale: Sanse egale sunt promovate prin actiuni reale pentru femei, incluzand informatii si consultanta; instruire in profesii fara caracter traditional; sprijin pentru femeile cu copii.

◆ DANEMARCA

Asigurare: Invatamant de baza sau avansat si instruire pentru adulti; cursuri de invatamant deschis (invatamant general si profesional, cu frecventare partiala); asigurarea instruirii publice pentru lucratorii calificati si semicalificati; cursuri cu orientare antreprenoriala, corespunzand necesitatilor de afaceri specifice; „oferte” de instruire pentru someri; programe de sprijinire a lucratorilor pe cont propriu.

Promovarea accesului: Acces liber la numeroase cursuri si programe de instruire permanenta. In cazul unui concediu (pana la un an) pentru invatamantul destinat adultilor sau pentru cursurile de instruire aprobate, cursantii primesc ajutor de somaj (care poate fi suplimentat de patron); salariatii adulti cu nivel educational scazut pot lua parte la cursurile de invatamant general si profesional in timpul orelor de lucru. Instruire pentru „grupurile de risc” – oameni cu invaliditati, minoritati etnice. Plata somerilor pe durata instruirii.

Sanse egale: Masurile de promovare a sanselor egale includ un program de invatamant profesional si instruire, cu durata de un an, pentru femei.

◆ GERMANIA

Asigurare: Masuri de instruire permanenta si invatamant general pentru adulti cu slaba calificare; instruire scolara continua pentru comert si specializari tehnice; instruire avansata si suplimentara pentru salariatii; masuri de instruire pentru someri; sprijin pentru instruire in cadrul intreprinderilor mici si mijlocii.

Promovarea accesului: Noua landuri au legi – privind concediul de studii- aplicate prin acorduri colective. Cele mai multe prevad 5 zile pe an. Subventiile federale si din partea landurilor sunt disponibile pentru investitii in dotari destinate instruirii si pentru persoane. „Grupurile tinta”, speciale carora li se acorda sprijin pentru instruire sunt: somerii pe termen lung, lucratorii varstnici, lucratorii tineri si lucratorii din IMM. Plata somerilor pe durata instruirii.

Sanse egale: Masurile de asigurare a unor sanse egale cuprind sprijinirea femeilor cu calificare redusa si indrumarea lor in vederea reintegrarii in viata activa, dupa o absenta pe piata muncii.

◆ GRECIA

Asigurare: Programe de invatamant suplimentar si de formare profesionala pentru: salariatii, in scopul imbunatatirii perspectivelor de avansare profesionala; pentru lucratorii cu slaba calificare si someri.

Promovarea accesului: Accesul la instruire face obiectivul dintre patron si salariatii. Acces liber la numeroase programe de formare profesionala si plata unor indemnizatii pentru cursanti. Grupurile tinta pentru instruire cuprind: persoane cu invaliditati,

minoritati etnice si persoane cu slaba calificare. Cresterea ponderii instruirii in profesii traditionale (artizanat, prelucrarea argintului etc) determinand ocuparea fortei de munca. Exceptarea de impozite pentru pregatirea in anumite profesii. Taxe de instruire percepute patronilor egale cu 0,2 % (in1993) din totalul salariilor rambursate la aplicarea programelor de instruire aprobate. Colaborarea mai stransa cu partenerii sociali dezvolta accesul la instruire permanenta pe parcursul vietii profesionale.

Sanse egale: Sansele egale sunt promovate pentru sprijinul sporit pentru femeile cu copii sau cu alte responsabilitati. Instruire pentru persoanele cu probleme sociale.

◆ SPANIA

Asigurare: Instruirea initiala este concentrata in centrele de invatamant situate in intreaga tara. La aceste centre poate fi asigurata si instruirea permanenta.

Promovarea accesului: Accesul la instruirea initiala este asigurat prin prevederea referitoare la informarea celor ce doresc sa se instruiasca si prin numarul crescand de centre de instruire. Majoritatea institutiilor de invatamant secundar asigura si formarea profesionala. Accesul la instruirea permanenta este asigurat prin acordurile colective. Pentru promovarea si stimularea acestora, Acordul national privind instruirea permanenta, semnat in 1992, prevede finantarea partiala, din fondurile publice, a cheltuielilor pentru planurile de instruire in intreprinderi, sau pentru planurile de instruire comuna (implicand cateva IMM), pentru acele intreprinderi cu mai putin de 200 salariati. Legatura dintre instruirea initiala si cea permanenta este asigurata prin conexiunea dintre diplomele pentru instruirea initiala si atestatele pentru adulti care participa la instruirea in diferite stadii pe parcursul intregii lor vietii active. Lucratorii au, de asemenea, dreptul la concedii de instruire pentru invatamantul profesional.

Sanse egale: In FIP se acorda prioritate reintoarcerii femeilor pe piata muncii, dupa o lunga absenta. Ele au prioritate, de asemenea, in cadrul „ Planului de instruire si integrare profesionala”, care ii are in vedere pe someri. Planul aplica principiul egalitatii in selectarea cursantilor.

◆ FRANTA

Asigurare: Programe de formare profesionala pentru salariati si someri; invatamant de baza si programe de instruire pentru adultii cu slaba calificare. Invatamant pentru promovare sociala si culturala; sprijin pentru lucratorii care se instruiesc in IMM.

Promovarea accesului: Dreptul la instruire, la o calificare recunoscuta si la concediu platit pentru invatamantul profesional si activitatile de instruire este inclus in planurile de instruire ale intreprinderilor. Durata si conditiile sunt supuse acordului dintre patron si salariat. Sunt in curs de a fi puse la punct credite de instruire pentru concediile de instruire. Se asigura instruirea publica prioritara pentru somerii de lunga durata si lucratorii varstnici. Planurile de instruire trebuie sa indice prioritatile de instruire si sa mentioneze activitatile de instruire pentru lucratorii slab calificati; administrarea timpului de lucru si de instruire; si finantarea. Scutire de impozite

pentru asociatiile de afaceri si persoane particulare, in cazul unor anumite cheltuieli de instruire. Exista posibilitati de plata pentru someri pe durata instruirii.

Sanse egale: Planurile de instruire trebuie sa indice actiunile ce se intreprind pentru promovarea egalitatii sanselor. Se prevede instruirea modulara pentru femeile ce se reincadreaza in munca. Se intreprind proiecte-pilot care examineaza diversificarea programelor profesionale pentru femei.

◆ IRLANDA

Asigurare: Masuri de instruire pentru invatamantul de baza destinat adultilor; instruirea salariatilor – in special a celor afectati de schimbarile din domeniul industrial; salariati cu slaba calificare; lucratori in IMM, lucratori in industriile noi, amplasate in Irlanda; si manageri. Masuri de instruire suplimentara pentru someri si pentru instruirea lucratorilor pe cont propriu.

Promovarea accesului: Se acorda subventii de instruire firmelor care prezinta planuri de instruire corespunzatoare. Sistem de subventionare a impozitelor cu rate variind intre 0,25% si 1,25% (in 1992), in functie de sectorul industrial. Rambursari asigurate pe baza atestarii de catre directorul executiv al intreprinderii a efectuarii satisfacatoare a instruirii. Grupurile prioritare pentru programele cu finantare publica sunt somerii de lunga durata si persoanele cu invaliditati. Plata somerilor pe durata instruirii.

Sanse egale: Masuri reale de actiune, in special pentru orientarea si asigurarea reinstruirii, menite sa ajute femeile sa se reintegreze pe piata muncii, dupa o perioada de absenta.

◆ ITALIA

Asigurare: Evaluarea programelor de instruire in cadrul celor vizandu-i pe someri si lucratori afectati de scimbarile din domeniul industrial, din zonele dezavantajate, unde exista un serios dezechilibru intre oferta si cererea de forta de munca. Programe de formare profesionala in cadrul companiei si suplimentara pentru salariati, in alte cazuri in care exista un dezechilibru intre oferta si cererea de forta de munca.

Promovarea accesului: Cadrul legal asigura dreptul la instruirea permanenta. Acordul dintre partenerii sociali la nivel national, regional si de companie, asigura structurile de promovare a accesului, inclusiv invoiri speciale pentru instruirea profesionala in timpul orelor de lucru. Reducerea costurilor angajarii pentru tinerii care efectueaza instruire. Plata somerilor pe durata instruirii.

Sanse egale: Cadrul legal asigura actiuni reale, prin oferirea unor sanse egale si cauta sa promoveze: participarea sporita a femeilor la instruire, integrarea femeilor in profesiile in care sunt slab reprezentate; reorganizarea si aranjamente de lucru mai flexibile.

◆ LUXEMBURG

Asigurare: Programe de instruire pentru: invatamant de baza pentru adulti; someri de lunga durata fara calificare profesionala; persoane aflate in cautarea unui loc de

munca, ce doresc sa se reintoarca pe piata muncii sau sa-si schimbe serviciul; in cautarea unui loc de munca, persoane calificate ce au dificultati in gasirea unui serviciu corespunzator calificarilor si asteptarilor lor.

Promovarea accesului: Unele acorduri zonale colective prevad concedii speciale platite in vederea instruirii in domenii de interes pentru întreprindere. Se desfasoara negocieri la nivel national privind reglementarea accesului si exercitarea dreptului la instruire. Grupurile prioritare pentru masuri de instruire publica includ somerii de lunga durata, persoanele cu invaliditati, lucratori afectati de schimbarile din industrie. Plata somerilor pe durata instruirii.

Sanse egale: Masuri de instruire cu finantare publica pentru ajutorarea femeilor care doresc sa se reintoarca pe piata muncii dupa o perioada de absenta.

◆ OLANDA

Asigurare: Asigurarea invatamantului pentru adulti imbina serviciile educationale cu finantarea publica si cele comerciale. Distingem „o noua sansa pentru invatamant si instruire” (grupuri tinta dezavantajate), scolarizarea somerilor (de lunga durata), scolarizarea fortei de munca active si „invatamantul pentru adulti, pentru uz propriu”. Politica guvernamentala e orientata pentru a stimula transparenta pietei serviciilor educationale pentru adulti cu finantare publica/privata.

Promovarea accesului: Concediul de studii este pus in aplicare prin acorduri colective. In medie se acorda 1-3 zile pe an iar in cazuri exceptionale, el poate ajunge la 8-10 zile. Grupurile prioritare pentru instruirea cu finantare publica sunt: lucratorii cu slaba calificare; somerii de lunga durata; minoritatile etnice, persoane cu invaliditati si lucratori din IMM. Se acorda indemnizatii somerilor pe perioada instruirii.

Sanse egale: Imediat dupa serviciile specifice destinate calificarii femeilor pe piata muncii, politica educationala vizeaza si asigurarea unor sanse egale in cadrul sistemului de invatamant initial si de instruire. Politica privind sansele egale nu se limiteaza la probleme generale, ci este orientata, de asemenea, catre grupurile tinta dezavantajate, cum ar fi imigranti, persoanele handicapate si cele cu o calificare insuficienta.

◆ PORTUGALIA

Asigurare: Invatamantul de baza si secundar pentru adulti; cursuri de instruire pentru: salariati si someri; instruire manageriala pentru IMM si cooperative.

Promovarea accesului: Accesul la formare profesionala reprezinta un drept constitutional. Se poate asigura un sprijin financiar de instruire pentru someri si concediu de studii neplatit pentru cei aflati in pericol de a-si pierde locul de munca. Au fost aplicate masuri speciale de instruire pentru somerii de lunga durata, pentru persoanele cu invaliditati, pentru minoritatile etnice, pentru lucratorii afectati de schimbarile din industrie.

Sanse egale: Masurile de instruire vizeaza femeile tinere si adulte, pentru a le ajuta in dezvoltarea personala si profesionala. Activitatile cuprind: formarea profesionala si invatamantul de baza; instruire in domeniul managementului si al profesiilor noi.

◆ MAREA BRITANIE

Asigurare: Patronii sunt incurajati pe baza voluntara sa-si perfectioneze salariatii. Standardul „Investitor in oameni” stabileste un etalon in domeniu. Exista prevederi numeroase privind instruirea si invatamantul profesionalm pentru tineri si adulti inclusiv someri, acoperind calificarea profesionala, instruirea anrteprenoriala si calificarea de baza, efectuate prin cursuri traditionale si prin studiere deschisa si flexibila.

Promovarea accesului: Accesul la instruire si la concedii de studii platite fac obiectul acordului dintre patron si salariati. Sunt disponibile scutiri de taxe si imprumuturi subventionate pentru persoanele a caror instruire conduce la o calificare profesionalanationala. Indemnizatii platite somerilor pe durata instruirii. Sunt eligibile pentru programele de instruire publice: persoanele cu invaliditati, minoritati etnice, persoane din zone cu excedent de forta de munca, cei care se reintegreaza pe piata muncii.

Sanse egale: Se are in vedere ca asigurarea instruirii sa fie flexibila pentru a nu contraveni responsabilitatilor casnice; se faciliteaza participarea partiala la cursuri si se ofera sprijin pentru cheltuielile privind ingrijirea copiilor. Pentru programe de instruire din fondurile publice sunt eligibili cei care se intorc pe piata muncii si familiile cu un singur parinte sustinator. Asigurarea instruirii cuprinde: redarea increderii, tehnici de cautare a unui loc de munca, cursuri de pregatire, inclusiv in management si profesii netraditionale.

1.3 Adaptarea la schimbare

◆ BELGIA

Necesitati de calificare: Cercetarea necesitatilor de calificare intreprinse de comunitati cuprinde: analiza posturilor vacante, analiza programelor de pensionare; grupuri de studiu referitoare la piata muncii si la invatamant, privind probleme speciale.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii afectati de schimbarile din domeniul industrial reprezinta un grup „de risc” si constituie o prioritate pentru recalificare, in cadrul masurilor si programelor cu finantare publica.

◆ DANEMARCA

Necesitati de calificare: Comitetele profesionale si de ramura studiaza necesitatile de instruire si calificare prin analize referitoare la calificare si printr-un contact strans cu firmele, privind aceste aspecte.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Instruirea bazata pe folosirea calculatorului si a materialelor video interactive este utilizata de unii patroni si instructori din sectorul public. In sectorul public sunt in curs de dezvoltare noi forme si metode de invatamant.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii afectati de schimbarile din industrie reprezinta un grup prioritar pentru recalificare, prin masurile si programele de finantare publica.

◆ GERMANIA

Necesitati de calificare: Necesitatile de calificare si evaluarile sunt realizate de guvernul federal si de autoritatile care se ocupa de instruire, analizandu-se mersul instruirii, profilele de calificare si conditiile de munca. Alte prognoze se bazeaza pe examinarea modificarilor demografice si a necesarului de forta de munca.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Sunt in curs de dezvoltare materiale de invatare la distanta, incluzand programe de invatare multimedia si sisteme interactive. Sunt luate in considerare noutatile tehnologice, pentru a se revizui continutul instruirii si calificarile.

Schimbari in domeniul industrial: Sunt asigurate masuri finantate public pentru recalificarea lucratorilor afectati de schimbarile din industrie, ei fiind considerati un grup prioritar. A fost pus in aplicare un plan de actiune pentru recalificarea lucratorilor din noile landuri.

◆ GRECIA

Necesitati de calificare: Necesitatile de calificare sunt evaluate in fiecare prefectura de Comitetul tripartit, organizat de OEEK. Cercetarea necesitatilor de calificare este efectuata de OEEK in cadrul programului FORCE al Comunitatii Europene.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Anul trecut, utilizarea noii tehnologii a devenit o componenta esentiala a invatamantului secundar. Este in curs de dezvoltare de catre OEEK un program de instruire la distanta, care leaga trei IVT.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii afectati de schimbarile din domeniul industrial constituie un grup prioritar pentru acordarea de ajutor prin masuri de instruire cu finantare publica.

◆ SPANIA

Necesitati de calificare: A fost introdus un sistem de analizare a necesitatilor de calificare care include studii zonale, avand ca obiectiv sa examneze caracteristicile proceselor de productie si modificarile in structura proceselor. Pe baza acestora se revizuiesc prevederile referitoare la instruire. Necesitatile de instruire ale persoanelor care cauta un loc de munca sunt evaluate, de asemenea, prin prisma prevederilor referitoare la instruire, in scopul cresterii eficientei acestora.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Cursurile de instruire imbina teoria si utilizarea noilor tehnologii. Recentele tehnici de instruire, folosind noile tehnologii, sunt testate in centre speciale, inainte de a fi difuzate si folosite pe scara larga.

Schimbari in domeniul industrial: FIP ia in considerare lucratorii amenintati de schimbarile din domeniul industrial. Acordul national privind instruirea permanenta asigura suportul financiar pentru recalificarea lucratorilor amenintati de somaj.

◆ FRANTA

Necesitati de calificare: Se efectueaza studii privind necesitatile de calificare in sectoarele identificate prin consultarea cu parteneri sociali. Ele se concentreaza asupra dezvoltarii economice viitoare si a impactului acesteia asupra necesitatilor de calificare. O retea de observatoare regionale de ocupare a fortei de munca si de instruire furnizeaza, de asemenea, informatii statistice despre activitatea de instruire si elaboreaza studii referitoare la necesitatile de instruire si calificare.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Dezvoltarile din domeniul noilor tehnologii sunt luate in considerare la reevaluarea calificarilor. A fost infintat un centru de cercetari privind utilizarea noilor tehnologii, in domeniul invatamantului.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii amenintati de schimbarile din domeniul industrial constituie un grup prioritar pentru programele de recalificare cu finantare publica.

◆ IRLANDA

Necesitati de calificare: Necesitatile viitoare de calificare sunt evaluate prin modelul de prognoza a structurii profesionale a fortei de munca. Aceasta furnizeaza prognoze pentru perioada 1991-1996 si examineaza tendintele demografice, compozitia zonală a ocuparii fortei de munca, necesitatile in schimbare privind calificarea, cererea de forta de munca si profilurile profesionale. Sunt efectuate si alte studii privind deficitul de forta de munca pe baza analizei posturilor vacante. Studiile zonale privind forta de munca urmaresc sa identifice necesitatile de forta de munca si de instruire pentru o perioada de 5-10 ani.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii afectati de schimbarile din domeniul industrial reprezinta un grup prioritar pentru programele de instruire finantate din fondurile publice.

◆ ITALIA

Necesitati de calificare: Unele regiuni au modele de prognoza privind necesitatile de calificare . Un acord cu partenerii sociali prevede dezvoltarea organizatiilor bilaterale care se ocupa cu cercetarile privind necesitatile de instruire si conceptia viitoare a standardelor de instruire.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii amenintati de schimbarile din domeniul industrial constituie un grup prioritar pentru programele de recalificare cu finantare publica.

◆ LUXEMBURG

Necesitati de calificare: Institutul national pentru dezvoltarea instruirii permanente, impreuna cu camerele profesionale efectueaza analize ale activitatilor de instruire si metodologiilor de instruire permanenta.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Centrul public de cercetari stimuleaza si efectueaza activitati de cercetare si dezvoltare precum si de organizare a transferului de tehnologie intre sectorul public si cel privat. Totodata, el acorda consultanta firmelor in domeniul aplicarii noilor tehnologii si asigura unele cursuri de instruire pentru personalul executiv, in vederea actualizarii cunostintelor referitoare la noile tehnologii.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii amenintati de schimbarile din domeniul industrial constituie un grup prioritar pentru programele de recalificare cu finantare publica.

◆ OLANDA

Necesitati de calificare: Prin implicarea activa a partenerilor sociali, zonali in definirea standardelor de calificare, structura calificarilor profesionale nationale este actualizata, pentru a se adapta la schimbarile calitative ale necesitatilor de calificare.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Programul PRESTO (92-94), initiat de guvern, a sporit considerabil aplicarea noilor tehnologii in formarea profesionala. Au fost stabilite legeturi cu activitati similare desfasurate pe plan european, ce vor fi continuate din 95 in sinergie cu initiativele comunitare LEONARDO. Programele de cercetare-dezvoltare ale Uniunii Europene legate de noile posibilitati ale telematicii (cum ar fi accesul institutelor de invatamant la „rutele electronice”) beneficiaza de prioritate in mod curent.

Schimbari in domeniul industrial: Politica privind inovarea in domeniul formarii profesionale se indreapta catre dezvoltarea in continuare a „infrastructurii educationale” nationale, intr-o perspectiva internationala. Un domeniu prioritar este cel al „transferului „ de rezultate ale activitatii de cercetare-dezvoltare catre forta de munca, prin instruirea initiala si cea permanenta. Mai mult decat atat, importanta „calificarilor-cheie” este tot mai accentuata, in vederea necesitatii de a studia pe parcursul intregii vieti.

◆ PORTUGALIA

Necesitati de calificare: A fost pusa la punct o analiza la nivel national, privind necesitatile de calificare pe termen mediu si lung, cu luarea in considerare a grupurilor profesionale, prognozelor necesarului de forta de munca in diferite sectoare, si, mai presus de toate, a noilor profile profesionale. Necesitatile de calificare si instruire pe termen scurt sunt stabilite prin obtinerea de date de la firme (cele mai recente informatii se refera la perioada 93-95).

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: Se acorda o importanta deosebita integrarii noilor tehnologii in programele de invatamant si instruire, precum si instruirii specifice cu noile tehnologii.

Schimbari in domeniul industrial: Lucratorii amenintati de schimbarile din domeniul industrial constituie un grup prioritar pentru programele de recalificare cu finantare publica.

◆ MAREA BRITANIE

Necesitati de calificare: Pe baza structurilor profesionale in schimbare din cadrul sectoarelor, se efectueaza o analiza anuala a tendintelor din domeniul calificarii pe piata muncii; este o analiza sistematica a necesarului de calificare la nivel de sector, pentru a informa asupra standardelor calificarii pe baza competentei; cercetarea pietei locale a muncii este intreprinsa de TEC/LEC si comunicata colegiilor de invatamant suplimentar, unele analize ale necesitatilor de calificare sunt efectuate de patron.

Aplicarea noilor tehnologii in instruire: A fost folosita o noua tehnologie pentru a dezvolta o infrastructura vizand invatarea deschisa si flexibila. Activitatile includ producerea de materiale cum ar fi teste, benzi audio si video, si produse de instruire bazate pe tehnologie; consultanta si analiza necesitatilor de calificare pentru companiile care dezvolta, la comanda, materiale si sisteme de invatare. Metodele de radiodifuzare si invatare deschisa sunt utilizate prin Universitatea deschisa, Politehnica deschisa si Colegiul deschis. Este sprijinit parteneriatul intre invatamantul superior si cercurile de afaceri, pentru a facilita transferul de tehnologie, instruirea suplimentara si schimburile dintre baza stiintifica si industrie.

Schimbari in domeniul industrial: Se acorda consultanta si indrumare companiilor afectate de schimbarile in domeniul industrial. Lucratorilor cu zonele cu forta de munca excedentara li se permite un acces imediat la cursurile de instruire finantate public.

Capitolul 2: Politica mai activa

BELGIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	3,87	4,13		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,19		
Formare profesionala (% din PIB)		0,14		

Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)				
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,74		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)		0,15		
Total masuri active (% din PIB)		1,23		
Ajutor de somaj (% din PIB)		2,17		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)		0,74		
Total masuri pasive (% din PIB)		2,09		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	79			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	55			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	1,7			
Rata somajului de lunga durata	4,6	4,8		

DANEMARCA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	6,12	6,53		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,11		
Formare profesionala (% din PIB)		0,4		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)		0,26		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,39		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)		0,4		
Total masuri active (% din PIB)		1,56		
Ajutor de somaj (% din PIB)		3,69		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)		1,28		
Total masuri pasive (% din PIB)		4,97		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	30			
Ajutor de somaj - % din castiguri	73			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Anterior nelimitat (modificata recent la 7 ani divizati in perioade a 4 si, respectiv, 3 ani).			

Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	63			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,2			
Rata somajului de lunga durata	2,8	2,6		

GERMANIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		3,46		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,24		
Formare profesionala (% din PIB)		0,59		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)		0,06		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,52		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)		0,24		
Total masuri active (% din PIB)		1,65		
Ajutor de somaj (% din PIB)		1,39		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)		0,49		
Total masuri pasive (% din PIB)		1,88		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	63			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	56			
Somaj descurajat (% din populatia activa)				
Rata somajului de lunga durata	1,9	1,7(Germania unificata)		

GRECIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	1,22	1,17		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,07		
Formare profesionala (% din PIB)		0,18		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)		0,03		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,09		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)		0,01		
Total masuri active (% din PIB)		0,38		

Ajutor de somaj (% din PIB)		0,79		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)				
Total masuri pasive (% din PIB)		0,79		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	28			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)				
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	0			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	...			
Rata somajului de lunga durata	3,6			

SPANIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	3,53	3,64		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,11		
Formare profesionala (% din PIB)		0,08		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)		0,06		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,32		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)				
Total masuri active (% din PIB)		0,57		
Ajutor de somaj (% din PIB)		3,07		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)				
Total masuri pasive (% din PIB)		3,07		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	6	80	18	
Ajutor de somaj - % din castiguri				
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)				
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	70			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,1			
Rata somajului de lunga durata	8	8		

FRANTA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	2,82			

Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,13			
Formare profesionala (% din PIB)	0,35			
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,23			
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0,11			
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0,06			
Total masuri active (% din PIB)	0,88			
Ajutor de somaj (% din PIB)	1,46			
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0,47			
Total masuri pasive (% din PIB)	1,93			
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	80			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	67	33		
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,1			
Rata somajului de lunga durata	3,6	3,4		

IRLANDA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	4,31			
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,14			
Formare profesionala (% din PIB)	0,48			
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,43			
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0,29			
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0,14			
Total masuri active (% din PIB)	1,48			
Ajutor de somaj (% din PIB)	2,83			
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0			
Total masuri pasive (% din PIB)	2,83			
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	41			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			

Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	32	35		
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,5			
Rata somajului de lunga durata	9,7	10,3		

ITALIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	1,42			
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,08			
Formare profesionala (% din PIB)	0,03			
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,66			
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0			
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0			
Total masuri active (% din PIB)	0,75			
Ajutor de somaj (% din PIB)	0,4			
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0,28			
Total masuri pasive (% din PIB)	0,67			
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	6			
Ajutor de somaj - % din castiguri	30			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)				
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	0			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	2,6			
Rata somajului de lunga durata	6,6	5,9		

LUXEMBURG				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	1,06			
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,04			
Formare profesionala (% din PIB)	0,02			
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,11			
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0,02			
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0,1			

Total masuri active (% din PIB)	0,29			
Ajutor de somaj (% din PIB)	0,25			
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0,52			
Total masuri pasive (% din PIB)	0,77			
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			
Ajutor de somaj - % din castiguri	85			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	46			
Somaj descurajat (% din populatia activa)				
Rata somajului de lunga durata				

OLANDA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		3,36		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)		0,15		
Formare profesionala (% din PIB)		0,19		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)		0,07		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)		0,12		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)		0,6		
Total masuri active (% din PIB)		1,14		
Ajutor de somaj (% din PIB)		2,22		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)		0		
Total masuri pasive (% din PIB)		2,22		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	24			
Ajutor de somaj - % din castiguri	74			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	49			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,8			
Rata somajului de lunga durata	2,9	3,1		

PORTUGALIA				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,8	1,61	1,98	
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,09	0,09	0,09	
Formare profesionala (% din PIB)	0,16	0,3	0,26	
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,15	0,38	0,44	
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0,06	0,04	0,1	
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0,04	0,05	0,06	
Total masuri active (% din PIB)	0,5	0,86	0,94	
Ajutor de somaj (% din PIB)	0,29	0,59	0,92	
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0,11	0,11	0,12	
Total masuri pasive (% din PIB)	0,4	0,7	1,04	
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	21			
Ajutor de somaj - % din castiguri	81			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	21			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	44			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,4			
Rata somajului de lunga durata	1,5	1,2		

MAREA BRITANIE				
	91	92	93	94
Politica de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	1,91	2,28		
Administratie si servicii de ocupare a fortei de munca (% din PIB)	0,15	0,17		
Formare profesionala (% din PIB)	0,17	0,18		
Masuri in favoarea tinerilor (% din PIB)	0,18	0,18		
Masuri de promovare a recrutarii (% din PIB)	0,03	0,02		
Masuri in favoarea invalizilor (% din PIB)	0,03	0,04		
Total masuri active (% din PIB)	0,56	0,59		
Ajutor de somaj (% din PIB)	1,35	1,69		
Pensionare anticipata legata de piata muncii (% din PIB)	0	0		
Total masuri pasive (% din PIB)	1,35	1,69		
Ajutorul de somaj – prima perioada-durata (in luni)	12			

Ajutor de somaj - % din castiguri	23			
Ajutor de somaj – a doua perioada - durata (in luni)	Nelimitat			
Ajutor de somaj-a doua perioada - % din castiguri	23			
Somaj descurajat (% din populatia activa)	0,4			
Rata somajului de lunga durata	2,5	3,6		

◆ BELGIA

Politicile active ale pietei muncii reflecta complexitatile ce decurg din organizarea politica a tarii si experimentarea unui mare numar de politici. Reducerea contributiilor la asigurarile sociale constituie un mijloc important de mentinere si creare de locuri de munca. Impartirea locurilor de munca prin metode cum ar fi: intreruperea carierei, promovarea angajarilor cu durata redusa de lucru (jumătate de norma), pensionarea anticipata este, de asemenea, extrem de importanta si uneori este legata de programele de crearea locurilor de munca.

Redistribuire:

Cresterea substantiala in acordurile colective, in eventualitatea restructurarii, care prevad redistribuire in favoarea lucratorilor in numar excedentar.

„Job-cluburi”:

Sunt menite sa-i ajute pe cei aflati in cautarea unui loc de munca, sa-si organizeze mai eficient cautarea.

Someri dificil de plasat: Patronilor li se acorda stimulente financiare pentru a recruta someri dificil de plasat, pe baza de contract „open-ended”, ceea ce reprezinta o crestere neta a numarului de lucratori.

Promovarea angajarii grupurilor de someri cu riscuri:

Se acorda un sprijin de 0,5 % din contul salariilor pentru dezvoltarea initiativelor menite sa promoveze integrarea persoanelor cu riscuri si persoanelor carora li se aplica masuri suplimentare. Aranjamentele sunt trecute in acordul colectiv.

Masuri suplimentare pentru someri:

Dupa noua luni de somaj (numai la persoanele sub 46 ani), sunt obligatorii masuri suplimentare asigurate de serviciile publice de forta de munca.

◆ DANEMARCA

In pofida faptului ca acorda somerilor de lunga durata o oferta garantata de angajare – unul din cazurile rare prin care somerii de lunga durata sunt indreptatiti sa obtina de lucru- Danemarca are inca un mare numar de astfel de someri. In 1992 au fost facute modificari (oportunitati de instruire) menite sa confere mai multa eficienta masurilor de promovare a ocuparii fortei de munca. Reforma pietei muncii din 93 urmareste sa „activeze” si sa descentralizeze politica acesteia.

Danemarca are cel mai ridicat nivel al somerilor si al lucratorilor care urmeaza cursuri de instruire. La aceasta au contribuit si concediile de maternitate precum si masurile privind concediile de instruire, printre care cei ce-si parasesc temporar slujbele sunt inlocuiti de someri.

Planul oportunitatilor de angajare: Scopul sau este de a oferi lucratorilor someri o slujba in vederea reintegrarii pe piata muncii. Somerilor in varsta de peste 25 de ani li se ofera un loc de munca dupa 12-21 luni de somaj. Contractul este pentru cel putin 9 luni in sectorul privat si de cel putin 67 luni in sectorul public.

Planul oportunitatilor de instruire: Are scopul de a imbunatati perspectivele pentru somerii de lunga durata, prin intermediul masurilor de instruire combinate cu o indemnizatie de instruire (maximum 2 ani).

Subventii de recrutare: Subventii acordate de autoritatile locale pentru promovarea recrutarii in companii private.

Consultanta si indrumare: Organizarea cursurilor in vederea pregatirii pentru post si activitati de indrumare educationala si profesionala.

◆ GERMANIA

Cele mai importante prevederi (aplicate acum pe intregul teritoriu al Germaniei unificate) sunt: incurajarea formarii profesionale si recalificarea somerilor si a celor amenintati de somaj, indemnizatiile de munca de scurta durata (pentru orele de munca pierdute ca urmare a fluctuatiilor economice sau a restructurarii economice), promovarea schemelor de creare a locurilor de munca si crearea de locuri de munca productive (scheme pentru ameliorarea mediului inconjurator, activitate in cadrul comunitatii, lucrul cu tinerii).

Promovarea crearii de locuri de munca pentru lucratorii in varsta:

Se acorda subventii pentru somerii in varsta de peste 50 de ani, care se pot cifra la 50-75 % din castiguri, pentru un loc de munca, avand o durata de 5-8 ani.

Masuri speciale la nivel national pentru promovarea incadrarii in munca a somerilor de lunga durata: Se acorda o subventie degresiva pe timp de 12 luni pentru costurile cu salariile, in eventualitatea angajarii cu contract pe termen fix a unui somer de lunga durata.

Masuri in favoarea grupurilor deosebit de dezavantajate de someri de lunga durata si a altor someri dificil de plasat: Subventii de 80 % (de regula) pentru costul investitiilor si costurile de functionare.

◆ GRECIA

Ca si alte tari din sudul Comunitatii, Grecia n-a pus inca la punct o politica activa a pietei muncii. Grecia se afla inca in procesul configurarii politicii sale in acest domeniu, la propriu si la figurat. Trebuie evidentiat efectul ESF asupra aplicarii unei politici de ocupare a fortei de munca in Grecia. O explicatie suplimentara pentru actualul nivel scazut al politicilor active este importanta

structurilor familiale, care permit dezvoltarea unei rețele structurate de solidaritate bazate pe familie.

Subvenții pentru patronii care creează noi locuri de muncă: Un patron (privat sau public) care creează noi locuri de muncă primește o primă (corespunzătoare unui procent din salariul minim al unui lucrător necalificat) pe timp de 1 an și el poate efectua reduceri de personal în acea perioadă. În anumite regiuni, pentru lucrători se acordă reduceri de taxe pe venit.

◆ SPANIA

Instruirea joacă un rol foarte important în politica pieței muncii, alături de legislația vizând îmbunătățirea funcționării ei. Totuși, prin prisma celor implicați, sunt mai importante măsurile de promovare a ocupării forței de muncă, inclusiv cele de încurajare a muncii pe cont propriu. Există o gamă variată de programe, dar sumele alocate pentru politici active sunt încă reduse.

În pofida eforturilor majore depuse în ultimii ani, pentru a se modifica structura cheltuielilor în favoarea politicilor mai active, continua să crească importanța relativă a măsurilor pasive.

◆ FRANȚA

Politicile de ocupare a forței de muncă au fost relativ pasive mult timp. În ultimii câțiva ani, s-au făcut eforturi pentru dezvoltarea unor politici active și pentru stabilirea unei colaborări mai strânse între ajutoarele sociale și politicile active (în special, RMI- venitul minim pentru integrare profesională). În prezent, există o gamă largă de măsuri active vizându-i, mai ales, pe somerii tineri, și pe somerii de lungă durată. Asemenea altor țări, Franța a aplicat și ea pensionarea înainte de termen și măsuri preventive.

◆ IRLANDA

Aceste politici constau într-o imbinare de măsuri de promovare privind instruirea și ocuparea forței de muncă. Tinerii și somerii de lungă durată sunt principalele grupuri țintă. Este disponibilă o gamă relativ cuprinzătoare de măsuri: perioade de pregătire alternând cu formarea profesională cu program complet pentru adulți, subvenționarea costurilor muncii în sectorul comercial și subvenționarea angajării în cadrul comunității.

◆ ITALIA

Timp de mulți ani, principalele caracteristici ale pieței italiene a muncii au fost nivelul ridicat de protecție a salariaților prin CIG (fondul de garantare a salariilor) și nivelul ridicat al somajului în rândul tinerilor absolvenți și al altor persoane aflate în căutarea primului loc de muncă.

Aceasta a avut drept rezultat o piață a muncii rigidă. Cele două probleme par a fi pe punctul de rezolvare parțială, prin introducerea listelor de mobilitate în tandem

cu CIG si restrangerea duratei de utilizare a CIG, ca si prin dezvoltarea contractelor de instruire de tipul „sandwich”.

◆ LUXEMBURG

Sunt disponibile o serie de masuri de promovare si sprijinire a recrutarii, in special pentru a facilita reintegrarea profesionala a somerilor de lunga durata si a celor in varsta.

Capitolul 3: Ocuparea si folosirea fortei de munca in modelele cresterii economice

Integrarea fortei de munca in componenta modelelor economice s-a realizat, intr-o anumita masura, de catre economistii clasici, care ptiveau populatia ca o premisa, dar si ca o restrictie a evolutiei economice. Primul model complex de analiza economica dinamica il constituie schemele reproductiei largite elaborate de Marx, in cadrul carora problemele reproductiei largite a fortei de munca sunt abordate sub dublu aspect, cantitativ si calitativ. Totusi, utilizarea pe scara larga a modelarii cresterii economice apartine unei perioade mai recente.

In general, din punct de vedere al constructiei statiditico-matematice, se disting modelele monofactoriale(monosectoriale) si bi si multisectoriale.

In modelele bifactoriale – preferate de autorii neoclasici, dar utilizate si de unii neokeynesienisti – capitalul si munca sunt tratate ca imputuri distincte, substituibile intre ele in anumite limite. Atat munca, cat si capitalul sunt purtatori si beneficiari ai progresului tehnic.

Modelele mono si bisectoriale au fost extinse la modelele multisectoriale, care, desi de o constructie complexa implicand dificultati in rezolvare, sunt de regula apreciate ca mai realiste.

De regula, toate modelele monosectoriale fiind de tip factorial, pornesc de la ipoteza relatiei de dependenta a rezultatelor (Q), de factorii agregati – forta de munca (L), fondurile de productie (K) si, in unele cazuri, de resursele naturale – de forma:

$$Q=f(L,K)$$

In analiza pe baza functiilor de productie macroeconomice bifactoriale, productia (Q) este rezultatul a doi factori esentiali – forta de munca (L) si fondurile de productie (K) – interpretati ca factori tehnici de productie. Deoarece orice functie de productie inglobeaza o anumita definitie a progresului tehnic, modelul econometric este reflectarea unui model de crestere determinat de tipul si ritmul acestui factor.

O alta caracteristica a functiilor de productie macroeconomice este aceea ca ele presupun si o ipoteza asupra gradului de utilizare a fortei de munca, care in unele cazuri este aceea a ocuparii depline.

Pornindu-se de la functia de productie clasica Cobb-Douglas, au fost elaborate numeroase modele care includ factorul munca, modele in cadrul carora ocuparea fortei de munca poate fi o restrictie sau o rezultanta a cresterii economice.

In modelele monosectoriale de tip Harrod-Domar, precum si in cele asemanatoare (Alezander, Smithies, Kaldor, Desenberry, Kohn, J. Robinson), forta de munca este privita ca o resursa care se adapteaza automat cerintei utilizari integrale a bunurilor de capital. Ipoteza ocuparii este satisfacuta doar intr-un caz particular, respectiv, cand rata cresterii demografice, care o determina exogen pe cea a fortei de munca, este egala cu rata maririi stocului de capital si cu cea a sporirii venitului.

Modelele de tip Solow au la baza ipoteza cresterii in rate proportionale a venitului national si a populatiei totale, deci, si a celei ocupate. In modelele de acest tip, influenta factorilor economici, a venitului, asupra cresterii demografice si, intermediat, asupra fortei de munca, conduce la solutia conform careia rata de sporire a populatiei se ajusteaza automat, in functie de salariul real.

Avand ca baza teoretica ipoteze formulate in modelele monosectoriale de tipurile mentionate, majoritatea sectoarelor multisectoriale (Shinkai, von Neumann, Tinbergen etc) prezinta interes, mai ales, pentru elementele metodologice noi pe care le aduc si pentru faptul ca cele mai recente introduc ideea dinamizarii, dezvoltarea economica fiind privita ca un proces infinit in timp.

In fine, mentionam contributiile aduse de modelele de tip input-output (Leontiev, O. Lange, Almon, modelul Cambridge), care permit estimari ale structurii necesarului de forta de munca.

In fostele tari socialiste, necesitatile planificarii au determinat elaborarea unei varietati de modele, in cadrul carora forta de munca este, de regula, privita ca o resursa de baza a realizarii obiectivelor economice. Din punctul nostru de vedere, un loc aparte il detine modelul elaborat de Michael Kalecki.

Ecuatia de baza in care Kalecki stabileste dependenta ritmului de crestere a venitului national in factorii luati in considerare in model este:

$$r=1/m*i/v-a+u, \text{ unde:}$$

m este coeficientul capitalului,

i=cheltuielile de investitii

v=venitul national

a=coeficientul amortizarilor

u=coeficient care reflecta sporirea productivitatii muncii ca urmare a perfectionarii organizarii muncii, economisirii materiilor prime si materialelor, reducerii rebuturilor etc.

Abordand problema accelerarii cresterii venitului national, Kalecki o prezinta fie in ipoteza unei rezerve nelimitate de forta de munca, situatie ce corespunde perioadei imediat urmatoare trecerii la economia capitalista dezvoltata, fie in conditiile unei rezerve limitate de forta de munca, caracteristica unei situatii ulterioare. Pentru cazul in care rezerva de forta de munca este epuizata (ipoteza ocuparii depline), Kalecki propune ca resursa de accelerare a cresterii venitului national ridicarea coeficientului capitalului sau reducerea timpului de exploatare a utilajelor.

Dupa cum se stie, un model nu poate cuprinde simultan totalitatea elementelor sistemului pe care il studiaza, iar modelele lui M. Kalecki, avand indeosebi un caracter teoretic, deci un grad mai larg de aplicabilitate, nu rezolva si problema ocuparii fortei de munca, in sensul materializarii ei in contextul unui sistem economic complet.

Atingand problema progresului tehnic ca factor esential al cresterii economice, M. Kalecki subliniaza necesitatea ridicarii continue a calitatii obiectivelor nou construite si mai ales a fortei de munca ocupate, procesul de acumulare materiala trebuind sa fie insotit de un proces de crestere a stocului de cunostinte ale societatii.

In tara noastra, in contextul preocuparilor pentru fundamentarea teoretica a cailor si mijloacelor de dezvoltare in ritm inalt a economiei nationale, problematica fortei de munca a fost abordata in cadrul unor modele de mai mica sau mai mare extindere, doar partial, prin prisma utilizariieficiente a acestei resurse de baza a economiei nationale.

Astfel, pe baza unor relatii de calcul care se stabilesc intre inzeestrarea muncii cu fonduri fixe, eficienta fondurilor (cu conditia ca aceasta este maxima) si retributia personala, ajunge la concluzia ca „determinarea nivelului optim de ocupare a fortei de munca este o problema reala in economie, de existenta careia trebuie sa se tina seama in analizele si prognozele de crestere economica”.

Pornind de la faptul ca, pentru planificarea pe baza stiintifica a ocuparii si a folosirii eficiente a fortei de munca este necesara construirea unor modele econometrice speciale.